

■ Mehr Arbeit – weniger Rechte?

Seit vielen Jahren merken es alle – Lehrkräfte, Pädagogische MitarbeiterInnen, Verwaltungskräfte: die Arbeit in der Schule wird in allen Bereichen zunehmend intensiver, umfassender, zeitlich und nervlich belastender. Gleichzeitig wurden durch Veränderungen von Schulgesetz und Schulverwaltungsgesetz sowie Verordnungen und Verfügungen viele Entscheidungskompetenzen vom Kollegium, der Gesamtkonferenz und der Schulkonferenz, aber auch aus der Behörde auf die Schul-

sonalausschussarbeit, Fragen zu Rechten am Arbeitsplatz Schule und zu Konferenzrechten enthält. Inzwischen gibt es an der Mehrheit der Schulen – aber leider längst noch nicht allen – einen gewählten Personalausschuss.

Gesetzlichen Grundlagen

Ein gewählter Personalausschuss ist ein gesetzliches Organ laut Schulverwaltungsgesetz und praktisch ein gemeinsamer Ausschuss von Gesamtkonferenz und Beirat des nichtunterrichtenden Personals. Die Schulleitung muss die gesetzlichen Rechte des Personalausschusses beachten.

§ 76 Bremisches Schulverwaltungsgesetz:

(2) Der Personalausschuss berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Beschäftigten und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten.

§16 Lehrerdienstordnung:

... Der Schulleiter oder die Schulleiterin soll den Personalausschuss in Fragen der Personalentwicklung einbeziehen.

Welche Möglichkeiten hat der Personalausschuss?

Die Übertragung vieler Dienstvorgesetztenfunktionen auf die SchulleiterIn kann dazu führen, dass Regelungen nicht mehr über Gespräche und Vereinbarungen mit dem Kollegium gefunden werden, sondern vermehrt per Anweisung verfügt werden. Umso notwendiger wird der Personalausschuss. Er berät und unterstützt einzelne KollegInnen in dienstlichen Belangen. Oftmals geht es um Probleme, die mehrere oder alle KollegInnen betreffen. Hier kann der Personalausschuss Transparenz herstellen und Diskussionen z.B. auf Gesamtkonferenzen initiieren, um Probleme frühzeitig zu bearbeiten und vor Ort möglichst einvernehmliche und sinnvolle Lösungen zu finden. Insofern kann der Personalausschuss die notwendige Kommunikation im Kollegium zielgerichtet anregen und unterstützen.

Aufgabenfelder

Mögliche Aufgabenfelder des Personalausschusses können u.a. sein:

- Lehrereinsatz
- Präsenzzeitregelungen
- Teilzeitregelungen
- Vertretungsregelungen

- Aufsichtsregelungen
- Regelungen zur Fortbildung
- Beratung und Unterstützung der KollegInnen bei Gesprächen mit der Schulleitung
- Transparenz der Kriterien für Abordnungen und Versetzungen
- Gesundheitsmanagement/Maßnahmen zur Gefährdungsanalyse
- Beteiligung an Besetzungsverfahren für innerschulische Funktionsstellen (z.B. Jahrgangseitung)

In all diesen Bereichen ist eine inhaltliche Diskussion des Kollegiums sinnvoll und notwendig, diese kann der Personalausschuss durch seine Aktivitäten fördern.

Grenzen der Personalausschuss-Arbeit

Ein aktiver Personalausschuss kann viel erreichen – wenn er von seinem Kollegium getragen wird. Das Kollegium kann mit dem Personalausschuss ein starkes Instrument zur Beachtung und Durchsetzung seiner Interessen haben. Daher ist es sehr wichtig, dass einerseits der Personalausschuss in seinen Aktivitäten vom Kollegium unterstützt wird, andererseits der Personalausschuss das Kollegium immer wieder über seine Arbeit informiert, Diskussionen initiiert und Gemeinsamkeit in der Interessenvertretung herstellt.

Hilfe für den Personalausschuss

Probleme, die über die Schule hinausgehen, benötigen zur Lösung in der Regel die **Zusammenarbeit mit dem Personalrat Schulen** und ggf. der GEW. Hier können der Personalausschuss und das Kollegium, aber auch einzelne KollegInnen, kompetente und rechtlich weitergehende Unterstützung erhalten. Daher ist die regelmäßige Kooperation mit dem Personalrat Schulen auch über die Personalausschuss-Seminare sinnvoll und wichtig). Für das Personalausschuss-Seminar als Fortbildung für bestehende und zu gründende Personalausschüsse entsprechend Schulverwaltungsgesetz wird eine Freistellung von der Arbeit gewährt.

Bei der GEW-Fraktion des Personalrats Schulen erhaltet ihr auch nützliche Informationen über die Gründung und Wahl eines Personalausschusses.

Kommunikation und Interessenvertretung im Kollegium

Was kann ein Personalausschuss dabei nützen?

Hajo Kuckero

leitungen verlagert.

Diese Entwicklung erfordert ein entsprechendes Gegengewicht, um die notwendigen Informationen, zustehende Rechte und wichtige Beteiligung der KollegInnen einzufordern und durchzusetzen. Notwendige Voraussetzung dafür ist die gemeinsame Kommunikation der KollegInnen über ihre Situation und ihre Möglichkeiten.

Der Personalausschuss – die Interessenvertretung der KollegInnen gegenüber der Schulleitung – kann dabei eine sehr wichtige Funktion einnehmen. Schon im vorletzten Schulverwaltungsgesetz war die Möglichkeit eines Personalausschusses vorgesehen, aber auf Grund von Einschränkungen schwierig zu realisieren. 2005 setzten GEW und Personalrat Schulen eine Änderung durch, sodass die Wahl eines Personalausschusses nicht mehr verhindert werden konnte. Durch regelmäßige GEW-Seminare wurde der Aufbau und die Arbeit von vielen Personalausschüssen und die Zusammenarbeit mit dem Personalrat Schulen unterstützt. In diesem Zusammenhang wurde auch ein neuer, spezieller »Ratgeber für Personalausschüsse« entwickelt, der ausführliche Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der Per-



Hajo Kuckero,
ehemaliger
GEW-Personalrat
und Autor des »Ratgeber für Personalausschüsse an Schulen«