

## Inhalt

Dienstvereinbarung Ganztag – weder unzulässig noch unangemessen	1
Checkliste zur Dienstvereinbarung Ganztag für Kolleginnen und Kollegen	3
Dienstvereinbarung zu fairem Verhalten in der Behörde für Schule und Berufsbildung	4
Dienstzeitregelung für das PTF – Stand des Verfahrens	6
DiViS in den Schulen seit November 2016	6
Erfüller? Nicht-Erfüller? Wie jetzt?	7
Fortbildungsveranstaltungen für nichtpädagogisches Personal	7
Die Schwerbehindertenvertretung informiert:	8
Ansprechpartner im GPR	8

## Dienstvereinbarung Ganztag – weder unzulässig noch unangemessen

Behördenleitung und Gesamtpersonalrat haben sich auf die Dienstvereinbarung (DV) Ganztag mit dem vorliegenden Inhalt geeinigt. Beide Seiten haben sie so gewollt, beide Seiten haben sie so unterschrieben.

Die DV hat hohe Wellen geschlagen. Es gibt positive und negative Reaktionen; einzelne Schulleitungen beklagen, die DV sei ein unangemessener Eingriff in den Gestaltungsspielraum der selbstverantworteten Schulen (SVS). Die Schulleitungen waren zum großen Teil überrascht von der DV. Einige waren empört und haben diese Empörung auch auf den GPR gerichtet. Das ist unangemessen. Personalräte haben die gesetzliche Aufgabe, innerdienstlich die Interessen der Beschäftigten wahrzunehmen. Dazu gehört, die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen durchzusetzen und Dienstvereinbarungen zur Regelung der Beschäftigungsbedingungen abzuschließen. Der GPR wurde infolge der Einführung der SVS eingerichtet und erhielt in diesem Zusammenhang spezifische Aufgaben. Dazu gehört die Aufgabe, mit der Dienststelle übergreifende Regelungen zu vereinbaren (vgl. Bürgerschaftsdrucksache 18/3780).

Wenn man sich die Empörung, die offenbar vor der genauen Analyse der DV erfolgte, anschaut, sollte man zwischen zweierlei unterscheiden: der Tatsache, dass

der Gestaltungsspielraum eingeschränkt wird und der Bewertung dieser Einschränkung.

Die DV fasst zunächst Regelungen zusammen, die ohnehin anzuwenden wären, weil sie sich mittelbar oder direkt aus Gesetzen, Verordnungen usw. ergeben. Neun, zehn oder elf Lückenstunden – ggf. zusätzlich zu Mittagspausen – sind unter den üblichen schulischen Bedingungen als unzulässig zu betrachten. Der Faktor 1,3 gilt seit jeher für den Ganztageinsatz. Er steht im Hauptbericht der 2. Lehrerarbeitszeitkommission. – Die DV regelt aber mehr. Diese weiteren Regelungen wurden in den Verhandlungen von Schulleitungen mitgetragen, die gute Ganztagschule organisieren. ■



Kurz gefasst regelt die DV dieses:

- Als geplante Unterrichtszeit werden täglich sechs und einmal in der Woche sieben Stunden erlaubt. Ausnahmsweise dürfen Schulleitungen in einem Schuljahr eine Kollegin/einen Kollegen zweimal pro Woche mit sieben Unterrichtsstunden planen. Dann dürfen diese Lehrkräfte im Folgejahr jedoch an keinem Tag mit sieben Stunden geplant werden. Einvernehmlich kann davon abgewichen werden.
- Unterricht der Lehrkräfte außerhalb des Grundunterrichts nach Stundentafel wird einheitlich mit dem Faktor 1,3 erteilt. Unterricht ist jede Tätigkeit von Lehrkräften, die nicht allgemeine (A) oder funktionsbezogene (F) Aufgabe ist.
- Wöchentlich werden vier Lückenstunden erlaubt. Der Zeitraum von Mittagspausen der Lehrkräfte, der über 90 Minuten wöchentlich hinausgeht, wird auf die Lückenstunden angerechnet. Nur einvernehmlich kann davon abgewichen werden.
- Konferenzen dürfen gelegentlich bis 18 Uhr dauern, wenn die einzelnen Lehrkräfte nicht häufiger als sechsmal im Schuljahr teilnehmen müssen. „Gelegentlich“ bedeutet, dass eine besondere Notwendigkeit vorliegt.

Neu sind nur Vereinbarungen zur Begrenzung der Lückenstunden und der täglichen Arbeitszeit. Eine sparsame

Zuweisung von Lückenstunden war jeder fürsorglichen Schulleitung ohnehin immer ein Anliegen, jetzt kommt nur eine klare Grenzziehung hinzu. Zu behaupten, die Begrenzung der täglichen geplanten Arbeitszeit auf die Zeit bis 16.00 Uhr sei eine Zumutung, ist auch und gerade in der heutigen Zeit verwegen – insbesondere angesichts der Tatsache, dass die Lehrerarbeitszeitverordnung von Lehrkräften erhebliche Arbeitsleistungen außerhalb der Unterrichtszeit verlangt, für deren Erledigung nur an wenigen Schulen die Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Durch die DV Ganztage ist offenbar geworden, dass einige Schulen nur die Schülersicht im Blick hatten. Dieser einseitigen Herangehensweise wird durch die DV Ganztage nun eine notwendige Beschäftigtenperspektive hinzugefügt. Behörde und Gesamtpersonalrat haben ihre Aufgaben ernst- und wahrgenommen. Wir bleiben dabei: Wenn sich die Wogen gelegt haben und die DV umgesetzt ist, werden alle Beteiligten erkennen, dass es ihnen besser geht.

Mit Hilfe der umseitigen Checkliste und des Wortlauts der Dienstvereinbarung (zu finden unter [gpr.hamburg.de](http://gpr.hamburg.de)) können Sie herausfinden, was sich an Ihrer Schule ändern muss. – Die Dienststelle beabsichtigt, eine FAQ-Liste zur DV Ganztage ins Intranet zu stellen, wo sie für Ihren Personalrat zugänglich ist.



## Checkliste zur Dienstvereinbarung Ganztag für Kolleginnen und Kollegen

	<i>ja</i>	<i>nein</i>
1. Unterrichten Sie vor 8 oder nach 16 Uhr?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Geben Sie – einschließlich Vertretung – mehr als einmal wöchentlich mehr als sechs Unterrichtsstunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Geben Sie mindestens einmal pro Woche mehr als sieben Unterrichtsstunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wird Ihr Unterricht im Rahmen des Ganztagsangebots mit einem niedrigeren Faktor als 1,3 vergütet? (NICHT gemeint ist benoteter Nachmittagsunterricht nach Stundentafel!)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Beträgt Ihre wöchentliche Unterrichtsverpflichtung mehr als 29 Stunden? (Bei Teilzeit anteilig)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Erteilen Sie mehr als eine Aufsicht pro Tag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Müssen Sie nach Ihrem Sportunterricht oder an Tagen, an denen Sie an zwei Standorten unterrichten, Aufsicht führen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Haben Sie den Eindruck, dass Ihr Stundenplan zu viele Lückenstunden enthält?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Um die Menge Ihrer Lückenstunden zu ermitteln, berechnen Sie jetzt bitte die Zeit, die Sie wöchentlich in Mittagspausen verbringen müssen. Ziehen Sie davon 90 Minuten ab. Teilen Sie das Ergebnis durch 45 Minuten. Diese Zeit berücksichtigen Sie bei den folgenden zwei Fragen als Lückenstunden.<sup>1</sup>

9. Haben Sie mehr als vier Lückenstunden pro Woche? (Bei Teilzeit anteilig)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Haben Sie Unterrichtstage mit mehr als zwei Lückenstunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Sind Sie teilzeitbeschäftigt und proportional häufiger als Vollzeitbeschäftigte am Nachmittag eingesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. An Ihrer Schule gibt es KEIN von der Lehrerkonferenz beschlossenes Vertretungskonzept?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Es gibt zwar ein beschlossenes Vertretungskonzept, die Schulleitung wendet es aber nicht an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Nehmen Sie an mehr als einem Nachmittag in der Woche an Konferenzen, Teambesprechungen, Steuerungsgruppen und Arbeitsgemeinschaften teil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Dauern diese Konferenzen oder Sitzungen mehr als sechs Mal im Jahr länger als bis 16 Uhr?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Die Schulleitung hat dem Kollegium NICHT glaubhaft vermittelt, dass Konferenzen gelegentlich nach 16 Uhr stattfinden müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

***Mussten Sie irgendwo „Ja“ ankreuzen? Dann wenden Sie sich an Ihren Personalrat!***

<sup>1</sup> „Mittagspausenzeiten der Lehrkräfte werden ab einer Dauer von über 90 Minuten wöchentlich auf die Lückenstunden angerechnet. Mittagspausen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Zeiträume, in denen kein geplanter Unterrichtseinsatz von Lehrkräften möglich ist. Geplante Aufsichten, Kooperationszeiten und ähnliches zählen nicht zur Mittagspause der einzelnen Lehrkraft.“ (DV\_Ganztag, Abschn. II.3)



## Dienstvereinbarung zu fairem Verhalten in der Behörde für Schule und Berufsbildung

Am 28.9.2016 wurde die *Dienstvereinbarung zu fairem Verhalten in der Behörde für Schule und Berufsbildung* zwischen der BSB und den Personalräten abgeschlossen. Ziel dieser Dienstvereinbarung (DV) ist die Förderung eines fairen Verhaltens am Arbeitsplatz und Schaffung einer Atmosphäre gegenseitiger Achtung und Toleranz.

Im Arbeitsalltag gibt es Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten. Das ist völlig normal. In der Regel lassen sich diese, evtl. auch mit Hilfe Dritter lösen. Sind die Konflikte für Kolleginnen und Kollegen sehr belastend und fühlen sich Kolleginnen und Kollegen unfair behandelt, können die betroffenen Personen mit Hilfe der

Dienstvereinbarung versuchen, eine Verbesserung der Arbeitssituation zu erwirken.

### Zum Verfahren:

Gegen Verhalten, welches vom fairen Verhalten im Sinne der Dienstvereinbarung abweicht, kann mit Hilfe der

geklärt, ob ein unfaires Verhalten im Sinne der DV vorliegt.

- Auf der zweiten Stufe, dem Vermittlungsgespräch, werden zwischen den Konfliktparteien konkrete Vereinbarungen getroffen. Bei diesem Gespräch nehmen alle Beteiligten, die Beratungsstelle und optional der/die Vorgesetzte teil. Nach sechs Wochen findet ein Auswertungsgespräch mit der BST statt.
- Ist der Konflikt nicht geklärt, werden in einem Konfliktgespräch (dritte Stufe) mit allen Beteiligten und dem nächst höheren nicht beteiligten Vorgesetzten erneut konkrete, schriftliche Vereinbarungen getroffen. Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen werden auch Gegenstand in diesem Gespräch sein. Nach sechs Wochen findet ein Auswertungsgespräch mit der BST statt.
- Ist der Konflikt nicht zu lösen, ruft der nächst höhere nicht beteiligte Vorgesetzte einen Runden Tisch (Stufe vier) mit allen Beteiligten und ggf. einem nicht involvierten Konfliktberater/in ein. In diesem Gespräch werden Maßnahmen zum Schutz des/der Betroffenen entwickelt.

Dienstvereinbarung vorgegangen werden. Erstanlaufstelle zur Beratung und Festlegung des weiteren Vorgehens ist die Beratungsstelle für Krisenbewältigung und Abhängigkeitsprobleme (BST) am Landesinstitut [li.hamburg.de/bst](http://li.hamburg.de/bst).

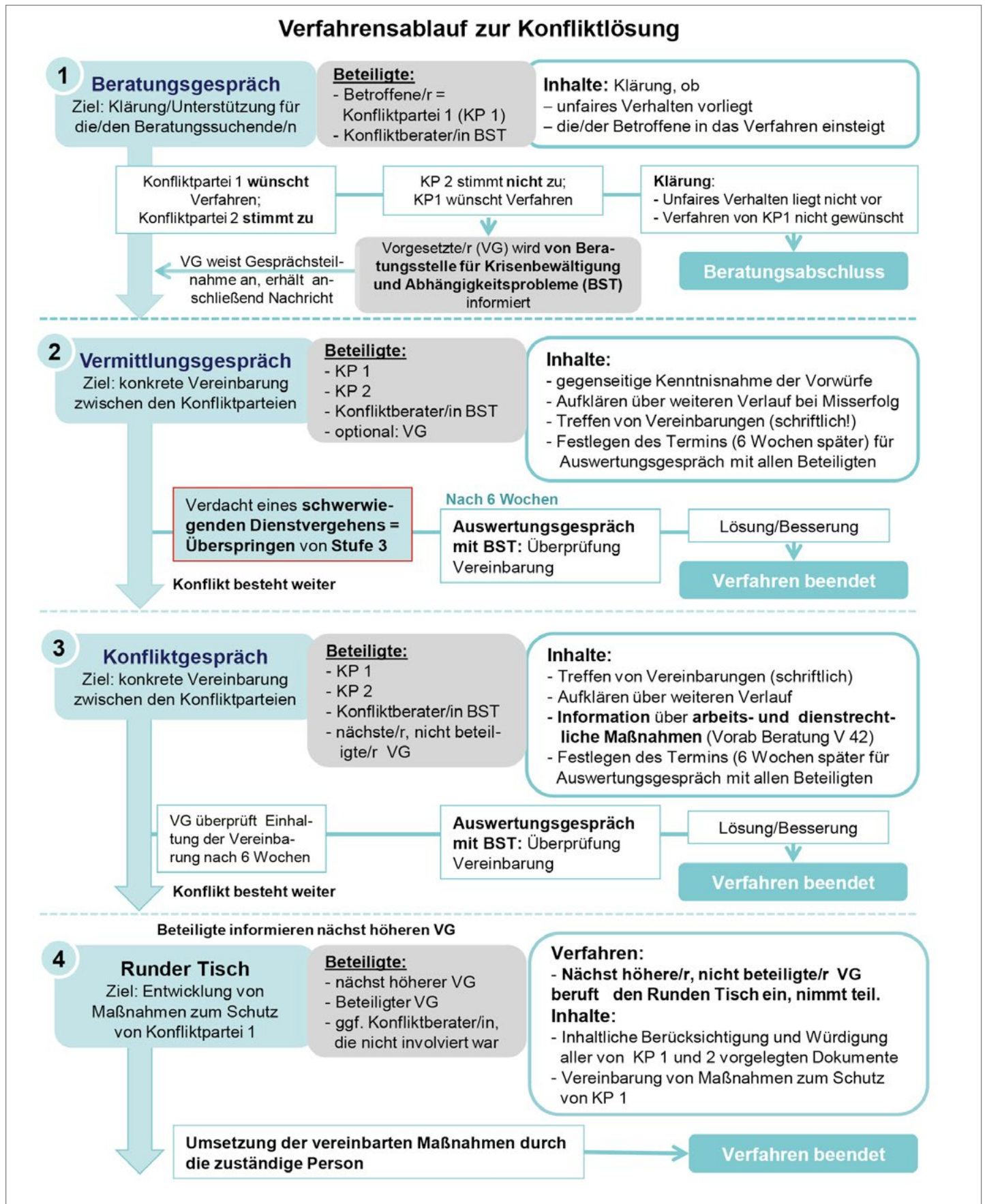
Das Konfliktlösungsverfahren umfasst einen geregelten Verfahrensablauf in vier aufeinander folgenden Stufen. Die nächste Stufe wird nur erreicht, wenn der Konflikt auf der vorangehenden Stufe nicht gelöst werden konnte.

- In der ersten Stufe, dem Beratungsgespräch, wird der/die Betroffene/r (Konfliktpartei 1) beraten und

Das in der Dienstvereinbarung beschriebene Verfahren schließt eine Prüfung der Verletzungen von Dienstpflichten und ggf. arbeitsrechtlichen oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen nicht aus. Zuständig ist das Referat Ministerial- und Rechtsangelegenheiten V42.

Insbesondere Stufe vier (Der runde Tisch) bewertet der GPR als eine Verbesserung der Dienstvereinbarung gegenüber der alten. Hier wird der/dem Betroffenen ein größerer Schutz eingeräumt. Es ist in diesem Verfahren nicht ausgeschlossen, dass ein Konflikt mit der Umsetzung (Versetzung) des Vorgesetzten gelöst wird. ■

Wichtig: In keinem Fall darf die Inanspruchnahme der Dienstvereinbarung zu Nachteilen führen. – Weitere Details sind in der Dienstvereinbarung zu finden: gpr.hamburg.de.





## Dienstzeitregelung für das PTF – Stand des Verfahrens

Vor nunmehr fast zwei Jahren ist die Dienststelle an den GPR herangetreten, um eine neue Dienstzeitregelung (DZR) für das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal (PTF) zu verhandeln. Dieses Verfahren ist bis heute nicht abgeschlossen. Der GPR vertritt nach wie vor die Auffassung, dass die DZR von 2010 gilt und angewendet werden muss; lediglich der Begriff „Integration“ ist durch „Inklusion“ zu ersetzen. Die dafür notwendige personelle Ressource ist im Haushalt vorhanden und wird den Schulen zugewiesen. Grundlage für die Personalmittelzuweisung sind die Bürgerschaftsdrucksachen Inklusion (20/3641) und Ganzttag (20/3642).

Der GPR hat ein formelles Mitbestimmungsverfahren eingeleitet, das derzeit schwebt. Einer Regelung, die sich über verbindliche Vorgaben der Bürgerschaft zu Lasten der Beschäftigten hinwegsetzt, wird der GPR nicht zustimmen.

Wir bedauern, dass bis heute keine Regelung gefunden wurde und die Kolleginnen und Kollegen immer noch keinen verlässlichen Rahmen für ihre Arbeit haben. Interessierte können sich jederzeit auf den Sitzungen der PTF-Fachgruppe bzw. Fachgruppe Schulen ihrer Gewerkschaft informieren.



## DiViS in den Schulen seit November 2016



Seit November ersetzt DiViS die LUSD, Rückmeldungen aus den Sekretariaten über bestehende Probleme gibt es bisher keine. Die Behördenleitung hat dem GPR mitgeteilt, dass DiViS ohne Probleme laufe. Sicher ist, dass nach dem Abschalten der LUSD die Datenübertragung zu DiViS in der Regel geklappt hat, sodass die Schulen im ersten Schritt arbeiten konnten. Die Schwierigkeiten zeigten sich erst im Detail. Die von vielen gelobte Wiki-Hilfe bietet bei der Suche an vielen Stellen Schlagworte, die sich dem Nutzer oder der Nutzerin nicht unbedingt sofort erschließen. Sucht man z.B. unter dem Schlagwort „Klassenwechsel“ nach der Anleitung für einen Klassenwechsel an der eigenen Schule, wird keine Anleitung angezeigt. Im Alltag fehlt die Zeit, nach anderen Schlagworten zu suchen, um Hilfe zu erhalten. Probleme mit DiViS ergeben sich auch z.B. dadurch, dass nur docx-Dokumente akzeptiert werden, obwohl die Schulbehörde z.B. Zeugnisdokumente noch in der doc-Version zur Verfügung stellt. Dies führt z.B. bei Serienbriefen zu Problemen. Die den Kolleginnen und Kollegen bei der Fortbildung zur Verfügung gestellten Unterlagen unterstützen bei bestimmten Fragestellungen nur bedingt, sodass Anfragen bei der Hotline von Dataport derzeit die einzige Möglichkeit bieten, um Antworten auf Fragen zu erhalten. Hier zeigt sich nach Ansicht des GPR, dass trotz der guten Vorarbeit für das Projekt viele Probleme erst in der Praxis auftauchen. Statt auf das Wiki zu verweisen, wären an manchen Stellen Rundmails an die Sekretariate hilfreicher.

## Erfüller? Nicht-Erfüller? Wie jetzt?

Der Beitrag „E 13 für Erfüller“ im letzten GPR-Info hat mancherorts zu Missverständnissen geführt. Wir wollen versuchen, diese auszuräumen.

Ein „**Erfüller**“ ist im Tarif-Jargon eine tarifbeschäftigte Lehrkraft („Angestellter“), die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt, also die zweite Staatsprüfung bestanden hat. Diese Lehrkraft wird – solange sie nicht befördert ist – wie folgt eingruppiert.

- Sie unterrichtet an der Grundschule --> E 11
- Sie hat die Lehrbefähigung für das Gymnasium oder die berufliche Schule und unterrichtet am Gymnasium

oder an der beruflichen Schule --> E 13

- Sie unterrichtet ausschließlich in der Sekundarstufe I der Stadtteilschule --> E 11
- Sie hat die Lehrbefähigung für die gymnasiale Oberstufe und unterrichtet auch oder ausschließlich in der Sekundarstufe II der Stadtteilschule --> E 13.

Unter bestimmten Bedingungen werden **Nicht-Erfüller**, die auch oder ausschließlich in der Sekundarstufe II unterrichten, ebenfalls in E 13 bzw. in E 12 eingruppiert. Wir empfehlen Kolleginnen und Kollegen, sich im Zweifelsfall von ihrer Gewerkschaft beraten zu lassen. ■



## VA und Fortbildungen oder Neues aus Absurdistan

Es gibt regelmäßig Fortbildungen und Informationsveranstaltungen, zu denen die Beschäftigten der BSB eingeladen werden. Den Lehrkräften und dem PTF-Personal werden Veranstaltungen meist über die Informationskanäle des LI angekündigt.

Die Verwaltungsangestellten (VA) in den Schulbüros erhalten E-Mails der BSB. Alle anderen BSB-Beschäftigten der Schulen, z.B. Techniker und Laboranten, werden auf diesen Wegen nicht erreicht. Sie gehören nicht zur Zielgruppe des LI und haben keinen Behördencomputer.

Der GPR fragte die Amtsleitung im Dienststellengespräch, warum die Verwaltungsangestellten, die Techniker und Laboranten nicht über die Veranstaltung „Die Hacker kommen“ im Januar informiert wurden. Die Antwort ist bemerkenswert! In einem Newsletter der BSB wurden die Beschäftigten 2015 aufgefordert, sich zu melden wenn sie entsprechende Veranstaltungen besuchen wollten. Es

habe sich damals niemand gemeldet.

Auf die Verwaltungsangestellten, die 2015 diesen Newsletter zur Kenntnis genommen haben, kann man diese Aussage vielleicht anwenden. Das hält der GPR aber für falsch. Doch richtig schräg wird es, wenn man weiterdenkt.

Auch in den Schulbüros wechseln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gehen Beschäftigte in den Ruhestand, neue kommen hinzu. Die neuen Verwaltungsangestellten konnten von dem Newsletter aus dem Jahr 2015 kaum etwas wissen. Ebenso wenig konnten die Techniker und Laboranten den Newsletter kennen, weil sie ihn nie erhalten haben.

Du wirst nicht informiert, weil Du auf einen Newsletter, den Du nie bekommen hast, nicht reagiert hast. Franz Kafka hätte sich es nicht besser ausdenken können. ■

## Die Schwerbehindertenvertretung informiert:

Wir möchten Sie an dieser Stelle auf unsere aktuellen Sprechzeiten hinweisen. Einzeltermine können Sie mit uns telefonisch vereinbaren.

Matthias Oehlich (G/So)  
Tel.: 42863 – 3360  
montags bis freitags 9 Uhr – 17 Uhr

Andreas Weber (StS)  
Tel.: 42863 – 4071  
dienstags von 10.30 bis 16 Uhr  
und nach Vereinbarung

Heike Husinger-Cerbe (HiBB)  
Tel.: 42863 – 4071  
mittwochs 12 Uhr bis 16 Uhr  
und nach Vereinbarung

Jan Schöttler (Gym)  
Tel.: 42863 – 4071  
montags, mittwochs von 10 bis  
17.00 Uhr / donnerstags von 10 bis  
13 Uhr

Sabine Wieland (Verwaltung) Tel.:  
428 63-3142



## Ansprechpartner im GPR

Nach dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz ist Ihr Ansprechpartner immer der schulische Personalrat. Dieser setzt sich bei Unklarheiten oder in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung mit dem GPR in Verbindung. Immer wieder wenden sich KollegInnen mit ihren Fragen direkt an den GPR und nicht an ihren Schulpersonalrat (SPR). Der GPR kann und darf jedoch es nicht leisten, diese Anfragen zu beantworten.

Für juristische Beratung sind immer die Rechtsreferenten der Gewerkschaften zuständig – wenn der oder die Beratungssuchende Gewerkschaftsmitglied ist.

Die SPRe können ihre Anfragen immer richten an *Gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de* oder direkt an diese Ansprechpartner mit ihren Schwerpunkten:



Roland Kasprzak	Vorsitzender	Beamte, HiBB	roland.kasprzak1@bsb.hamburg
Matias Töpfer	Stv. Vorsitzender	Arbeitnehmer, Stadtteilschulen, PTF	matias.toepfer@bsb.hamburg.de
Lucie Kuhse	Vorstand	Gymnasien	lucie.kuhse1@bsb.hamburg.de
Carsten Arnheim	Vorstand	Grundschulen	carsten.arnheim2@bsb.hamburg.de
Sven Quiring		ReBBZ, Spezielle Sonderschulen, Inklusion	sven.quiring1@bsb.hamburg.de
Sabine Rieckermann		Schulsekretariate	Sabine.Rieckermann@bsb.hamburg.de

Informieren Sie sich auch auf unserer Homepage: <http://gpr.hamburg.de/index.php>

Bild: pixelio.de / oben: Rainer Sturm / unten: Stephanie Hofschlaeger

V.i.S.d.P.: Roland Kasprzak  
Gesamtpersonalrat für das Personal an den staatlichen Schulen (GPR Schulen)  
Telefon: 040 / 428 63 2251, [gpr@bsb.hamburg.de](mailto:gpr@bsb.hamburg.de)  
Hamburger Straße 41, 22083 Hamburg