

Personalmanagement

Personalbedarfsplanung und Personaleinstellungsprozess:

Es ist sinnvoll, die Personalbedarfsplanung und den Personaleinstellungsprozess direkt an der Schule durchzuführen. Dies muss in Zusammenarbeit zwischen Schulleitung, Einsatzteams und Schulpersonalrat erfolgen.

Wichtige Faktoren sind dem SPR:

- eine rechtzeitige Einbindung des SPR bei Stellenbesetzungen, auch bei kurzfristigen Personalengpässen, die durch Honorarverträge überbrückt werden,
- eine zeitnahe Besetzung vorhandener und freiwerdender Stellen/Beförderungsstellen,
- dass Ausschreibungen aller zu besetzenden Stellen an zentraler Stelle (nicht der hauseigenen Home-Page) erfolgen.

Um dieses Verfahren formal und juristisch korrekt abzuwickeln, ist es aus Sicht des SPRs wichtig, die Stelle eines Verwaltungsleiters/einer Verwaltungsleiterin in der Schule zu etablieren. Dies ist auch mit Blick auf den gestiegenen allgemeinen Verwaltungsaufwand geboten.

Mitarbeitergespräche:

Die Mitarbeitergespräche sind formal eingeführt. Dadurch ist ein sehr hohes Zeitpotential der Schulleitung gebunden, wodurch die praktische Umsetzung einen Stillstand erfahren hat.

Wichtige Faktoren für eine positive Ausgestaltung der Mitarbeitergespräche sind dem SPR:

- dass die aktive Ausführung seitens der Schulleitung erfolgt, da in diesem Zusammenhang der Mitarbeiter nicht der Bittsteller sein sollte

Dienstrechtliche Befugnisse:

Die Übernahme der dienstrechtlichen Befugnisse durch die Schule führt zu erhöhtem Beratungsbedarf. Für die SPR-Arbeit ist es wichtig:

- ein Unterstützungssystem für die Schulpersonalratsarbeit, besonders bei juristischen Fragen, nutzen zu können
- dass der deutlich erhöhte Arbeitsaufwand und Schulungsbedarf durch einen klar höheren Zeitausgleich des SPRs unterstützt wird

Die Beibehaltung der dienstrechtlichen Befugnisse bis einschließlich A15 und die Erweiterung um Disziplinarmaßnahmen wird kritisch bewertet, da übergeordnete Beratungs-/Schlichtungsstellen nicht existieren und damit hausinterne Auseinandersetzungen vermehrt zu erwarten sind.

Schulverfassung

Fraktale Organisationsstruktur:

Die fraktale Organisationsstruktur führt dazu, dass die Kolleginnen und Kollegen in vielen Teams verankert sind. Auch die Begrenzung der aktiven Mitgliedschaft auf wenige Kernteams führt zu einem erheblichen Organisationsaufwand und einer Informationsflut. Mit Blick auf die Teamstruktur an der Schule ist festzustellen:

- die Arbeitsbelastung durch die Kompetenzverlagerung in die Teams ist für alle Teammitglieder stark gestiegen
- die Teams dienen im Wesentlichen als Arbeitsempfänger. Eine Mitgestaltungsmöglichkeit Bottom-Up ist derzeit nicht erkennbar, was aber für eine eigenverantwortliche, selbständige Arbeit notwendig ist
- die deutliche Mehrbelastung der Teamsprecher als ausführende, aktive Organisatoren der Schule erfordert eine erhebliche Entlastung durch Anrechnungstunden. Zur Zeit wird dies gar nicht berücksichtigt
- die Rolle der Teamsprecher mit Rechten und Pflichten ist unklar definiert

Schulvorstand:

Der Schulvorstand ist das zentrale Entscheidungsgremium der Schule. Aus Sicht des SPRs sind für

ein gutes Funktionieren des Schulvorstandes wichtig:

- dass die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes nicht automatisch Mitglieder des Schulvorstandes sind, da dies der Kontrollfunktion dieses Organs widerspricht
- dass der Schulvorstand die Entscheidungen für die Schule fällt und der geschäftsführende Vorstand diese Beschlüsse umsetzt. Die Entscheidungsstrukturen sind an dieser Stelle undeutlich.

Schulverfassung:

Die Schulverfassung als eine Art Grundgesetz der Schule ist für alle verbindlich. Dem SPRs ist dabei wichtig:

- wie bei einem Schulverfassungsbruch vorgefahren werden soll. Derzeit gibt es keine Regelungen oder Überwachungsorgane, die hier tätig werden oder angerufen werden könnten.

Unterrichtsorganisation/Stundenplan:

Die geforderte Eigenständigkeit der Lehrerteams sowie die Forderung nach zusätzlichen Fortbildungs- und Kursangeboten erfordert organisatorische Unterstützung. In diesem Zusammenhang ist es dem SPR wichtig:

- dass die Teamleiter/Teammitglieder von der Stundenplan und Vertretungsorganisation entlastet werden
- dass sich die zentrale Stundenplanung als hausinterner Dienstleister versteht, um die Teams und Kursorganisation optimal zu unterstützen

Budget

Die Verwaltung der Finanzmittel stellt sicher, dass auf Personal und Sachmittelbedarf recht kurzfristig reagiert werden darf. Aus Sicht des SPRs ist in dem möglichen Konkurrenzspiel zwischen Personal und Budget wichtig:

- dass stundenplanmäßig für den Unterricht nur Lehrkräfte mit der erforderlichen Laufbahnbefähigung zum Einsatz kommen
- dass die Kapitalisierung von Personalmittel nur sehr begrenzt möglich ist

Qualitätsmanagement

Im Qualitätssicherungsprozess wird verstärkt die elektronische Datenerfassung genutzt. Es werden vermehrt Erfassungs- und Auswertesysteme installiert. Dem SPRs ist wichtig:

- dass Augenmerk auf den Datenschutz gelegt werden muss.

gez. Holger Hecht (PR-Vorsitzender)