

Inhalt

Rahmensetzungen vereinheitlichen – Lehrkräfte und Schulen entlasten	1
Personalratwahlen – wer soll es werden?	2
Personalratsarbeit ist bezahlte Arbeit	2
Dienstvereinbarung Ganztags – warum sie neu verhandelt wird	3
Ist eduPort Pflicht?	3
Abitur 2018	4
Fortbildungen während der Abiturphase	5
Schulleitungen und Gewalt	5
Gleichstellungsplan	6
Ich möchte die Schule wechseln!	6
F-Zeiten	7
Nutzung der FHH-Accounts	7
Die Schwerbehindertenvertretung informiert	8
Ansprechpartner im GPR	8

Rahmensetzungen vereinheitlichen – Lehrkräfte und Schulen entlasten

Die Lehrkräftearbeitszeitverordnung (LehrArbzVO) stammt von 2003. Die deutliche Mehrheit der Schulen waren Halbtagschulen, es gab noch Haupt-, Real- und Gesamtschulen und, teilweise wurden Zeugnisse noch mit der Schreibmaschine geschrieben.

Durch die veränderte Schulstruktur, die flächendeckende Einführung des schulischen Ganztags, die Inklusion, die Veränderungen nach dem „Pisa-Schock“ haben wir heute andere Bedingungen an den Schulen. Mit jeder neuen Reform wurden (mit dem Blick nach vorne) auch neue Rahmensetzungen vorgenommen, die die bisherigen Vorgaben nur zum Teil berücksichtigen.

Die Lehrerarbeitszeitverordnung z. B. kennt die Arbeitszeitbestandteile Unterricht, Aufsicht, Konferenzteilnahme, Vertretung und Funktionswahrnehmung. Die erste Bürgerschaftsdrucksache zum schulischen Ganztags (Drs. 18/525) führte dann an den Gymnasien die „Betreuung der Schülerinnen und Schüler in der Mittagspause“ ein, ohne die LehrArbzVO zu berücksichtigen oder zu ändern. Die Schulen gingen pragmatisch vor und machten aus der „Betreuung“ Aufsicht, der Umfang der Aufsichten in der LehrArbzVO blieb aber gleich.

Auch bei der Inklusion wird mit wenig eindeutigen Begriffen gearbeitet, die Bürgerschaftsdrucksache hierzu (Drs. 20/3641) spricht im Abschnitt „Richtlinie zur Konkretisierung der Bildungspläne“ von einer „Standardsetzung für die Bildung und Betreuung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf“. Meint Bildung Unterricht oder greift der Begriff weiter? Wann beginnt Betreuung?



Solche Fragen bleiben weithin unbeantwortet bzw. den selbstverantworteten Schulen zur Klärung überlassen. Das erzeugt Missverständnisse, unklare Zuordnungen von Arbeitszeiten an den Schulen und immer wieder Streit.

Wir fordern die Behördenspitze auf, einen einheitlichen und widerspruchsfreien Rahmen für die Schulen zu setzen. Es muss klar sein, was eindeutig geregelt und einzuhalten ist. Der vom neoliberalen Zeitgeist erzwungene Wettbewerb unter den Schulen ist kein Wettbewerb der pädagogischen Konzepte, sondern ein Wettbewerb der einfach zu vergleichenden Gestaltungsvarianten wie Anzahl der Fremdsprachen, Umfang der Nachmittagsangebote und der Bewertung der Schulinspektion. – Geben Sie allen Schulen

- gute Arbeitsbedingungen statt Konkurrenzdenken,
- Musterkonzepte statt falsch verstandener Selbstverantwortung und
- einen verlässlichen Rahmen statt ein künstliches Marktgeschehen auf dem primär staatlichen Feld voranzutreiben.

Mit aktuellen, drängenden Antworten zu diesen Punkten wird ein Senator besser dastehen, als mit einer Verbesserung der Mathematikergebnisse um drei Punkte im PISA-Vergleich. ■

Personalratwahlen – wer soll es werden?



Bild: © Holger Lang / [PIXELIO](#)

Vom 2. bis 15. Mai werden parallel die Wahlen zu den schulischen Personalräten und zum Gesamtpersonalrat (GPR) durchgeführt. Ein Personalrat, der sich auf eine klare Mehrheit stützen kann, ist eine starke Vertretung für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen. Nehmen Sie Ihr Wahlrecht wahr, stellen Sie sich zur Wahl.

Bei der Wahl des schulischen Personalrates wird es nur in ganz wenigen Fällen eine Listenwahl (nach Verhältniswahlrecht) geben. Bei der Mehrheitswahl, die zustande kommt, wenn es nur eine Liste gibt, haben Sie die Möglichkeit, die Zusammensetzung des Personalrates zu bestimmen. Sie suchen aus, welche Personen für Sie in den Personalrat gehen sollen.

Achten Sie darauf, Kandidatinnen und Kandidaten zu wählen, denen Sie zutrauen, die Kollegiumsinteressen mit Nachdruck zu vertreten. Das fordert Rückgrat und

organisatorischen Rückhalt. Die gewerkschaftlich gebundenen Kandidatinnen und Kandidaten stehen für verschiedene Beschäftigtengruppen ein und haben dafür ihre Organisation im Rücken. Fragen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten, wen sie vertreten können.

GPR-Wahl

Für den GPR kandidieren von den Gewerkschaften beschlossene Listen. **Nicht alle Verbände vertreten Ihre Gruppe! Bitte informieren Sie sich.**

Für Ihre Entscheidung wünschen wir eine glückliche Hand. ■

Personalratsarbeit ist bezahlte Arbeit



Bild: © Stephanie Hofschlaeger / [PIXELIO](#)

Die notwendige Personalratsarbeit ist der dienstlichen Tätigkeit gleichzustellen, daher finden die Personalratsitzungen in der Dienstzeit statt. Allerdings ist an der Schule die Dauer der Dienstzeit nicht genau festgelegt. Der Beginn ist in den meisten Fällen unstrittig. Das Ende ist aber nicht genau beschrieben oder verändert sich je nach Stundenplangestaltung der Kolleginnen und Kollegen. Die Dienstzeit kann so beschrieben werden: Solange an der Schule Unterricht stattfindet, so lange geht die Dienstzeit an der Schule. Dabei ist zu beachten, dass sich die Dienstzeit der Lehrkräfte von den übrigen Beschäftigten an der Schule unterscheidet.

Der schulische Personalrat muss bei der Festlegung seines Sitzungstermins die dienstlichen Erfordernisse berücksichtigen. Allerdings liegt es in der Natur der Sache, dass während der Dauer von Personalratsarbeit andere dienstliche Aufgaben nicht erfüllt werden können. Daher ist es sinnvoll, wenn der Personalrat (PR) zusammen mit der Schulleitung bereits vor der Stundenplanerstellung einen Zeitraum festlegt, in dem die PR-Sitzungen stattfinden. Dieser Zeitraum muss nicht zwingend am Schultagesende bzw. -anfang liegen. Die BSB schreibt in den [SPR-FAQs](#) (Frage 29; zu finden auf der Website des GPR): „Wenn es [...] möglich ist den PR-Mitgliedern eine gemeinsame Freistunde für die Durchführung der Sitzung in der Unterrichtszeit einzuräumen, sollte diese Möglichkeit auch genutzt werden.“

Der Schule werden für die PR-Arbeit pauschal Personalressourcen zugewiesen (FAQ 42), ein Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit muss nachgewiesen werden (vgl. „Leitfaden“; zugänglich über Behördenrechner).

Ersatzmitglieder

Zur Wahl des Personalrates ist es unerlässlich, dass eine größere Anzahl an Personen kandidiert als nötig sind, um den PR zu bilden. In den nächsten vier Jahren kann es zu Situationen kommen, dass der PR auf seine Ersatzmitglie-

der zurückgreifen muss (Krankheit, Schulwechsel etc.). Ersatzmitglieder, die andere Personen im PR vertreten, tun dies selbstverständlich während ihrer Dienstzeit. Die Mitglieder im PR erhalten für ihre personalrätliche Arbeit einen Ausgleich (SPR-FAQs Frage 42), der bereits in der Arbeitszeitplanung für das Schuljahr verankert ist. Für Ersatzmitglieder, die kurzfristig in den PR nachrücken, gilt dies nicht. Sie dokumentieren ihren zeitlichen Aufwand für personalrätliche Tätigkeiten und fordern einen Ausgleich bei der Schulleitung ein. ■

Dienstvereinbarung Ganztag – warum sie neu verhandelt wird

Am 8. Januar hat die BSB die „Dienstvereinbarung zum Einsatz von Lehrkräften in Ganztagschulen nach Rahmenkonzept in schulischer Verantwortung (GTS)“ zum Schuljahresende gekündigt, um sie mit dem Gesamtpersonalrat (GPR) neu zu verhandeln. Diese Verhandlungen finden derzeit statt, sie sollen so zeitig abgeschlossen sein, dass eine neu abgeschlossene Dienstvereinbarung zum 1. August in Kraft treten und die Schulleitungen sie



Bild: © Stephanie Hofschlaeger / PIXELIO

für die Planung des neuen Schuljahres bereits berücksichtigen können.

Der GPR hat sich der Überarbeitung der Dienstvereinbarung (DV) nicht verschlossen. Die Praxis hat gezeigt, dass einige Formulierungen sperrig sind und missverstanden werden können, die punktgenaue Umsetzung einzelner Regelungen an einigen Schulen tatsächlich zu Schwierigkeiten führen kann. Der GPR verhandelt die DV aber auch deswegen neu, damit sie künftig in allen staatlichen allgemeinbildenden Ganztagschulen (außer GBS) Anwendung findet.

Unstreitig ist, dass die Grundgedanken der geltenden DV erhalten bleiben müssen:

- Begrenzung der täglichen Unterrichts- und Anwesenheitszeit auf ein erträgliches Maß
- „Korrekte“ Faktorisierung auch der Angebote im Ganztagsbereich
- Keine überflüssige Ausdehnung des Arbeitstages durch dienstlich nicht nutzbare Lücken, Unterricht möglichst im Block
- Keine Ausweitung des Arbeitstages durch unnötig spät angesetzte Konferenzen. ■

Ist eduPort Pflicht?

Grundsätzlich ist die Nutzung von EduPort freiwillig, so lange es keine schulische Dienstvereinbarung gibt. EduPort ist aber als elektronische Plattform für die allgemeinbildenden Schulen für den pädagogischen Bereich *technisch* verbindlich.

Die technische Verbindlichkeit hat lediglich zur Folge, dass z.B. dienstliche E-Mails nur über eduPort abgewickelt werden dürfen. Andere E-Mail-Verfahren dürfen für dienstliche E-Mails nicht benutzt werden (d.h. ein schuli-

scher iServ-Dienst oder G-mail-Adressen sind nicht mehr zulässig). EduPort bietet außer E-Mail-Service auch die Ablage von Dateien und eine Kalenderfunktion. Falls solche Funktionen mit Hilfe von elektronischen Plattformen an der Schule genutzt werden sollen, muss es eduPort sein. Hiervon nicht betroffen sind die Schulverwaltungsverfahren und die Verwaltungs-PCs von Schulleitungen, den Verwaltungsangestellten in den Schulbüros und dem Personalrat. Diese bleiben parallel zu eduPort existent.

Die bisher gültigen Kommunikationsverfahren an Schulen, wie z.B. schulische Kalender und Dokumente in Papierform auszuhängen bzw. abzuheften und auf Papier geschriebene Nachrichten in die Fächer der Kollegen zu legen, werden von der Einführung von eduPort nicht berührt. EduPort kann freiwillig parallel dazu genutzt werden.

Es dürfen keine faktischen Zwänge zur Nutzung von eduPort geschaffen werden. Dazu würde bspw. zählen, wenn Protokolle nur noch in eduPort eingesehen werden könnten oder es nur noch einen Kalender in eduPort gäbe.

Schulische Dienstvereinbarung

Die Regelungen einer organisatorischen verbindlichen Nutzung sind in einer schulischen Dienstvereinbarung festzulegen. Zu diesen Regelungen gehören die in eduPort wahrzunehmenden Aufgaben und Arbeitsschritte sowie Arbeitsmittel.

Nutzungsbedingungen

Die Ausdehnung der verbindlichen Nutzung von eduPort auf Wochenenden und Feiertage sowie auf Zeiten vor 8:00 Uhr und nach 18:00 Uhr täglich ist ausgeschlossen ([s. Dienstvereinbarung eduPort Abschnitt 5.4](#)).

Die Nutzung privater Geräte (PC, Smartphones usw.) für eduPort darf von der Dienststelle und den einzelnen Schulen nicht erwartet werden.

Eine verbindliche Nutzung kann nur nach Abschluss einer schuleigenen Dienstvereinbarung und Bereitstellung von einer für die wahrzunehmenden Aufgaben und Arbeitsschritte angemessenen Zahl Endgeräte (PC, Smartphones usw.) eingeführt werden.

Vertiefende Informationen sind im [GPR-Info vom November 2017](#) und in der [DV eduPort](#) (insb. Abschnitt 5) zu finden.

Welche Daten dürfen gespeichert werden?

In eduPort dürfen z.Z. keine Daten über Fehlzeiten, Leistungsstände oder Diagnosen abgelegt werden. Das verbietet das Datenschutzrecht, weil eduPort von der BSB „nicht sicher“ genug betrieben wird. In der Zukunft wird es evtl. die Funktion des Datasafe geben. In diesem besonderen Bereich könnten dann Daten mit einem höheren sog. Schutzbedarf abgelegt werden.

An einigen Schulen wurde den Kolleginnen und Kollegen mitgeteilt, dass der Gesamtpersonalrat die Speicherung von sensiblen Daten verhindert habe. Das ist falsch. Es ging uns um eine für die Beschäftigten rechtssichere Arbeit mit eduPort.

Heute gibt es diesen *Datasafe* nicht, und es ist unklar, wann er kommt und welche Daten dann abgelegt werden dürfen. Der Gesamtpersonalrat befürwortet die Einführung des *Datasafe*, damit die schulischen Beschäftigten

endlich eine Möglichkeit erhalten, sensible Daten rechtskonform und ohne eigenes Haftungsrisiko auszutauschen. Der *Datasafe* muss dann aber so gestaltet sein, dass auch Beratungslehrkräfte, Sonderpädagogen, PTF im Beratungsdienst, Therapeuten usw. damit arbeiten können. ■



Abitur 2018



Bilder: © Stephanie Hofschlaeger / PIXELIO

Auch für das Abitur 2018 gilt die Regelung zur Entlastung aus den vergangenen Jahren. Sie wird an dieser Stelle noch einmal dargestellt.

Auch bei Kolleginnen und Kollegen mit interner Korrektur ist auf Nachfrage die Notwendigkeit von Korrekturtagen zu prüfen, auch wenn der Korrekturaufwand durch die Faktoren bereits berücksichtigt ist und die zur Verfügung stehenden Zeiträume zur Korrektur der Abiturarbeiten in der Regel ausreichend bemessen sind. Bei der Prüfung helfen die unten angegebenen Kriterien. Es ist also nicht gemeint, Lehrkräfte pauschal bei einer bestimmten Anzahl von Korrekturen vom Unterricht zu befreien. Korrekturtag sind funktional. Sie dienen dazu, die Korrektur termingerecht zu ermöglichen und müssen individuell mit der Schulleitung abgesprochen werden. Dabei ist unter anderem zu berücksichtigen,

- ob Kolleginnen oder Kollegen als Teilzeitkräfte unterrichten,
- welche Belastung durch Unterricht und andere nicht verschiebbare Lehrkräfteaufgaben an welchen Wochentagen besteht,

- ob andere zu berücksichtigende Belastungen bestehen,
- die Anzahl der Korrekturen sowie
- der Einsatz in S 4.

Die Freistellung vom Unterricht muss innerhalb des vorgesehenen Korrekturzeitraums liegen und kann keinesfalls als Kompensation zu einem anderen Zeitpunkt gewährt werden.

Allgemein ist an den Schulen die Gesamtorganisation auf die Prüfungszeit anzupassen. Hier dient das Schreiben des Senators vom 17. Juli 2015 an den GPR als Orientierung:

„Die Schulen wurden angewiesen, die Abiturphase langfristig zu planen:

- Es finden keine Klassenreisen in dieser Phase der Korrekturen statt.
- Durchführung von Projektunterricht (um Vertretungsmöglichkeiten durch andere Lehrkräfte zu ermöglichen).
- Aufstockung des Deputats bei Lehrkräften, die nicht mit voller Stelle beschäftigt und nicht am schriftlichen Abitur beteiligt sind.
- Durchführung der mündlichen Überprüfungen (Gymnasien) bzw. der mündlichen ESA- bzw. MSA-Überprüfungen vor dem Beginn der schriftlichen Prüfungen.
- Vereinbarung von Wechselkorridoren zwischen Erst- und Zweitkorrektur bei interner Korrektur.“

Fortbildungen während der Abiturphase

In der Zeit der Abiturprüfungen sind die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in besonderem Maße gefordert. Deshalb sind die Schulen aufgefordert, Aufgaben, die auch zu einem anderen Zeitpunkt durchgeführt werden können, nicht während der Prüfungsphase zu planen oder durchführen zu lassen.

Aus Sicht des GPR muss die Schuljahres- und Prüfungsplanung sicherstellen, dass

- die Höchstgrenze der Arbeitszeit von 48 Stunden in der Woche eingehalten wird,
- die Arbeitszeitgrenzen nach dem Mutterschutzgesetz und der Hamburgischen Mutterschutzverordnung eingehalten und
- Teilzeitbeschäftigte nicht übermäßig belastet werden.

Dazu hatte der GPR u.a. im Rahmen seiner Mitbestimmung beantragt und durchgesetzt, dass schulübergreifend keine Fortbildungen für Korrigierende geplant werden, für die es keine Ausweichtermine gibt.

Der GPR lehnt zum Schutz der Kollegien singuläre Fortbildungen oder auch Folgetermine mehrtägiger Veran-

staltungen innerhalb des Prüfungszeitraumes im zweiten Halbjahr ab, um eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit für die Kolleginnen und Kollegen im Vorfeld zu verhindern. Ansonsten ergäbe sich aus unserer Sicht eine Benachteiligung der korrigierenden Kolleginnen und Kollegen, wenn diese wegen ihres (erhöhten) Arbeitseinsatzes nicht an einer Fortbildung teilnehmen können. Das Fortbildungsangebot muss für alle Kolleginnen und Kollegen nutzbar sein!



Bild: © Julien Christ / PIXELIO

Schulleitungen und Gewalt



Bild: © Tony Hegewald / PIXELIO

Im noch jungen Jahr hat die BSB eine überarbeitete Fassung der Handreichung „Übergriffe und Gewalt gegen Beschäftigte“ vorgelegt. In dieser Handreichung werden die Schulleitungen darüber informiert, wie die Opfer von Übergriffen und Gewaltvorfällen angemessen unterstützt und beraten werden können.

Wichtig hierbei ist, dass in jedem an die Schulleitung herangetragenem Fall geprüft werden soll, ob die Beschäftigten Hilfe und Unterstützung benötigen, wobei der Schweregrad des Vorfalls nicht von der Schulleitung bewertet werden soll, denn nicht „der objektive Schweregrad des Vorfalls ist entscheidend, sondern die subjektive, persönliche Wahrnehmung der Betroffenen (Handreichung S. 5).

Der Gesamtpersonalrat begrüßt die Neuauflage der Handreichung und die Klärung der Zuständigkeiten. Wir bemängeln dabei aber, dass die hier beschriebene Aufgabe eine von vielen, wichtigen Aufgaben der Schulleitungen ist. Auch wenn die Aufgabe schon länger beschrieben ist, es bleibt offen, woher die dafür nötige Arbeitszeit kommt.

Gleichstellungsplan

Der neue Gleichstellungsplan Schule steht kurz vor der Veröffentlichung. Im Abstimmungsprozess hat der Gesamtpersonalrat erreicht, dass einige im Plan angerissene Problemfelder geschärft wurden. Im Einzelnen:

Der aktuelle Gleichstellungsplan analysiert zu Recht das Problemfeld „Personalgewinnung und -ausbildung“, denn dieses offenbart den niedrigen Männeranteil vor allem an den Grundschulen. Dem GPR ist es gelungen, die Dienststelle zu evaluieren, inwieweit sich die Schaffung eines reinen Grundschullehramts auf diese Tatsache auswirken wird.

Im Handlungsfeld „berufliche Entwicklung und Fortbildung“ konnte der GPR eine weitere Schärfung hineinverhandeln. Der GPR hat kritisch darauf hingewiesen, dass die große Mehrheit der Schulen von dem für Lehrkräfte angestrebte Beförderungskegel nach den Beförderungsgesetzen von 40% weit entfernt ist und der Kegel selbst zu klein. Daher soll geprüft werden, ob die Beför-

derungsstellen in Hamburg ausreichen, um alle anfallenden Aufgaben der Schulentwicklung umsetzen zu können.

Der GPR begrüßt ausdrücklich Maßnahmen, die echte Veränderungen versprechen, wie beispielsweise den Ansatz eines „Sharing-Modells“ für Führungspositionen. Ebenso erfreulich ist, dass die geplanten Maßnahmen bezüglich der Beförderungschancen das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal und die Verwaltungsangestellten in den Schulbüros einschließen.



Bild: © Stephanie Hofschlaeger/
PIXELIO

Ich möchte die Schule wechseln!

Kolleginnen und Kollegen, die gerne die Schule wechseln möchten, kontaktieren ihre Schulleitung und stellen einen Antrag auf Umsetzung/Abordnung. Hat die Kollegin oder der Kollege bereits eine neue Schule und sind sich alle Beteiligten einig, steht dem Schulwechsel nichts im Wege.

Wie können Kolleginnen und Kollegen ihren Wunsch auf

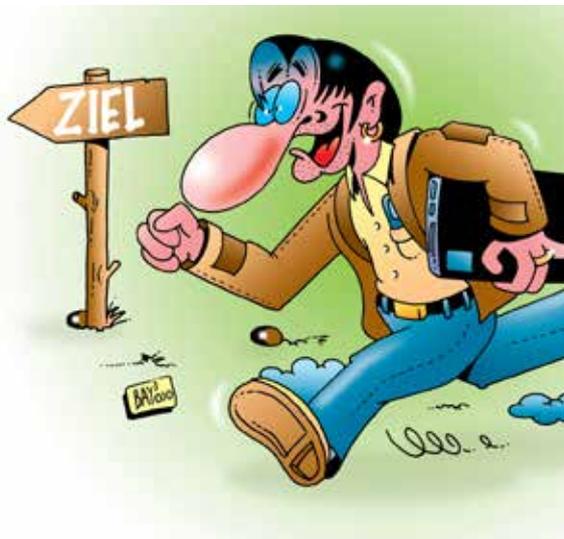


Bild: © Stefan Bayer / PIXELIO

Umsetzung durchsetzen, wenn die Schulleitung mit einem Schulwechsel nicht einverstanden ist?

Zwei Faktoren sollten in der Regel berücksichtigt werden:

1. Wie lange im Voraus hat die Lehrkraft den Wechselwunsch angekündigt?
2. Mit welcher Begründung lehnt die Schulleitung den Antrag auf Schulwechsel ab?

Grundsätzlich sollte eine Schulleitung in der Lage sein, innerhalb eines halben Jahres Ersatz für einen Kollegen, der die Schule wechseln will, zu organisieren. Schulleitungen können den Wunsch die Schule zu wechseln nur mit der Begründung ablehnen, es gebe dringende dienstliche Gründe, die diesem Wechsel im Wege stehen. Ob diese Gründe tatsächlich dringend dienstlich sind, kann ggf. gerichtlich überprüft werden. Daher sollten sich die Kolleginnen und Kollegen die Begründung der Ablehnung in jedem Fall schriftlich geben lassen, um mit der Rechtsberatung ihrer Gewerkschaft die nächsten Schritte zu entwickeln.

Umsetzung und Abordnung sind in § 88 Abs. 1 Nrn. 8, 10 und 11 HmbPersVG geregelt. Sie unterliegen der Mitbestimmung durch den Personalrat (§ 88 Abs. 3), wenn die Beschäftigten einen Antrag gestellt haben und sie auf Dauer umgesetzt werden wollen (Wechsel bei einer Dauer von mehr als 6 Monaten).

Umsetzungen aus anderen Gründen

Aus verschiedenen Gründen kann es an einer Schule zu Personalüberhängen kommen:

Die Kollegen stocken auf, die Schülerzahl sinkt, Kollegen kommen aus dem Sabbatjahr oder aus Elternzeit/Mutterschutz wieder. – Wer muss gehen?

Grundsätzlich sind alle Kolleginnen und Kollegen in die begründete Auswahl einzubeziehen. Wiederkehrende Kolleginnen und Kollegen gehören ihrer alten Dienststelle an. Ihre Rückkehr bedingt einen rechnerischen Personalüberhang, ist aber nicht seine Ursache. Die wiederkehrenden Kolleginnen und Kollegen sind nicht diejenigen, die als erste umzusetzen wären. Für mehr Information siehe [GPR-Info Okt 2015](#).

■

F-Zeiten



Bild: © Rainer Sturm / PIXELIO

Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer wird auf Grundlage der Lehrerarbeitszeitverordnung von 2003 geplant. Nach dieser teilt sich die Arbeitszeit in U-Zeiten (Unterricht) und A-Zeiten (Aufsicht, Vertretungen, Konferenzen etc.) auf. Übernehmen Kolleginnen oder Kollegen zusätzliche Aufgaben, wie z.B. Sammlungsleitung, Pflege und Wartung der Sportgeräte bzw. der Computer, schlägt

sich dies mit sog F-Zeiten (Funktionszeiten) in der Arbeitszeitplanung nieder.

An vielen Schulen scheint es ein Geheimnis zu sein, welcher Kollege mit wie vielen F-Zeiten für seine Funktionen geplant wird. Das ist nicht in Ordnung.

Im Brief vom 3. September 2012 an die Lehrerinnen und Lehrer an Hamburger Schulen schreibt der Senator:

Transparenz bei den Funktionsstunden

Die Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und Kollegium wird ab dem Schuljahr 2012/13 weiter verbessert. Nachdem bereits viele Schulen mit der transparenten Darstellung der Vergabe von Funktionsstunden sehr gute Erfahrungen gemacht haben, sind Schulleitungen künftig verpflichtet, die Vergabe der Funktionsstunden ihren Schulpersonalräten zu erläutern.

Üblicherweise wird eine Liste mit den Funktionen und dem dazugehörigen F-Zeitumfang ausgehängt. – Die F-Zeiten müssen dem Arbeitsumfang der übertragenen Aufgaben entsprechen. Falls eine Schule mehr Aufgaben vorsieht, als sie mit F-Zeiten abbilden kann, ist sie gezwungen Schwerpunkte zu setzen.

■

Nutzung der FHH-Accounts

Schulische Personalräte erhalten für ihre Arbeit ein Funktionspostfach der BSB (@bsb.hamburg.de). Wir im GPR wissen, dass sowohl die Einrichtung als auch die Pflege dieser Accounts im schulischen Alltag nicht immer ganz einfach ist: der langsame Behördenrechner und schon ist das Passwort vergessen, das man nur einmal die Woche nutzt und dann auch noch regelmäßig wechseln muss.

Nun fragen Kolleginnen und Kollegen nach, warum sie ihre neuen dienstlichen Accounts nicht für die Nutzung der personalrätlichen Tätigkeit nutzen können (EduPort). Das sei hier dargelegt:

- Nur über den FHH-Account können Personalräte auf das Intranet der BSB mit den wichtigen Informationen für Personalräte zugreifen.
- Allgemeine Informationen versendet der GPR nur an die Funktionspostfächer. Diese Informationen sind wichtig für die Arbeit der schulischen Personalräte.
- Im Adressenverzeichnis der Behörde finden sich ausschließlich BSB-Adressen; auch die Verteilerlisten basieren darauf. Die Behördenadressen haben einen wesentlich höheren Schutzstatus als EduPort-Adressen, damit auch sensible, personenbezogene Daten kommuniziert werden können.

Schulische Personalräte können sich bei Problemen an die folgenden Adressen wenden:

it-auftraegeallgemeinbildendeschulen@bsb.hamburg.de
it-auftraegeberuflicheschulen@hibb.hamburg.de

■

Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Grund- und Sonderschulen:

Matthias Oehrlich
Tel.: 42863 – 3360
matthias.oehrlich@bsb.hamburg.de
i.d.R. Mo.–Do. 9.00 – 16.30 Uhr und
Fr. 9.00 – 13.00 Uhr

Stadtteilschulen:

Lisel Freter
Tel.: 42863 – 4162
lisel.freter@bsb.hamburg.de
Mo.–Do 9.00 – 15.30 Uhr
Andreas Weber
Tel.: 42863 – 4162
andreas.weber@bsb.hamburg.de
Di. 11.00 – 16.30 Uhr u.n.V.

Gymnasien:

Jan Schöttler
Tel.: 42863 – 4071
jan.schoettler@bsb.hamburg.de
Mo. 9.30 – 12.00 Uhr und Di. 13.00 –
17.00 Uhr / Mi.+Do. 9.30 – 16.00 Uhr
und nach Vereinbarung

HIBB/Berufliche Schulen:

Gabriele Lühmann
Tel.: 42863 – 4036
gabriele.luehmann@bsb.hamburg.de
nach Vereinbarung
Heike Husinger-Cerbe (HIBB)
Tel.: 42863 – 4071
heike.husinger-cerbe@bsb.hamburg.de

Alle: Hamburger Str. 41, 22083
Hamburg, 2.Stock, Raum 228-230

Nichtpädagogisches Personal (Schulbüro/ReBBZ Abt. Beratung)

Sabine Wieland
Tel.: 428 63-3142
sabine.Wieland@bsb.hamburg.de
Hamburger Straße 41, Raum 210

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



Bild: © Stephanie Hofschlaeger / PIXELIO

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>

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
Hamburger Straße 41, 22083 Hamburg