

Inhalt

Reisekosten für Schulfahrten – Was sich verändert hat	1
Elternzeitgesetz: Novellierungen für Beamte übernommen	2
Schulverwaltungssoftware	3
Neue Steuerung HIBB	5
Inklusion: Faktoren und Ressourcen	6
PTF-Fachtag – ein Bericht	7
Dienstzeitregelung PTF	8
Neue Beförderungsgrundsätze	8
Arbeitszeit der Vorschulklassenleitungen	9
Flüchtlinge in den Schulen	10
Mathematik-Offensive	10
Schulpersonalräte – Fragen und Antworten	10
Die Schwerbehindertenvertretung informiert:	11
Ansprechpartner im GPR	11

Reisekosten für Schulfahrten – Was sich verändert hat

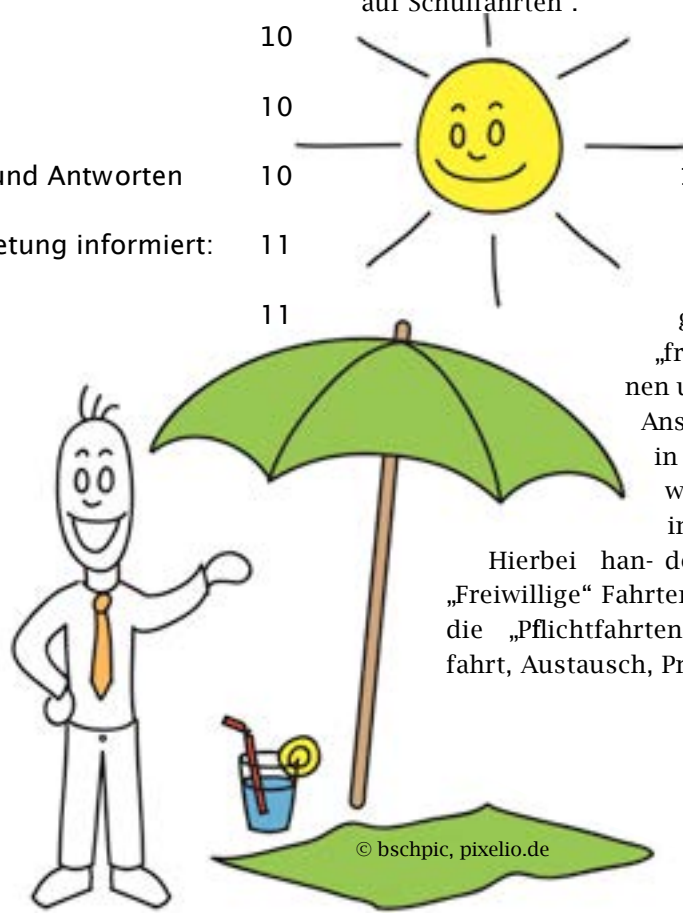
Nach dem Hamburgischen Lehrereisekostengesetz (HmbBRKG) vom 21. Mai 1974, muss der Dienstherr die Reisekosten der Beschäftigten übernehmen. In der Praxis kam das Geld jedoch in der Regel nur dann vollständig bei den Kolleginnen und Kollegen an, wenn sie – unterstützt durch ihre Gewerkschaft – Widerspruch einlegten. Der GPR hat immer die Auffassung vertreten, dass das HmbBRKG für Hamburger Lehrerinnen und Lehrer ebenso gilt wie für alle anderen Beschäftigten der FHH und geht damit konform mit einer langjährigen gewerkschaftlichen Forderung.

Am 1.3.2016 sind nun Änderungen in Kraft getreten, die dazu führen, dass die Lehrerreisekosten voll erstattet werden: die Neufassung der „Richtlinie Schulfahrten“ und die „Bestimmungen zur Erstattung von Reisekosten auf Schulfahrten“.

Die Neuerungen im Einzelnen:

1. Die BSB unterscheidet in Fahrten, die Leistungsempfängern nach SGB XII finanziert werden (Im Folgenden „Pflichtfahrten“) und „freiwillige“ Fahrten. Schülerinnen und Schüler haben in Hamburg Anspruch auf eine Klassenfahrt in der Grundschule und drei an weiterführenden Schulen (zwei in Sek I und eine in Sek II).

Hierbei handelt es sich um „Pflichtfahrten“. „Freiwillige“ Fahrten sind alle weiteren, die über die „Pflichtfahrten“ hinausgehen: Kennenlernfahrt, Austausch, Projektfahrt etc.



2. Der Höchstkostensatz für „Pflichtfahrten“ ist neu berechnet worden:

Klassenstufen		Höchstkostensätze neu	Anzahl Fahrten
Klassen 1 bis 4		220	1x
Sekundarstufe I	Klassen 5 und 6	275	2x
	Klassen 7 bis 10	350	
Sekundarstufe II		400	1x

3. Die Zuweisungen an die Schule bemessen sich seit dem 1.3.2016 anders als bisher: Pro Klasse und „Pflichtfahrt“ gibt es zwei Begleitpersonen. Die Schule bekommt den in der „Richtlinie Schulfahrten“ ausgewiesenen Höchstbetrag für zwei Begleitpersonen pro „Pflichtfahrt“.
4. Bei der Antragstellung auf Genehmigung einer Schulfahrt ist der Schulleitung ein Kostenplan vorzulegen, der alle Fahrt-, Übernachtungs-, Verpflegungs- und Nebenkosten umfasst. Die „Bestimmungen zur Erstattung von Reisekosten für Schulfahrten“ sind eindeutig: Die von der Schulleitung genehmigten Kosten sind in vollem Umfang zu bezahlen.
5. Diese Bestimmungen gelten auch für „freiwillige“ Fahrten. Die Schule übernimmt die Lehrerreisekosten in dem Umfang des von der Schulleitung genehmigten Kostenplans. Die Kosten werden der Schule aber nicht gesondert zugewiesen. Die Schule muss diese durch Umschichtung innerhalb des SBF (Selbstbewirtschaftungsfonds) tragen. Die Schule legt bei den „freiwilligen“ Fahrten die Höhe der Reisekosten selbst fest.

Insgesamt wird die große Mehrheit der Schulen mit dieser neuen Regelung besser gestellt sein. Es handelt sich um einen nicht unbeträchtlichen zusätzlichen Betrag, der in Zukunft dafür an die Schulen fließt. Es war und ist im Interesse des GPR, dass es nun endlich eine den Gesetzen entsprechende Richtlinie gibt und alle Kolleginnen und Kollegen gleich behandelt werden.

Elternzeitgesetz: Novellierungen für Beamte übernommen

Im Frühjahr 2015 wurde das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) novelliert. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren die Regelungen unmittelbar anwendbar. Durch die Änderung der Hamburgischen Elternzeitverordnung am 15.12.15 gelten sie nun auch für Beamtinnen und Beamte.



Das ist neu:

- Nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten (früher: zwölf) kann bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genommen werden. Durch diese Erweiterung können Eltern ihre Elternzeit flexibler gestalten, auch ein früherer Wiedereinstieg in das Erwerbsleben wird dadurch begünstigt.
- Die Elternzeit für jedes Elternteil kann in bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden (eine weitere Aufteilung unterliegt der Zustimmung der/des Dienstvorsetzten).
- Der Zeitraum der Elternzeit zwischen Geburt und vollendetem dritten Lebensjahr des Kindes muss für zwei Jahre festgelegt werden. Eine solche Festlegung für den Zeitraum bis zum achten Geburtstag ist nicht notwendig.
- Bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit wird die Inanspruchnahme der Schutzfristen nach den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen zuerkannt.

- Bei Teilzeit während der Elternzeit beginnt die Frist für die erweiterte Übertragung von Resturlaub mit Beginn der Teilzeitbeschäftigung.
- Die Inanspruchnahme für Großelternzeit entspricht nun der Regelung des BEEG. Damit werden auch Jugendliche erfasst, die vor dem 18. Lebensjahr ein Kind bekommen und sich im ersten Ausbildungsjahr befinden.
- Wird die Elternzeit vorzeitig beendet, bedarf es keiner Zustimmung, sondern nur einer rechtzeitigen Information des/der Dienstvorgesetzten. Wenn eine Teilzeit, die während der Elternzeit ausgeübt wurde, zeitgleich mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit beendet werden soll, ist diese vorzeitige Beendigung zu beantragen und von der Dienststelle zu entscheiden.
- Für die Dauer der Elternzeit werden die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zu 42 Euro erstattet.

Hamburgische Elternzeitverordnung (HmbEltZVO):
<http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&st=null&doc.id=jlr-ErzUrlVHAV4P5&doc.part=X&doc.origin=bs>

Schulverwaltungssoftware

Gute Aussichten?

Die BSB wird die elektronische Verwaltung der Schülerinnen und Schüler in der nächsten Zeit auf eine neue Basis stellen. Davon sind zunächst die Schulbüros betroffen; später sollen auch Lehrkräfte diese Software nutzen. Die BSB wird auch fast allen schulischen Mitarbeitern z.B. dienstliche E-Mailadressen zur Verfügung stellen.

Die BSB wird im Laufe des Jahres eine neue Schulverwaltungssoftware (Hamburger Schul-Management-Software, HSMS) in Betrieb nehmen, deren Benutzerkreis immer weiter ausgedehnt werden soll. Zuerst werden die Schulbüros der allgemeinbildenden Schulen damit arbeiten, dann die Lehrkräfte dieser Schulen und in einem späteren Schritt die Beschäftigten der Beruflichen Schulen. Der Gesamtpersonalrat (GPR) steht HSMS grundsätzlich offen gegenüber. Bei der Ausgestaltung dieses softwaregestützten Verfahrens und der Gestaltung des Zugangs zu HSMS wird der GPR alles daran setzen, dass die Vorteile für die Beschäftigten überwiegen.

Grundlegende Funktionen von HSMS

HSMS wird die bisherige Datenbank LuSD ersetzen, die Lehrer- und Schülerdatei. Die LuSD ist vor allem der Ort, an dem die Schülerinnen und Schüler mit ihren Daten erfasst sind. Die moderne Oberfläche und eine verbesserte Benutzerführung wird die Arbeit der Schulbüros mit den Schülerinnen- und Schülerdaten hoffentlich verbessern.

HSMS wird viel mehr leisten als die LuSD, denn HSMS soll in der zweiten Ausbaustufe auch die Bereiche Unterrichtsplanung- und -verwaltung, Leistungsdokumentation und Schuljahreserhebung an den allgemeinbildenden Schulen abdecken. Zeugniserstellung und Anpassung an die Anforderungen der beruflichen Schulen folgen in weiteren Schritten.

Es ist geplant, auf HSMS über Behördennetzrechner, die pädagogischen Schulcomputer und von privaten Endgeräten aus zugreifen zu können, d.h. vom heimischen PC ebenso wie vom Tablet. Das erspart das aufwendige Handtieren mit Notenprogramm-USB-Sticks, das Abgleichen von Listen usw. Dadurch, dass HSMS die Daten der Lernenden einschließlich der Klassen- und Kurszugehörigkeit bereits enthält, entfällt das Anlegen von Listen bzw. Dateien für das Zeugnisprogramm Niermeyer der allgemeinbildenden Schulen. Der Zugang über das Internet wird später auch an den Berufsbildenden Schulen einen Vorteil gegenüber dem heutigen Programm WinSchool bieten.

Inwieweit es für die Beschäftigten in den Schulbüros möglich sein wird, von zu Hause aus zu arbeiten, ist noch offen. Die HSMS-Projektleitung hält dies wegen höherer Datenschutzanforderungen im Verwaltungsbereich erst einmal für unmöglich. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Bereich der Schulbüros ist dies aber ein wichtiger Baustein.

Die Nutzung privater Geräte für den Zugriff auf HSMS wirft neben den offensichtlichen Vorteilen auch Fragen auf, die wir in den Verhandlungen mit der BSB zu einer Dienstvereinbarung für HSMS diskutieren werden. Die meisten solcher Fragen werden aber an anderer Stelle besprochen werden müssen, bei eduPort oder in einer zusätzlichen Vereinbarung.

Ab Herbst 2016 wird es HSMS-Schulungen für das Verwaltungspersonal geben.

eduPort

Damit man auf HSMS zugreifen kann, braucht es ein Anmeldeverfahren. Als Tor zu HSMS soll das Zugangsportale eduPort dienen. In eduPort werden die Beschäftigten der allgemeinbildenden Schulen einen Account erhalten, mit dem sie einerseits auf HSMS zugreifen können, an-

dererseits aber eine dienstliche E-Mail-Adresse erhalten und Daten in einer dienstlichen Cloud ablegen können. Die dienstliche E-Mail-Adresse hat den Vorteil, dass so private und dienstliche Kommunikation getrennt wird. Weiterhin ist dieser E-Mail-Account rechtlich einwandfrei, anders als die bisher häufig genutzten privaten E-Mail-Adressen. Die rechtlichen Risiken der E-Mail-Kommunikation durch Lehrkräfte sinken damit dramatisch! Über die Nutzungsbedingungen der E-Mail-Funktion wird der Gesamtpersonalrat mit der BSB verhandeln, damit z.B. klar ist, wie oft in der Woche man in das Postfach sehen muss und wie schnell die Schulleitung eine Antwort erwarten darf.

Der GPR fordert in den Verhandlungen zu eduPort u.a., dass

- es nur einen Account je Beschäftigtem geben soll bzw. die Anzahl von Accounts sinkt,
- die Nutzung mit schulischen Geräten ermöglicht werden und benachteiligungsfrei sein muss, und
- keine Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie keine Überprüfung des Rechner- bzw. Geräteinhalts stattfinden soll.

EduPort wird weitere Funktionen haben. Über diese wird die BSB die Beschäftigten informieren. Bei der Gestaltung von eduPort wird der Gesamtsamtpersonalrat mitbestimmen.

Bring Your Own Device – BYOD

BYOD ist ein aktuelles Modewort. Dahinter versteckt sich u.a. die Idee, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern private Endgeräte nutzen zu lassen, um a) Kosten zu sparen und b) durch die Nutzung der eigenen Umgebung die Motivation hoch zu halten. BYOD beinhaltet ohne Zweifel einige Vorteile. Es ergeben sich aber auch Fragen, die in der BSB bisher nicht beantwortet wurden. Was passiert eigentlich, wenn das private Gerät bei der dienstlichen Nutzung kaputt geht oder entwendet wird? In Schulen sind die pädagogischen Netze häufig mit Viren verseucht. Wer trägt die Kosten für Virenschutz oder die Virenbeseitigung? Wird jetzt – damit ein vergleichbarer Unterricht stattfindet – unausgesprochen Anschaffung und Pflege von teuren Geräten auf Kosten der einzelnen Lehrkraft erwartet? Diese und weitere Fragen ergeben sich bei der verstärkten Umsetzung von BYOD an Schulen. Viele dieser Fragen lassen

sich im Rahmen von eduPort und HSMS aber nicht beantworten. Wir wollen mit der BSB einen Rahmen finden, in dem diese Fragen beantwortet werden, bevor BYOD (mit eduPort) in die Fläche geht.

Pädagogisches



Zu BYOD gehört auch der Einsatz von Tablets und anderen digitalen Endgeräten im Unterricht. Dieses verändert das Lehren und Lernen. Eine systematische Auswertung solcher Fragen ist uns nicht bekannt. Wir wissen aber, dass nicht alle Schülerinnen und Schüler ein eigenes Gerät mit in die Schule bringen. Diesen stellen die Schulen (teilweise) Tablets zur Verfügung. Diese reichen nicht immer aus, so dass einzelne Schülerinnen und Schüler entweder bei anderen Schülerinnen und Schülern mit „reinschauen“ oder Papieraufgaben bearbeiten müssen. Dieses ist für Lehrkräfte eine zusätzliche Belastung und eine Benachteiligung der Schülerinnen und Schüler. Entweder bearbeiten sie die Selbstlernaufgaben gar nicht, eben weil sie nur auf die Geräte anderer Lernender schauen, oder sie bekommen die Rückmeldung der Software nicht. Diese Benachteiligung müssen Lehrkräfte bearbeiten und dürfen sie nicht ignorieren. Weiterhin sind – anders als häufig vermutet – nicht alle

Kinder „digital natives“. Das muss ebenso im Unterricht berücksichtigt werden, wie andere Unterschiede. Solche Probleme müssen vor der bei der Einführung von BYOD an Schule bzw. im Unterricht bearbeitet werden, denn sie berühren auch die Arbeit des pädagogischen Personals.

Zwischenstand

HSMS, eduPort und BYOD werden auch den Beschäftigten auch Vorteile bringen. Diese werden aber nicht so weit reichen, wie sich das einige wünschen. Die Noteneintragung am Urlaubsstrand wird aus Datenschutzgründen wohl ein Traum bleiben.

Den Chancen stehen Risiken und Lasten gegenüber. Der Gesamtpersonalrat wird sich im Sinne der Beschäftigten dafür einsetzen, dass die Risiken ausgeschlossen werden und die Lasten möglichst gering bleiben. Die Vorteile müssen überwiegen, bei den Schulbüros ebenso wie bei den anderen Beschäftigten. Es sollen die Interessen aller Beschäftigtengruppen in die Gespräche zu HSMS einfließen, daher sind sowohl das pädagogische als auch das Verwaltungspersonal in der GPR-Verhandlungsgruppe zu HSMS vertreten.

Neue Steuerung HIBB

Das HIBB hat einen PLAN!

An einigen Berufsschulen ist der vorläufige Entwurf eines Papiers aus der HIBB-Zentrale mit dem Titel: „Kriterien schulischer Qualitätsentwicklung - PLAN“ schon in Erscheinung getreten. Eine inzwischen leicht veränderte finale Version von PLAN gibt an allen beruflichen Schulen seit 1.2.2016 die Richtung vor, in die sich die beruflichen Schulen in Hamburg entwickeln sollen..

Worum geht es bei PLAN?

Das von der HIBB-Zentrale vorgelegte Papier soll den Steuergruppen an den berufsbildenden Schulen dabei helfen, die Qualitätssicherung und -entwicklung an ihrer Schule voranzubringen. Es ist in zwei große Bereiche geteilt: Der erste Teil beschäftigt sich mit Grundsätzlichem, der zweite Teil mit konkreten Kriterien und Maßnahmen. Wer soll PLAN umsetzen?

Plan wendet sich an Schulleitungen, Steuergruppen und alle Lehrkräfte.

Wie soll PLAN umgesetzt werden?

Das wird in jeder beruflichen Schule individuell entschieden.

Wer entscheidet, was von PLAN wie umgesetzt wird?

Die schulischen Gremien (Lehrerkonferenz, Schulvorstand, schulischer Personalrat) treffen die Entscheidungen nach den Grundsätzen von Hamburgischem Schulgesetz (vgl. S.4, Fußnote 1) und Hamburgischem Personalvertretungsgesetz. D.h., vor Ort muss das WAS, WIE, WER und WANN diskutiert werden. Wenn an den Schulen bereits ein Qualitätssystem besteht, das auf die von BSB und HIBB vorgegebenen Richtlinien abzielt, besteht eventuell kein Handlungsbedarf.

Bis wann soll PLAN umgesetzt werden?

Im Prinzip beginnt die Umsetzung sofort mit Inkrafttreten des Papiers. Dabei soll aber jede berufliche Schule ihr eigenes Tempo und ihren eigenen Zielerreichungsgrad festlegen:

„Diese Handreichung [erhebt] nicht den Anspruch, dass die Schulen alle Kriterien guter Qualitätsentwicklung erfüllen müssen. Sie liefert Zielbeschreibungen, auf die sich selbstverantwortete Schulen in unterschiedlichem Tempo, in unterschiedlicher Weise und mit unter-



© bschpic, pixelio.de

schiedlichem Erreichungsgrad zu bewegen.“ (S. 4, wobei die Formatierung des Wortes „nicht“ keinesfalls eine redaktionelle Kosmetik seitens der Redaktion des GPR-Infos darstellt, sondern aus dem Original übernommen ist!)

Kollegiales Feedback nur mit KUR?

Nein, Unterrichtsbeobachtung stellt lediglich ein Mittel dar, welches die Kolleginnen und Kollegen zu diesem Zweck nutzen können. Art und Umfang des „unterrichtsbezogenen Lehrkräftehandelns“ werden von der Feedbacknehmenden Lehrkraft bestimmt, wie es sinngemäß in einem Schlichtungsverfahren hieß.

Was gilt nicht für alle Schulen?

Die unter den Überschriften „Personalentwicklung“ sowie „Gesundheitsmanagement“ aufgeführten Mitarbeitergespräche sind nicht flächendeckend eingeführt, sondern werden derzeit nur an „ausgewählten Schulen“ erprobt. (vgl. S.7, Fußnote).

Der Gesamtpersonalrat empfiehlt allen Kollegien, die Gestaltungsspielräume zu nutzen!

Inklusion: Faktoren und Ressourcen

Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten der Kolleginnen und Kollegen unter den Bedingungen der Inklusion — im Jahr sechs nach ihrer Einführung sind da immer noch Baustellen.

Erste Baustelle: Faktoren

Den GPR erreichen immer wieder Anfragen bezüglich der Faktoren von Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen an den Grund- und Stadtteilschulen.

Dazu stellt der GPR fest, dass die Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung (LehrArbzVO) eindeutig ist bei den Faktoren der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

In der Anlage zu § 4 der LehrArbzVO ist nachzulesen:

- für Sonderschullehrkräfte in Integrationsklassen, den jetzigen Inklusionsklassen, gilt an der Grundschule der Faktor von 1,35 WAZ,
- für Sonderschullehrkräfte an den ehemaligen Haupt-, Real- und Gesamtschulen, den jetzigen Stadtteilschulen, gilt der Faktor von 1,4 WAZ.

Die bisherigen Regelungen für die Integrationsklassen sind analog auf die Inklusionsklassen anzuwenden.

Die LehrArbzVO kennt außerdem für die Grundschulen und die jetzigen Stadtteilschulen keine Faktorisierung für Kleingruppen- bzw. Einzelunterricht. Für gemeinsamen Unterricht in Inklusionsklassen gelten die jeweiligen Faktoren aus der LehrArbzVO für alle beteiligten Kolleginnen und Kollegen. Eine Absenkung der Faktoren im gemeinsamen Unterricht sieht die LehrArbzVO nicht vor. Wenn es überhaupt zu Veränderungen der Faktoren kommt, unterliegen diese dem Beschluss der Lehrerkonferenz.

Zweite Baustelle: LSE-Diagnostik

Im April beginnt die Vordiagnostik für die Förderschwerpunkte LSE (Lernen, Sprache sowie emotionale und soziale Entwicklung) in den 3. Klassen der Grundschule.

Durch die kritischen Rückmeldungen aus den Schulen — der GPR hatte dazu aufgerufen — wird die BSB das zweistufige Diagnostikverfahren auf den Jahrgang 4 der Grundschule beschränken und davon absehen, das Verfahren auf alle anderen Jahrgänge auszudehnen. Dieses Verfahren wird verstetigt, da es seit dem 1.8.2015 die Grundlage der Ressourcenzuweisung LSE für den Jahr-

gang 5 der einzelnen Stadtteilschulen bildet. Die Arbeiten am Diagnoseverfahren erfordern Arbeitszeit. Diese ist in der Berechnung der Arbeitszeit nach LehrArbzVO (bzw. dem Modell aus dem Bericht der zweiten Lehrkräftearbeitszeitkommission) nicht vorgesehen.

Der GPR hat dazu im Juni 2015 Hinweise für die Abrechnung der zusätzlichen Arbeitszeit veröffentlicht. Aus aktuellem Anlass werden sie hier erneut veröffentlicht: An Schulen sollte Folgendes beachtet werden:

1. F-Stunden: Für die Durchführung der LSE-Diagnose sollen F-Stunden verwendet werden. Es ist darauf zu achten, dass die F-Stunden die aufgewendete Arbeitszeit abdecken.
2. Aufgabenerledigung: Da entweder die LSE-Diagnostik eine zusätzliche Aufgabe darstellt, für die keine zusätzliche Zeit angerechnet wird oder die F-Stunden (siehe 1.) dafür nicht ausreichen, sollte jede Lehrkraft, die die LSE-Diagnostik durchführt, der Schulleitung schriftlich darlegen, welche anderen Tätigkeiten nicht ausgeführt werden, um mit der eigenen Arbeitszeit auszukommen. Ist die Schulleitung damit nicht einverstanden, muss sie Arbeitsaufgaben benennen, die weggelassen werden sollen oder Mehrarbeit anweisen.
3. Mehrarbeit: Weist die Schulleitung Mehrarbeit an, ist der Schulpersonalrat zu beteiligen. Der Zeitumfang der geleisteten Mehrarbeit muss schriftlich dokumentiert werden (Anfang, Ende, Art der Tätigkeit). Die als Mehrarbeit geleisteten Stunden müssen dann spätestens im nächsten Schuljahr ausgeglichen werden. Durch die Mehrarbeit darf die wöchentliche Arbeitszeit die Höchstarbeitsgrenzen nach Arbeitszeitgesetz bzw. die Verordnung über die Arbeitszeit Hamburgischer Beamtinnen und Beamter nicht überschreiten. Wird die Arbeit auf fünf Tage verteilt, dürfen 50 Stunden nicht überschritten werden (es gilt eine tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden!).

Dritte Baustelle: Neue Zuweisung LSE an den Stadtteilschulen

Seit dem 1.8.2015 gilt das neue Zuweisungssystem für die LSE-Ressource in den Stadtteilschulen, mit dem insgesamt 75 Stellen für die Jahrgänge 5 – 10 — aufwachsend bis 2020 — zusätzlich in das System gebracht werden. Das sind pro Jahrgang 12,5 Stellen zusätzlich.

Bei einer bisherigen durchschnittlichen Gesamtausstattung des Jahrgangs 5 der Stadtteilschule mit ca. 63 Stellen ergibt eine Erhöhung von 12,5 Stellen einen Wert von ca. 75 Stellen pro Jahrgang 5 der Stadtteilschule. Diese 75 Stellen sind gedeckelt. Dadurch wird sich, je nach Gesamtanzahl der Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf LSE, die individuelle Bedarfsgrundlage LSE nach Drucksache 20/3641 und dem Haushaltsplan verändern.

Zukünftig wird die Ressource nicht mehr ausschließlich über den Sozialindex, sondern über die tatsächliche Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit dem Förderbedarf LSE an die Schule gebracht. Schulen in KESS-1- und 2-Regionen erhalten noch einen zehnzehnten Aufschlag. Da aus den Stadtteilschulen immer wieder gefragt wird, wie die Zuweisung sich zusammensetzt, soll diese im Folgenden erläutert werden:

Die LSE-Zuweisung setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- der Anzahl der SuS mit Förderbedarf LSE nach zweistufigen Diagnostikverfahren,
- der angenommenen Anzahl von SuS mit Förderbedarf LSE in Basisklassen (wenn in der Schule vorhanden). Die BSB geht rechnerisch von 1 S mit Förderbedarf LSE in jeder Basisklasse aus,
- der angenommenen Anzahl von SuS mit Förderbedarf LSE in IVK-Klassen (wenn in der Schule vorhanden). Die BSB geht rechnerisch von 2 SuS mit Förderbedarf LSE in jeder IVK- Klasse aus,
- einem Aufschlag von 10% bei KESS-Faktor 1 und 2 auf die Gesamtanzahl der SuS mit Förderbedarf LSE (diagnostizierte SuS mit Förderbedarf LSE und die rechnerische Anzahl von SuS mit dem Förderbedarf LSE in den Basis- und IVK-Klassen)

Beispiel: Eine Stadtteilschule mit einem diagnostizierten Schüler mit Förderbedarf LSE und zwei rechnerischen SuS aus einer Basis- bzw. IVK- Klasse erhält für diese drei SuS also die Zuweisung für 3,3 SuS.

Therapieressource

Zum Schluss noch eine positive Nachricht: Die Umverteilung der Stunden für therapeutisches Personal von KME-Schulen an GE-Schulen wurde im Schuljahr 2015/2016 nicht umgesetzt und ist auch für das kommende Schuljahr — nach Aussage der BSB — nicht geplant.

Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen hat sich der GPR regelmäßig in seinen Dienststellengesprächen eingesetzt.

Das Thema wird beim Doppelhaushalt 2017/2018 eventuell wieder auf die Tagesordnung kommen — der GPR bleibt dran!

PTF-Fachtag – ein Bericht

Am 30.11.15 trafen sich über 30 PTF-Beschäftigte zur Arbeitstagung in der Halle 13, um über die „Belastung und ihre Folgen“ zu diskutieren.



© bschpic, pixelio.de

Nachdem am Vormittag die Gewerkschaftsvertreter von Verdi, Max Stempel, und von der GEW, Birgit Rettmer, Inputs zum aktuellen Stand der Stellenbeschreibung und zur derzeit gültigen Dienstzeitregelung gegeben hatten, fanden sich am Nachmittag die Kolleginnen und Kollegen in Arbeitsgruppen zusammen, um ihre Fragen an die eingeladenen Vertreter der BSB zu stellen.

Aus der regen Diskussion in den Arbeitsgruppen kristallisierten sich folgende klare Forderungen heraus:

- Fachaufsicht/Grundsatzreferat muss aus dem PTF-Bereich kommen. Es ist notwendig, eine Person aus dem eigenen Arbeitsbereich als Ansprechpartner in der BSB zu haben.
- Klarheit über die Aufteilung der Arbeitszeit (feste Vor- und Nachbereitungszeiten, Verhältnis Präsenzzeit/Anrechnungszeit).
- Erhalten und Sicherung der Qualität. Unterschiedliche Arbeitsbereiche (Inklusion, Ganztage, Beratung) und zusätzliche Aufgaben führen dazu, dass die vorhandene Arbeitszeit nicht mehr ausreicht, um eine gute Arbeit zu leisten.
- Anerkennung durch angemessene Eingruppierung und Wertschätzung
- Durch die Ferienbetreuung ist das Zeitfenster für Urlaub und kleiner geworden. Deswegen muss ein zusammenhängender Teil von mindestens zwei Wochen auch während der Unterrichtswochen genommen werden können.

Frau Danke (Schulaufsicht) und Herr Krampitz (Personalreferent) beantworteten, soweit es ihnen möglich war, einen Teil der Fragen.

Es hat sich gezeigt, dass diese zweimal jährlich stattfindenden Arbeitstagungen wichtig für uns sind, in der Hoffnung, dass sie auch zukünftig stattfinden werden.

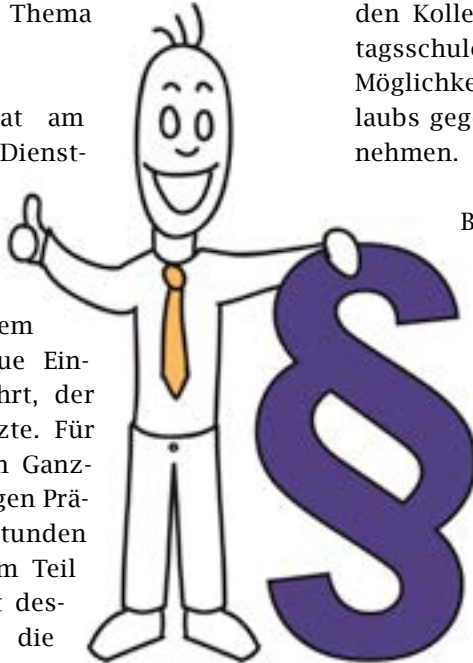
Dienstzeitregelung PTF

Dienst- und Teilzeitregelung PTF – eine unendliche Geschichte?

Immer wieder fragen Kolleginnen und Kollegen an, wie der Verfahrensstand zu Dienstzeitregelung (DZR) und Dienstvereinbarung Teilzeit (DV TZ) für das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal (PTF) sei. Zur umfassenden Information über dieses leidige Thema müssen wir etwas ausholen.

Die derzeit gültige DZR trat am 1.8.2010 in Kraft. Sie regelt die Dienstzeit in den bis dahin vorhandenen Einsatzbereichen, also u.a. für Integrations- und Integrative Regelklassen (I und IR). Genau zu jenem 1.8.2010 aber wurde der neue Einsatzbereich Inklusion eingeführt, der hochwachsend I und IR ersetzte. Für diesen und den Einsatzbereich Ganztags setzen seitdem Schulleitungen Präsenzzeiten und Anrechnungsstunden völlig unterschiedlich und zum Teil willkürlich an. Der GPR dringt deshalb seit Jahren darauf, dass die DZR angepasst wird.

Dazu gab es im vergangenen Jahr etliche Gespräche mit der Dienststelle. Der Aufassung des GPR, dass die Bestimmungen der bestehenden DZR bezüglich I und IR auf Inklusion anzuwenden seien, wollte die Dienststelle nicht folgen.



© bschpic, pixelio.de

Initiativantrag

Daraufhin hat der GPR ein formelles Mitbestimmungsverfahren eingeleitet. Unser Initiativantrag zielt im Wesentlichen darauf ab, bei Präsenz- und Anrechnungszeiten für den Einsatz in Inklusion nicht hinter die Regelungen von 2010 für I und IR zurückzufallen. Darüber hinaus sollte den Kolleginnen und Kollegen wegen des in der Ganztagschule üblichen Ferieneinsatzes bis zu 25 Tagen die Möglichkeit eingeräumt werden, einen Teil des Jahresurlaubs gegebenenfalls während der Unterrichtswochen zu nehmen.

Bis zur Schlussredaktion dieses GPR-Infos war die Frist zur Beantwortung noch nicht abgelaufen, die Entscheidung der Behörde also noch nicht bekannt. Sobald dem GPR eine Entscheidung vorliegt, wird er über das weitere Verfahren beraten und beschließen. Kommt es zwischen Dienststelle und GPR nicht zur Einigung, kann der im Personalvertretungsgesetz vorgesehene Weg gegangen werden. Der nächste Schritt wäre dann die Verhandlung im Rahmen der Schlichtungsstelle.

Dienstvereinbarung Teilzeit

Bereits 2014 waren Verhandlung für eine DV Teilzeit für das PTF aufgenommen worden. Da die Dienststelle die Teilzeitregelung in eine Vereinbarung zur Dienstzeit aufnehmen wollte, wurden die Verhandlungen aber unterbrochen. Wir müssen nun abwarten und sehen, in welchem Rahmen wir die Verhandlung weiterführen können.

Neue Beförderungsgrundsätze

Was ist zu tun?

Die Neuregelung der Beförderungsgrundsätze fordert zum Handeln an der Schule auf und gibt den Kollegien Möglichkeiten Schule mitzugestalten.

Die neue Lehrerlaufbahnverordnung (HmbLVO-Bildung vom 20. August 2013) machte notwendig, dass die Beförderungsgrundsätze für Lehrkräfte überarbeitet werden mussten. Die Grundsätze behandeln auch die Beteiligung der schulischen Gremien: „Die Bestimmung der herausgehobenen Aufgaben erfolgt durch die Schulleitung nach Erörterung in der Lehrerkonferenz und innerhalb der von

der Lehrerkonferenz beschlossenen Grundsätze.“ (Grundsätze für die Beförderung von Lehrkräften in der Primar- und Sekundarstufe I und der Sekundarstufe II an staatlichen Schulen vom 19.6.2015, Punkt 3.1)

Die im Zitat genannten Grundsätze nach § 57 Abs. 2 Nr. 2 des Hambur-



© bschpic, pixelio.de

gischen Schulgesetzes können den Rahmen vorgeben, innerhalb dessen herausgehobene Aufgaben an der Schule beschlossen werden – den Rahmen, in dem eine Schulleitung handeln soll. Sie können das schulinterne Verfahren spezifizieren und die Beteiligung bei der inhaltlichen Bestimmung der Stellen selbst festschreiben. Das heißt: „Zum Teil werden Funktionen bestimmt, die überhaupt oder als nächstes ausgeschrieben werden sollen.“ (Amtsleiter B, Schuljahresanfangsbrief 31.8.15) Hat die Lehrerkonferenz solche Grundsätze beschlossen, dann wird innerhalb dieser Grundsätze erörtert. „Erörterung“ meint eine eingehende Diskussion, das Abwägen des Für und Wider, auch in Detailfragen.

Eine Schule hat noch keine Grundsätze

Falls es an einer Schule keine Grundsätze gibt „muss das Einvernehmen mit der Lehrerkonferenz in jedem Fall hergestellt werden“ (ebd.).

Wie kann ein Verfahren aussehen?

Die Schulleitung sollte die erste Konferenz des Schuljahres dazu nutzen, dem Kollegium begründet darzustellen, welche Funktionen aus ihrer Sicht notwendig sind. Das Kollegium erhält seinerseits die Möglichkeit Funktionen vorzuschlagen. Daraus entsteht eine gemeinsame Liste, wobei die Rangfolge der Funktionen auf einer Lehrerkonferenz diskutiert und beschlossen wird.

Sollte die Schulleitung im Konfliktfall von den Grundsätzen abweichen wollen, muss sie das Einvernehmen mit der Lehrerkonferenz herstellen.

Fazit

Den Kollegien stehen weitgehende Beteiligungsrechte zu. Allein, sie müssen von den Gremien genutzt werden. Die Lehrerkonferenz wird hier insgesamt gestärkt. Die Gewerkschaften an den Schulen sollten aktiv die Beteiligungsrechte wahrnehmen und Schule im Sinne des Kollegiums mitgestalten.

Arbeitszeit der Vorschulklassenleitungen

Noch einmal zur Klarstellung

Immer noch ist nicht allen Schulleitungen klar, wie die Arbeitszeit der VSK-Lehrkräfte zu berechnen ist. Möglicherweise werden Schulleitungen hier unrichtig beraten. – Woran müssen Schulleitungen sich halten und Personalräte sich orientieren? An die aktuell gültigen Anweisungen und Hinweise. Und da

1. haben wir den Schuljahresanfangs-Brief des Landesschulrats vom 19.8.2014¹, in dem es auf S. 4 heißt:

„Die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in den Vorschulklassen (VSK) arbeiten auf Grundlage des Lehrerarbeitszeitmodells“ mit der tabellarischen Verdeutlichung auf S. 5.

2. hat der GPR eine Bestätigung der Gültigkeit dieser Anweisung durch die Leitung des Referats für Ministerial- und Rechtsangelegenheiten des Personals der BSB vom 6.10.15. Unter den Juristen herrscht Einigkeit: Eine schriftlich ergangene Anweisung gilt, solange sie nicht durch eine andere schriftliche Anweisung ersetzt wird.



© bschpic, pixelio.de

Damit ist die Frage abschließend geklärt, denn im Lehrerarbeitszeitmodell, also in der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) und in den Berichten der Lehrerarbeitszeitkommission (vgl. <http://www.hvoss.com/Lehrerarbeitszeit/index.html>) ist von Betreuungszeiten nirgends die Rede. VSK-Leitungen sind Lehrkräfte, und diese unter-

richten und bereiten Unterricht vor und nach (U-Zeiten), nehmen allgemeine Aufgaben wie Aufsichten wahr (A-Zeiten) und haben sonstige, nicht schülerbezogene Funktionen (F-Zeiten). Also: entweder ist jemand Lehrkraft, dann betreut er nicht, oder er betreut, dann ist er keine Lehrkraft, sondern bspw. PTF.

Aus dem Schreiben des Landesschulrats geht klar hervor, dass es die „Maxistunde“ der Grundschule in der VSK nicht gibt. Die VSK-Lehrkraft erteilt 25 Stunden Unterricht. Durch das Fehlen des kleineren Teils der „Maxistunde“ (in der Regel 15 Minuten) entsteht in der VSK ein zusätzlicher Aufsichtsbedarf. Diesen deckt die VSK-Lehrkraft aus ihren A-Zeiten ab.

Die LehrArbZVO ist gültig seit 2003. Seitdem arbeiten VSK-Kolleginnen unter den Bedingungen dieser Verordnung. 2005 – Hamburg hatte eine CDU-Regierung, die Schulsenatorin hieß Alexandra Dinges-Diering – hat der damalige Oberschulrat Karl-Ludwig Wagner eine Tabelle konstruiert, welche die systematisch in der LehrArbZVO nicht vorgesehene Kategorie „Betreuung“ enthielt, um das nach VSK-Richtlinie vorgesehene Angebot im Umfang von fünf Zeitstunden zu gewährleisten. (Auch in der VSK-Richtlinie erscheint das Wort „Betreuung“ nicht.) Diese Tabelle entstand freihändig; sie wurde dem Verordnungsgeber nie vorgelegt, sie wurde nie vom Personalrat GHR oder später vom GPR mitbestimmt. Dieses dicke Brett hatte der GPR neun Jahre später durchbohrt – 2014 stellte der Landesschulrat klar, dass dieses Schreiben eines Oberschulrats aus der Welt war.

¹ Das Schreiben kann bei gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de angefordert werden.

Flüchtlinge in den Schulen

Die Ausstattung der Schulsekretariate hinkt hinter dem Bedarf her

Die Bedingungen für die Erstversorgung der Flüchtlinge sind allen bekannt, da lief vieles nicht rund. Gut, dass es so viele Menschen in dieser Stadt gibt, die bereit sind, sich ehrenamtlich zu engagieren. In vielen Behörden wurden enorm viele Überstunden geleistet um die Asylverfahren etc. zu beschleunigen.

Die Schulen stehen nun vor der Aufgabe, all diese Kinder der Flüchtlingsfamilien zu beschulen.

Dazu müssen Räume an den Schulen gefunden werden, dann müssen die Räume hergerichtet werden usw. Viele Kinder müssen weitere Wege zu den jeweiligen Schulen zurücklegen, dafür wiederum sind Fahrkarten nötig. Die Kolleginnen und Kollegen in den Schulbüros sind wichtige Schaltstellen, sie helfen den Familien, sie kümmern sich um die Formalien, holen gegebenenfalls Dolmetscher, wenn die „Hände und Füße“ nicht mehr ausreichen. Sie achten darauf, dass die Kinder auch ein Mittagessen bekommen – unzählige Formulare müssen ausgefüllt werden.

Für all diese Aufgaben haben die Schulsekretariate der allgemeinbildenden Schulen über die Drucksache Flüchtlinge 20 zusätzliche Stellen bekommen. Diese werden in den nächsten Wochen „temporär“ verteilt. Dennoch ist der Stellentopf für die Verwaltungsangestellten in den Schulbüros weiter gedeckelt. Die Chance den Deckel endlich anzuheben, entsprechend dem Bedarf einzustellen, wird nicht genutzt.

Berufliche Schulen ohne Zusatzressource

Diese zusätzlichen Ressourcen gibt es für die Sekretariate an berufsbildenden Schulen nicht, obwohl der Arbeitsaufwand für sie möglicherweise noch größer ist. Begründung ist der durch die Fusionen entstandene rechnerische Personalüberhang am HIBB. Dieser Überhang besteht aber nicht an jeder Schule, einzelne Sekretariate sind dramatisch unterbesetzt!

Deshalb fordern wir für alle Schulen:

- schülerzahlbezogene Besetzung der Sekretariate ohne Deckelung.
- bedarfsbezogene Zusatzversorgung der Sekretariate in schwierigen Lagen!

Übrigens dürfen Ehrenamtliche nicht in den Schulbüros beschäftigt werden! Das wär's ja gewesen – so plant die FHH of ensichtlich im Zusammenhang mit den Flüchtlingen die Zukunft. Ohne Ehrenamtliche geht nicht mehr viel in dieser Stadt!

Mathematik-Offensive

Kann mir die Teilnahme an einer Fortbildung zur Matheoffensive verwehrt werden?



© bschpic, pixelio.de

Das Landesinstitut bietet Fortbildungen zur Mathematik-Offensive 2015 an. Die Fortbildungsstunden, die über die jährlich abzu leistenden 30 Stunden hinausgehen, müssen ausgeglichen werden (Mathematik-Fachbrief Dez. 2015). An den Schulen entsteht dadurch ggf. ein Bedarf an Personal, welcher über VOrM auszugleichen ist (LI-Brief vom 1.7.2015). Insbesondere kleinere Schulen können Schwierigkeiten haben, den Bedarf,

der durch die Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen an der Mathematik-Fortbildung entsteht, zu finanzieren. Das sollte allerdings nicht zur Folge haben, dass die Schulleitung die Teilnahme verweigert. Die betref enden Schulleitungen können sich mit der BSB in Verbindung setzen, um zu klären, wie die Mathematik-Offensive an ihrer Schule finanzierbar ist und ggf. Mittel dafür einfordern.

Der Schulpersonalrat (SPR) ist in der Mitbestimmung bei der Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungen (§ 88 Abs. 1 Nr. 19 HmbPersVG). Das bedeutet, dass der SPR auch in der Mitbestimmung ist, falls die SL die Teilnahme an Fortbildungen nicht genehmigt. Damit der SPR einer von der SL nicht genehmigten Teilnahme zu einer Fortbildung zustimmt, sollte die SL ihre Entscheidung gut begründen können, um ein Schlichtungs-/Ei nigungs-Verfahren zu vermeiden.

Schulpersonalräte – Fragen und Antworten

Die Personalräte kennen sie – die „FAQs“ der Behörde zur Personalratsarbeit. Diese FAQs erläutern den Schulpersonalräten ihre Rechte und die Anwendung dieser Rechte. Nicht zuletzt geben sie auch den Schulleitungen eine klare Orientierung im Personalvertretungsrecht.

Die FAQs wurden jetzt in enger Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat dem neuen Personalvertretungsgesetz angepasst und stehen seit November zur Verfügung.

Im Intranet der BSB sind die FAQs allerdings etwas versteckt unter A - Z → Personalvertretungsrecht → FAQs (<https://fhhportal.ondataport.de/websites/0040/Themen/Personal/Inhalt-A-Z/Documents/O-Q/FAQs%20.pdf>). Deshalb, und weil viele Kolleginnen und Kollegen von Nicht-BSB-Rechnern auf die FAQs zugreifen möchten, hat der GPR sie auch auf seine Homepage gestellt:

<http://gpr.hamburg.de/faqs-zur-personalratsarbeit/>

Die Schwerbehindertenvertretung informiert:

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

Matthias Oehrich (G/So)	Tel: 42863 – 3360	montags bis donnerstags 9 Uhr – 17 Uhr, freitags 9 Uhr – 15 Uhr
Lisel Freter (StS)	Tel.: 42863 – 4071	montags, dienstags und donnerstags 9 Uhr – 16 Uhr
Heike Husinger-Cerbe (HiBB)	Tel.: 42863 – 4071	mittwochs 12 Uhr bis 16 Uhr und nach Vereinbarung
Jan Schöttler (Gym)	Tel.: 42863 – 4071	dienstags 10 – 17.00 Uhr u. Mittwoch nachmittags n.V.

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 Arbeitsschwerpunkten:

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
Thorsten Gehlsen		Stadtteilschulen	thorsten.gehlsen1@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>