

Inhalt

Aktuelles DV PTF	1
Alle Jahre wieder: Abitur!	3
„Hamburg wird digital“ – nur mit dienstlichen Geräten!	4
Alles neu? Online-Fortbildungen am LI	5
Bunt, bunt, bunt sind alle meine Kleider: Das Fort- und Weiterbildungsangebot des Landesinstituts (LI)	6
Krank während einer Fortbildung.	8
Personalauswahlverfahren: Checkliste (nicht nur!) für Schulleitungen	8
Schule wechseln und noch Überstunden auf dem Zettel?	8
Hunde in der Schule	9
Die Schwerbehindertenvertretung informiert	9
Ansprechpartner im GPR	10

Aktuelles DV PTF

Umsetzung Dienstanweisung für das Pädagogisch-Therapeutische-Fachpersonal (PTF) an den Schulen – Fragen zur Einsatz- und Urlaubsplanung

Liebe PTF Kolleginnen und Kollegen,

bereits im letzten GPR Info Nr.1 vom Dezember 2018 hatten wir euch ausführlich über die Neuerungen der Dienstanweisung und Dienstzeitregelung informiert. In dieser Ausgabe geht es um das Thema **Einsatz- und Urlaubsplanung**.

Zu berücksichtigen ist, dass bei der Einsatz- und Urlaubsplanung unterschiedliche Zeitfenster gelten. Die Einsatzplanung unterliegt der Schuljahresplanung, die Urlaubsplanung unterliegt in der Planung und Anrechnung dem Kalenderjahr.

Als Grundlage des Arbeitseinsatzes gilt Punkt 3 der Dienstanweisung vom 01.08.2018.

Da uns immer wieder Fragen zur Nichtvorlage der Arbeitspläne erreichen, beschreiben wir hier das Prozedere für den Schuljahresanfang:

Die Schulleitung (SL) legt dem Schulpersonalrat (SPR) die mitbestimmungspflichtige Einsatzplanung rechtzeitig vor Schuljahresbeginn vor.

Es gilt §87 (1) HmbPersVG: „Beginn und Ende der Dienstzeit“.

In der Einsatzplanung sind Anfang und Ende der Dienstzeit und die Erholungs-pause abgebildet.

Dabei ist in der Dienstzeitregelung deutlich formuliert, dass der **geplante Einsatz in der täglichen Einsatzplanung nur von den gesetzlich geregelten Erholungspausen unterbrochen werden kann**.

Siehe dazu Dienstzeitregelung, Punkt 4: „Tägliche Dienstzeit“.

Der SPR prüft die Mitbestimmungsvorlage gemäß dem HmbPersVG und den Verordnungen der BSB. **Dabei ist zu beachten, dass im Falle einer Nichtzustimmung, der Schulpersonalrat die Ablehnung innerhalb von 14 Tagen schriftlich eingereicht haben muss!**

Sollte eine SL dem SPR die Einsatzplanung vorenthalten, kann dieser sie zunächst freundlich daran erinnern, sie notfalls auch über Schlichtung und Einigung einfordern.

Sollte sich zum Schulhalbjahr die Einsatzplanung noch einmal ändern, muss sie erneut dem Schulpersonalrat vorgelegt werden!

Mehrstunden, die eventuell durch **unvorhergesehene Aufgaben und Notfälle** entstehen und somit nicht planbar sind, sind als B-Zeit anzurechnen und können als Freizeitausgleich gewährt werden.

Siehe dazu Punkt 6.3 in den Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit:

„Wie wird mit B-Zeit in Notfällen umgegangen?“

Die Urlaubsplanung ist bei einem Einsatz in den Ferien oder bei längerer Krankheit von Bedeutung! Zu berücksichtigen ist, dass bei der Einsatz- und Urlaubsplanung unterschiedliche Zeitfenster gelten. Die Einsatzplanung unterliegt der Schuljahresplanung, die Urlaubsplanung unterliegt in der Planung und Anrechnung dem Kalenderjahr.

Werden Beschäftigte in den Ferien eingesetzt (max.25 Tage) besteht die Möglichkeit, dass der Urlaub innerhalb der Unterrichtswochen genommen werden kann, da sich eine geringere Flexibilität für die Urlaubsinanspruchnahme ergibt.

Siehe dazu Punkt 2.4 der Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit.

Für den Ausgleich von Krankheitstagen im Urlaub kann dies erst bei längerer Krankheit als Ausnahme in Betracht gezogen werden, da sich das Zeitfenster der Urlaubsinanspruchnahme, nach Ansicht des GPR, ebenfalls verringert. Dafür muss die Arbeitsunfähigkeit allerdings schon ab dem ersten Krankheitstag durch den Arzt attestiert und der Schule unverzüglich zugesandt werden.

§7 und §9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Punkt 2.2 der Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit.

Über einen **formlosen Urlaubsantrag** könnt ihr eure Urlaubswünsche einbringen.

Wünsche zu eurem inhaltlichen Arbeitseinsatz müsst ihr an die SL herantragen, da der SPR dafür keine Mitbestimmung hat.

Neu ist, dass der Bildungsurlaub geregelt ist!

Dafür wird ein zusätzlicher Antrag gestellt.

Bildungsurlaub muss im Regelfall in den Ferien genommen werden. Die Anrechnung von Bildungsurlaubstagen

findet im darauffolgenden Schuljahr Berücksichtigung. Diese Zeit wird dann von eurer erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit abgezogen.

Innerhalb von 2 Jahren könnt ihr 10 Arbeitstage für **Bildungsurlaub** in Anspruch nehmen. Ihr könnt sie aber auch auf 5 Arbeitstage pro Jahr verteilen. Diese müssen jedoch zusammenhängend genommen werden.

Der Bildungsurlaub ist zwar von der SL zu genehmigen, hat aber bei einem in Hamburg anerkannten Bildungsurlaub, der in den Ferien stattfindet, keine Handhabe dies nicht zu tun.

Es ist also wichtig zu klären, ob der Bildungsurlaub in Hamburg anerkannt ist!!!

Für den Bildungsurlaub findet ihr diverse Anbieter im Internet, mit den Hinweisen zu den Anerkennungen bezüglich des jeweiligen Bundeslandes.



Der GPR begleitet weiterhin die Umsetzung der Dienstweisung beratend und kritisch. Bitte wendet euch mit Fragen an eure zuständigen Schulpersonalräte!

Wir empfehlen den Schulpersonalräten zu überlegen, ob sie eine lokale Dienstvereinbarung mit der Schulleitung verhandeln. In dieser könnten u.a. die schulspezifischen Besonderheiten im Sinne der Beschäftigten Berücksichtigung finden. Wendet euch an die Gewerkschaften, um dafür Unterstützung zu erhalten.

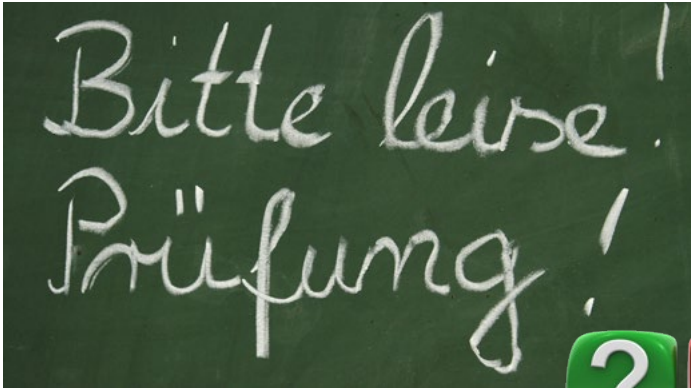
Außerdem könnt ihr eine Teilpersonalversammlung einberufen.

Hier könnten Unklarheiten der Arbeitszeitregelung und klärender Austausch zum Personalrecht, Bedeutung der Lehrerkonferenz oder auch über Sinn und Inhalt einer lokalen Dienstvereinbarung besprochen und diskutiert werden.

Der GPR rät euch dringend, eure Arbeitszeit zu dokumentieren, da es sich bei der Dienstweisung, in weiten Teilen um ein Abrechnungsmodell handelt und es ratsam ist, dass ihr eure geleistete Arbeit nachweisen könnt.

Besonders ist im Blick zu behalten, ob die K - und VN - Zeiten bei Teilzeitbeschäftigung auskömmlich sind.

Alle Jahre wieder: Abitur!



Bild, oben: © Stephanie Hofschlaeger / [PIXELIO](#)
 Bild, rechts: © Tony Hegewald / [PIXELIO](#)

Viele Kollegien haben in diesem Jahr Fragen zum S4-Ausfall und Vertretung gestellt. Scheinbar wird vermehrt in diesen freiwerdenden Unterrichtszeiten zu Vertretung herangezogen, gerne über die in der Regel übliche eine Stunde pro Woche hinaus. Teilweise über das Kontingent der durch die A-Zeiten zur Verfügung stehenden Stunden. Teilweise während der Korrekturphasen und gerne auch in solcher Form, dass besonders viele Lückenstunden entstehen.

Grundlegend vertreten wir im GPR immer noch die Position, wie wir sie 2016 an alle Schulpersonalräte vermittelt haben:

„Die unterrichtsfreie Zeit in S 4 ist in den Fachfaktoren beider Jahre des Oberstufenunterrichts schon berücksichtigt. Die Unterrichtszeit wird jeweils mit 36 statt mit 38 Wochen berechnet. Die Lehrkräfte haben somit insgesamt vier Wochen unterrichtsfreie Zeit schon mit geringeren Fachfaktoren selbst „bezahlt“. Da die Unterrichtswochenzahl von 38 ein ermittelter Durchschnittswert ist, ist die reale Unterrichtsbebefreiung in S 4 einmal länger, einmal kürzer. Das bedeutet also, dass die Lehrkräfte in Jahren mit längeren unterrichtsfreien Zeiten (S 4) nicht automatisch zusätzlichen Vertretungsunterricht geben müssen.“

Wenn die Schulleitung so etwas anordnet, muss dieser zusätzliche Vertretungsunterricht gegeben werden. Es handelt sich jedoch dann um Mehrarbeit, die zu einem späteren Zeitpunkt ausgeglichen werden muss. Allerdings fällt diese Mehrarbeit erst an, wenn Lehrkräfte ihre A-Zeiten für Vertretung bereits abgearbeitet haben (Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang).“

Die Schulpersonalräte vor Ort sind hier sehr gefordert, da die Schulleitungen in diesem Jahr scheinbar sehr kreativ ans Werk gegangen sind, um Vertretungen zu generieren

und zu organisieren. Denn gerne wird eine Argumentation folgender Form angebracht „Bis auf die letzten vier Wochen vor den Sommerferien – müssen die Oberstufenlehrkräfte für den ausfallenden Oberstufenunterricht (U-Zeiten) andere Arbeitsleistungen erbringen. Diese Zeiten sind noch nicht vorgearbeitet worden. Es gibt also freie – mit Aufgaben zu füllende – U-Zeiten.“

Hierzu bringen wir vor:

- > Es wird kein konkreter Bezug auf die unterschiedliche Schuljahreslänge bzw. den Zeitpunkt der Freistellung des 4.Semesters und somit den Umfang der freien und noch zu füllenden Stunden genommen. So liegen zwischen Ende S4 und Schuljahresende unterschiedlich lange Zeiträume, was zu einer Abrechnung führt und nicht dem Grundgedanken des Planungsmodells entspricht (LehrarbZVO /Rosenboom/DV Stundenkonto). Eine genaue Abrechnung pro Jahr rückwirkend ab 2003 wäre hier zu prüfen. Dafür muss zunächst die Rechtsgrundlage geklärt werden!

Zudem:

- Den Kolleginnen und Kollegen wird (behördlich oder von Seiten der Schulleitungen) nicht offiziell mitgeteilt, dass sich im Faktor der Oberstufe freie U-Zeiten zum Ende des Schuljahres verstecken. Meist wird dies einfach „erschummelt“. Zu prüfen wären also die Vertretungsstundenabrechnungen, die über UNTIS ganz leicht individuell erstellt werden können. Fragen Sie Ihren Stundenplaner bzw. ihre Stundenplanerin!
- Die Kolleginnen und Kollegen werden nicht wie (nach DV Stundenkonto) notwendig gefragt, ob sie mit der Umwandlung ihrer U-Zeiten in A-Zeiten einverstanden sind.
- Ohne eine Regelung für den Einsatz von Teilzeit-Kolleginnen und -Kollegen in dieser freiwerdenden Zeit kommt es schnell zu einer Ungleichbehandlung, da sie ggf. bereits vor Unterrichtsbebefreiung S4 ihre Vertretungsverpflichtung erfüllt haben und die perspektivisch generierten freien Zeiten früher abarbeiten als eine Vollzeitkraft, die ggf. bis kurz vor Ende des Schuljahres ihrer Vertretungsverpflichtung nicht voll nachkommen konnte.

Und nicht zuletzt:

- **Wenn hier die Lehrerarbeitszeitverordnung angefasst und aktualisiert werden kann, warum dann nicht auch in all den anderen notwendigen Bereichen!** Es sollte notwendigerweise das Gesamtkonzept der LehrarbZVO kritisch betrachtet werden und die zahlreichen seit 2003 hinzugekommenen Aufgaben sowie eine erneute Aufgabenkritik berücksichtigt werden. ■

„Hamburg wird digital“ – nur mit dienstlichen Geräten!

Nach langem Hin und Her zwischen dem Bund und den Ländern soll nun mit dem „**DigitalPakt Schule**“ die Ausstattung der Schulen mit digitaler Technik umfassend verbessert werden und in einem Zeitraum von fünf Jahren in gemeinsamer Bund-Länder-Anstrengung insgesamt 5,5 Milliarden Euro in die digitale Infrastruktur an Schulen investiert werden. Auf den Stadtstaat Hamburg kommt dabei ein Anteil von knapp 128 Mio. Euro zu, die es nun gilt sinnvoll-zielorientiert den Schulen und Bildungsinstitutionen zugänglich zu machen.



„Wir machen Hamburg digital“ (Hamburger Rahmenwerk Digitalstrategien/Vereinbarung der Staatsrät_innen) oder „Wir werden den DigitalPakt gut nutzen“ (T.Rabe) lauten dementsprechend auch die freudigen Ankündigungen von Hamburgs offiziellen Stellen zum geplanten Ausbauprogramm. Der Weg scheint also frei für die Verbesserung der digitalen Infrastruktur (wie z.B. flächendeckendes WLAN oder „digitale Tafeln“), der digitalen Ausstattung für die Schüler_innen (z.B. in Form von Tablets) und vor

allem auch die Verbesserung der **digitalen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten** an Schulen entscheidend voranzutreiben. Denn die flächendeckende Ausstattung der Beschäftigten mit den für den schulischen Alltag notwendigen Arbeitsmitteln erscheint dringend geboten.

Die zunehmende Verbindlichkeit dienstliche Emailadressen abzurufen und zu beantworten, die Nutzung von digitalen Zeugnisprogrammen, digitaler Lernsoftware, digitaler Klassenbücher usw. sorgen für eine immer weiter voranschreitende zunehmend verpflichtende dienstliche Nutzung von digitalen IT-Endgeräten wie z.B. Computern oder Laptops. Dabei sind jedoch besonders im System Schule Datenschutzfragen immer wieder elementarer Bestandteil des Alltags, so dass die Forderung nach der Einführung und Bereitstellung von **dienstlichen Geräten** für jeden Beschäftigten dringend geboten ist. Aus Sicht des Gesamtpersonalrats (GPR) kann nur so der Spagat zwischen der gebotenen dienstlichen Aufgabenerfüllung bei gleichzeitiger rechtskonformer Praktizierung des Datenschutzes gewährleistet werden.

Der Gesamtpersonalrat ist an verschiedenen Stellen mit der BSB über die konkrete Etablierung und Ausgestaltung neuer digitaler Verfahren in Verhandlung:

Der Gesamtpersonalrat hat im Mai 2018 die **Dienstvereinbarungen** zu den **IuK-Verfahren Untis** (Stunden- und Vertretungsplanungssoftware) und **DiViS** (Digitale Verwaltung in Schulen) mit der BSB aktualisiert.

Anlass war die **Einführung der zentralen Zeugnisnoteneingabe** in DiViS. Da hierfür die Informationen über geplante Unterrichte benötigt werden, musste eine neue Schnittstelle für die Abfrage aus DiViS in Untis eingerichtet werden.

Der Gesamtpersonalrat hat diese Dienstvereinbarungen mit Verhandlungen über die dafür **notwendigen Ressourcen** verknüpft. Die BSB hat daraufhin mit dem GPR eine **Prozessvereinbarung** abgeschlossen.

In einem ersten Prozessschritt sollte beraten werden, welche Mittel an den Schulen die Erfüllung der verbindlichen Aufgaben im Rahmen der Zeugniserstellung von DiViS nötig sind. Dieser erste Prozessschritt wurde bis Ende Oktober 2018 mit einer **Vereinbarung zu IT Ausstattung an Schulen für die erste Phase der Einführung von DiViS Zeugnis** abgeschlossen. Ein Kernpunkt der Vereinbarung sieht bei Noteneingabe ohne

Verwaltungsendgeräte (=PC der Verwaltungsangestellten und Schulleitungsmitglieder) vor, dass ausreichende und angemessene IT-Endgeräte durch die Schule zur (gemeinschaftlichen) Nutzung bereitzustellen sind. Die Schulleitung beteiligt den schulischen Personalrat an der Festlegung der für das Verfahren konkreten Anzahl der zwischen 8 und 16 Uhr zugänglichen IT-Endgeräten an der Schule. Der Zeugnisdruck erfolgt nur auf Druckern in der Schule.

Leider wurden diese wichtigen Vereinbarungen erst am 26.2.2019 im Mitteilungsblatt Schulen Nr. 2 / 2019 von der BSB veröffentlicht. Die erste Halbjahreszeugniserstellung mit DiViS war somit bereits erfolgt. Die Vereinbarung gilt auch für die Erstellung der Zeugnisse im Juni 2019.

In einem zweiten Prozessschritt nach obiger Prozessvereinbarung soll nun beraten werden, welches Konzept für die IT-Ausstattung an Schulen erforderlich und angemessen ist. Bei der Gestaltung des Konzeptes sollen insbesondere die Nutzung von IT- und LuK-Verfahren durch Beschäftigte an Schulen, schulische Arbeitsplätze für IT und Anforderungen an die Qualität der schulischen Arbeitsplätze für IT sowie schulische IT-Endgeräte und Anforderungen an solche schulischen IT-Endgeräte zur Nutzung durch Beschäftigte berücksichtigt werden. Die Erarbeitung dieses Konzeptes soll bis zum 31.07.2019 abgeschlossen sein. Hier vertritt der Gesamtpersonalrat

die Auffassung, dass **dienstliche Aufgaben regelhaft auf dienstlichen Geräten** zu erledigen sind. Die Umsetzung dieses (aus der gültigen Arbeitsstättenverordnung herleitbaren) Anspruches kostet natürlich einiges, jedoch sind diese Investitionen notwendig und gesetzlich unabdingbar.

Ein weiteres Digitalisierungsbemühen der BSB findet im Rahmen der Pilotierung des WebUntis-Moduls „digitales Klassenbuch“ in knapp 30 allgemein- und berufsbildenden Schulen statt. Hier wird u.a. die digitale Fehlzeiterfassung und die digitale Dokumentation des Lehrstoffes erprobt und ausgewertet werden. Der Gesamtpersonalrat ist in dem Prozess beteiligt. Sofern die BSB zu dem Ergebnis kommt, ein LuK-Verfahren „Digitales Klassenbuch“ flächendeckend einzuführen, wird der Gesamtpersonalrat die Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung aufnehmen. Der Gesamtpersonalrat bittet deshalb die schulischen Personalräte von einer einzelschulbezogenen Dienstvereinbarung bis zur Klärung des Prozesses abzu- sehen. Hinweise der schulischen Personalräte zur Ausgestaltung des Verfahrens nimmt der Gesamtpersonalrat gerne in mögliche Verhandlungen mit. Ein Spannungsfeld erscheint hier die Verfahrensgestaltung zwischen dem Wunsch nach digitaler Abbildung der gelebten Praxis im Umgang mit den Klassenbüchern und den konkreten rechtlichen Anforderungen, z.B. aus der Schuldaten-schutzverordnung und der Handreichung zum Umgang mit Schulpflichtverletzungen (Absentismus). ■



Alles neu? Online-Fortbildungen am LI

Bisher organisierte das LI die Fortbildungen für Lehrkräfte nur im Rahmen von Präsenzveranstaltungen. Seit dem 01.02.19 findet die an LI-Fortbildungen interessierte Lehrkraft auch ein Angebot in Form von Online-Fortbildungen vor, sogenannten Webinaren. Die Digitalisierung ist demnach auch in dem Bereich der Fortbildungen angekommen.

Was hat der GPR damit zu tun?

Die Einführung von Webinaren unterliegt der Mitbestimmung nach dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz.

Bereits im Januar 2015 wurde eine Vereinbarung zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbänden im öffentlichen Dienst und der

Freien und Hansestadt Hamburg zur Einführung von E-Learning im Bereich der FHH abgeschlossen.

Diese findet in ihren Grundsätzen auch Anwendung auf Lehrkräfte-Online-Fortbildungen (im Folgenden Webinare genannt).

In dieser Vereinbarung ist festgehalten, dass für das pädagogische Personal an Schulen konkretisierende Dienstvereinbarungen (DV) getroffen werden können.

Da der GPR noch Regelungsbedarf für die Durchführung von Webinaren sieht, wurde mit dem LI vereinbart in Verhandlungen einzutreten.

Bis zum Abschluss einer DV gilt eine Prozessvereinbarung zwischen BSB, LI und GPR.

Darüber hinaus sind die bisherigen Grundsätze nach der Dienstvereinbarung zu Fortbildungen im LI auch auf Webinare anzuwenden.

Folgende Mindeststandards gelten:

- Webinare sind freiwillig.
- Alternativ ist der Besuch von Präsenzveranstaltungen möglich. Das LI stellt sicher, dass Präsenzangebote als Alternativen zu E-Learning Angeboten (Fortbildung mit gleichem Inhalt wie Webinare) vorgehalten werden.
- Webinare sind hinsichtlich der Arbeitszeit der Teilnahme an einer Präsenzveranstaltung gleichgestellt.
- Bei erfolgreicher, genehmigter Anmeldung werden die Teilnehmenden während des Webinars ggf. für eine bestimmte Zeit freigestellt.
- Die Teilnahme an Webinaren wird durch Bestätigung der Dozentin/ des Dozenten nachgewiesen.

Wo und wann macht man Webinare?

- Am eigenen Arbeitsplatz mit dienstlichen digitalen Endgeräten, wenn es die Arbeitssituation zulässt.
- An einem anderen verfügbaren störungsfreien Arbeitsplatz in der Dienststelle mit Online-Zugang und entsprechendem Zubehör (z.B. Headset, evtl. Kamera, ...).
- Die Dienststelle hat sicherzustellen, dass die Schulen während der Webinar-Zeit geöffnet sind und Arbeitsplätze mit dienstlichen Geräten genutzt werden können.

Vieles ist schon geregelt, Einiges muss noch geregelt werden!

Deshalb raten wir allen Kolleginnen und Kollegen immer genau zu prüfen, ob o.a. Grundsätze an ihrer Schule auch eingehalten werden bzw. gegeben sind. Der schulische Personalrat ist bzgl. der Einhaltung der Grundsätze in der Mitbestimmung.

Das Thema barrierefreier Zugang zu Webinaren wird von der Schwerbehindertenvertretung und dem GPR immer wieder in den Verhandlungen thematisiert werden. Der GPR informiert zeitnah, sobald eine Dienstvereinbarung unterzeichnet ist.

Bild: © Angela Parszyk / [PIXELIO](#)



Bunt, bunt, bunt sind alle meine Kleider: Das Fort- und Weiterbildungsangebot des Landesinstituts (LI)



Bild: © Rainer Sturm / [PIXELIO](#)

Im Hamburgischen Schulgesetz ist die Verpflichtung der Lehrerinnen und Lehrer, sich zur Erhaltung und weiteren Entwicklung ihrer Unterrichts- und Erziehungsfähigkeit fortzubilden, festgeschrieben. Nach LAZVO sind vom pädagogischen Personal an Allgemeinbildenden Schulen 30 Stunden, 45 eingerechnete Stunden an Beruflichen Schulen der Lehrerarbeitszeit wahrzunehmen (A-Zeiten).

Das LI bietet zurzeit einen bunten Strauß an Angeboten an. Titel wie Qualifizierung, Ausbildung, Zertifizierung, Praktikum, Webinar, Tagung, Seminar oder Training vertragen nicht immer, ob hierfür nun Fortbildungsstunden angerechnet werden dürfen oder nicht. Auch tauchen immer mehr Fremdanbieter auf wie z.B. das Mercator-In-

stitut, die Handelskammer, Junge Presse Hamburg e.V. Teilweise sind diese Veranstaltungen verpflichtend, so wie z.B. die Fachleitungsqualifizierungen.

Zu unterscheiden ist hierbei in Fort- und Weiterbildungen, die zunächst persönlich zur allgemeinen Erhaltung und weiteren Entwicklung der Unterrichts- und Erziehungsfähigkeit beitragen und solchen, die im Rahmen von Personalentwicklung für besondere Aufgaben und Bereiche qualifizieren. Für jeden und jede immer gut zu wissen: Ob diese nun von externen Anbietern oder im LI angeboten werden – es gelten immer die Regelungen der Dienstvereinbarung LI, welche der GPR 2011 mit der BSB und dem LI abgeschlossen hat (siehe Mitteilungsblatt Nr.9/Dezember 2011). So besteht z.B. eine generelle Kostenfreiheit für alle genehmigten dienstlichen, berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsangeboten. Die Übernahme zusätzlicher Kosten durch die Teilnehmer kann nicht angewiesen und somit auch nicht als Bedingung für die Zustimmung der Schulleitung vorausgesetzt werden.

Für qualifizierende Weiterbildungen werden in der Regel vom LI Ausschreibungen an Schulleitungen versendet. Diese sollen an Personen weitergeleitet werden, die der Zielgruppe entsprechen. Eine gezielte Weiterleitung der Ausschreibung an einzelne Kolleginnen oder Kollegen ist nach Auffassung des GPRs eine Vorauswahl. Unseres Erachtens benachteiligt es Kolleginnen und Kollegen und unterwandert zudem die Bestimmungen der §§ 88 (1) 18, 19 und 26 des HmPersVG, welche die Mitbestimmung der Schulpersonalräte bei Durchführung von und Auswahl für berufliche Fort- und Weiterbildung für das Personal an Schulen regeln.

Personalräte sollten also darauf achten, dass sie nicht allein nur das Formblatt zur Unterschrift vorgelegt bekommen, sondern die gesamte Ausschreibung (Anmeldebogen inklusive Anschreiben und Information). Nur so lässt sich nachvollziehen, ob alle Interessierten die Möglichkeit zur Bewerbung gehabt haben und ob alle Mitbestimmungsbelange berücksichtigt wurden. Einige Schulen regeln dies und die Informationsweitergabe an Kolleginnen und Kollegen über eine gesonderte schulinterne DV.

Bewerber und Bewerberinnen müssen sich häufig mit einem Motivationsschreiben bewerben und sich die Einverständniserklärung der Schulleitung schriftlich auf einem Formular bestätigen lassen. Wesentlich wichtiger ist hierbei, dass auf diesem Formular die Schulleitung in der Regel bestätigt, dass sie bei diesen meist zeitlich sehr umfangreichen Weiterbildungen für entsprechende Entlastungen Sorge trägt.

Durch die Einsicht der gesamten Ausschreibung erhält der SPR somit auch die Gelegenheit, die Rahmenbedingungen zu überschauen. In einem Dienststellengespräch kann auf dieser Grundlage mit der Schulleitung über die Regelungen gesprochen werden, welche die Entlastungen gewährleisten sollen.

Und damit es nicht noch bunter wird:

Der Gesamtpersonalrat arbeitet zurzeit zusammen mit dem LI an formalisierten Ausschreibungen, welche die

Rahmenbedingungen, Zielgruppen, zeitlichen Anrechnungen, Mitbestimmungsbelange, – auch für Veranstaltungen externer Anbieter – stärker verdeutlichen. Nicht zuletzt soll hiermit die Unterscheidung geklärt werden zwischen Veranstaltungen, welche in besonderer Weise qualifizierend sind und welche eher als allgemeine Fortbildung zu verstehen sind. Diese sind in der Regel im Programmheft des LI zu finden, in dem zukünftig eine aktualisierte Information des GPRs speziell für Kolleginnen und Kollegen zu finden sein wird.

Begleitet wird vom GPR auch die weitere Einführung von Webinaren. Für eine Probephase von zwei Jahren hat man sich zwischen LI und Personalräten geeinigt, im gegenseitigen, engen Austausch zu bleiben und ggf. auf eine Dienstvereinbarung hinzuarbeiten. Grundlage hierfür ist die §93er Vereinbarung „Zur Einführung und Nutzung von E-Learning“ von 2015. Ein besonderes Augenmerk liegt von Seiten des GPR hierbei u.a. auf dem Anmeldeverfahren und somit insgesamt auch dem Datenschutz, der Ausstattung der Schulen mit (störungsfreien) Arbeitsplätzen nach Arbeitsstättenverordnung, der zeitlichen Gestaltung sowie der Barrierefreiheit der verwendeten Software und – nicht zuletzt – dem gesamten Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe Artikel „Alles neu? Online-Fortbildungen am LI“).

Besonders die Ausweitung der verpflichtenden Angebote im Rahmen der Digitalisierung, Rechtschreib- und Matheoffensive sowie die vermehrte Einführung fester schulinterner Fortbildungskonzepte, welche häufig zu kollegialen Hospitationen verpflichten, nimmt der GPR kritisch zur Kenntnis. Einerseits weil doch immer wieder die Rechte der Lehrerkonferenz hinsichtlich der Inhalte und Durchführung (Konzepte und Verteilung der A-Zeiten) unbedacht bleiben, andererseits weil das bunte Kleid der Fort- und Weiterbildung für die Kolleginnen und Kollegen immer enger wird: Es gibt kaum noch Möglichkeiten der freien Entscheidungen und Entfaltungen, wenn die Vorgaben weiter zunehmen.

Gerecht verteilte und finanzierte Fort- und Weiterbildung sollten weiterhin selbstbestimmt möglich bleiben, damit es an der richtigen Stelle bunt wird – an Schule! ■



Bild: © Karl-Heinz Laube / [PIXELIO](#)

Krank während einer Fortbildung.



Sind Lehrkräfte krank, müssen Sie keine ihrer geplanten Einsatzzeiten (Unterricht, Konferenzen, Aufsichten, Vertretungen) nachholen. Diese Einsatzzeiten sind im Voraus geplant worden. Das

gilt auch für Fortbildungszeiten, für die sich die Lehrkräfte ordnungsgemäß angemeldet haben. Denn dann ist die Fortbildung den geplanten Arbeitszeiten hinzuzurechnen. ■

Personalauswahlverfahren: Checkliste (nicht nur!) für Schulleitungen



Da der Personalrat bei Einstellungen in der Mitbestimmung ist, ist besonders auch das Auswahlverfahren wichtig zu betrachten. Denn hier wird die Grundlage für die Einstellung geschaffen. Hilfreich ist hierbei zu wissen, dass es für Schulleitungen Checklisten gibt, welche von der Personalabteilung erstellt wurden und auch für Personalräte wichtige Hinweise enthalten. Zu beziehen sind diese Listen auch für Personalräte im Intranet.

Die wichtigsten Dinge der Checkliste Personalauswahlverfahren im Überblick als Auszug:

Auswahlvermerk schreiben

Im Auswahlvermerk muss formlos dargestellt werden:

- Wer war eingeladen?
- Warum sind die nicht eingeladenen Personen nicht eingeladen worden?
- Positive und negative Entscheidungen der Auswahl müssen auch für Dritte nachvollziehbar **begründet** werden!
- Fehlende paritätische Besetzung des Auswahlgremiums muss begründet werden. (HmbGleiG)

Der Auswahlvermerk stellt die Grundlage für die Mitbestimmung dar.

Die ausgewählte Bewerberin/Der ausgewählte Bewerber wird über die beabsichtigte Auswahlentscheidung informiert. (Vorbehaltlich der Zustimmung durch den PR).

Beteiligung des Schulpersonalrats/ggf. der Vertrauensperson/der Schwerbehinderten

- Dem PR müssen die Mitbestimmungsvorlage (Personalverfügung) und die erforderlichen Unterlagen (z. B. Auswahlvermerk, Bewerbungsunterlagen) vorgelegt werden.
- Ist unter den Bewerbungen eine Schwerbehinderte bzw. ein Schwerbehinderter, ist die Vertrauensperson für Schwerbehinderte zu beteiligen

Hinweis:

- Eine Überarbeitung besonders hinsichtlich des Einbezugs der Schwerbehindertenvertretung steht noch aus!
- Weitere GPR-Info-Artikel zum Schulwechsel finden sich unter <https://gpr.hamburg.de> ■

Schule wechseln und noch Überstunden auf dem Zettel?

Zum Glück laufen Schulwechsel in der Regel langfristig geplant und geordnet, so dass Schulleitungen für den Abbau von Überstunden vorausschauend sorgen können.

Doch Ausnahmen bestätigen die Regel und so kommt es vor, dass eine Lehrkraft – aus welchen Gründen auch immer – kurzfristig wechselt und Überstunden zunächst an der abgehenden Schule bestehen bleiben.



In diesen Ausnahmefällen ist es laut Behörde so, dass von Schulkonto zu Schulkonto über VORm ausgeglichen wird, da der Arbeitgeber grundlegend derselbe bleibt. Die neue Schule erkennt die Überstunden also an und rechnet sie der Lehrkraft zu. ■

Hunde in der Schule

In einigen Schulen werden so genannte Schulhunde im Unterricht eingesetzt. Diese Hunde sind speziell auf ihre Eignung getestet, entsprechend ausgebildet und werden regelmäßig an ihrem Einsatzort Schule überprüft und von einer für den pädagogischen Hundeeinsatz ausgebildeten Lehrperson eigenverantwortlich geführt. Daneben gibt es noch Assistenzhunde, die als ständige Begleithunde für Menschen mit körperlichen und/oder geistigen Einschränkungen trainiert sind oder Therapiehunde, die für den gezielten Einsatz durch einen Therapeuten ausgebildet sind.



ziehungsberechtigten, mit der Klasse, durch die Lehrerkonferenz und der Schulkonferenz abgestimmt sein.

Hierbei gilt es auch zu prüfen, ob es Schülerinnen und Schüler oder Personal an der Schule gibt, die durch den Hund gesundheitlich beeinträchtigt werden oder ob es andere persönliche Gründe gibt, die gegen einen Schulhund sprechen. Alle diese verschiedenen Bedürfnisse müssen vorher in der Schule geklärt, besprochen und in den Schulregeln abgestimmt werden. Der pädagogische Aspekt sollte immer im Vordergrund stehen. Für gesundheitliche Fragen steht der AMD (Arbeitsmedizinische Dienst) zur Verfügung.

Der Einsatz des Schulhund-Lehrkraft-Teams dient pädagogischen Zielsetzungen und sollte mit der Schulleitung, mit dem Klassenteam, schriftlich mit den betroffenen Er-

Selbstverständlich ist das Mitbringen eines privaten, nicht als Schul- oder Assistenzhund ausgebildeten Hundes, nicht gestattet. ■

Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Bei Anträgen zur **Gleichstellung** mit schwerbehinderten Menschen fordert die Agentur für Arbeit den schulischen Personalrat (SPR) und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zur Stellungnahme auf. Wir beraten Sie und den SPR gerne bei allen Fragen zu diesem Thema.

Wir möchten Sie an dieser Stelle auf unsere **aktuellen Sprechzeiten** hinweisen.

Einzeltermine können Sie mit uns telefonisch vereinbaren. Sie finden uns in der 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

Grund- und Sonderschulen:

Matthias Oehrich

Tel: 42863 – 3360

matthias.oehrich@bsb.hamburg.de

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 9.30 – 15.30 Uhr u.n.V.

Andreas Weber

Tel.: 42863 – 4162

andreas.weber@bsb.hamburg.de

Di. 12.00 – 17.00 Uhr und

Mi. 11.00 – 16.00 Uhr u.n.V.

Gymnasien:

Jan Schöttler

Tel.: 42863 – 4071

jan.schoettler@bsb.hamburg.de

Mo. 10.30 – 16.00 Uhr und Di.+Mi.

9.30 – 16.00 Uhr / Do. 10.30 – 16.00

Uhr u.n.V.

HIBB/Berufliche Schulen:

Stephan Görbig

Tel.: 42863 – 4036

stephan.goerbig1@bsb.hamburg.de

Di., Mi., Do. 9.00 – 16.00 Uhr u.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 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 Schulpersonalräte können ihre Fragen immer richten an gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de oder direkt an die folgenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:



Bild: © Stephanie Hofschlaeger / PIXELIO

Ute Koch	Vorsitzende	BS 25 / Beamte	ute.koch1@bsb.hamburg.de
Manuela Kirschbaum	Stv. Vorsitzende	Schule Eduardstraße/Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	manuela.kirschbaum@bsb.hamburg.de
Yvonne Heimbüchel	Vorstand	Helene-Lange-Gymnasium	yvonne.heimbuechell@bsb.hamburg.de
Thorsten Gehlsen	Vorstand	Julius-Leber-Schule	thorsten.gehlsen1@bsb.hamburg.de
Sven Quiring	Vorstand	ReBBZ Mitte Präbenweg	sven.quiring1@bsb.hamburg.de
Heike Hanschke		Schule Am Walde Schulsekretariate	heike.hanschke2@bsb.hamburg.de

Weitere GPR-Mitglieder:

Arnheim, Carsten	Adolph-Schönfelder-Schule	Poppner-Gröling, Dirk	GS Turmweg
Bielefeldt, Sabine	GS Mümmelmannsberg	Plinke, Walter	BS 28
Destenay, Sylviane	Louise-Schroeder-Schule	Stäcker, Mareile	Schule Müssenredder
Ehlers, Susanne	Lise-Meitner-Gymnasium	Tatje, Marlies	BS 30
Haß, Bodo	Schule Hirtenweg	Thiele, Ingrid	Erich-Kästner-Schule
Lamker, Gerald	Margaretha-Rothe-Gymnasium	Varela-Agra, César	Heinrich-Heine-Gymnasium
Luuk, Hajo	BS 32	Waldmann, Ole	Gretel-Bergmann-Schule
Mohr, Terk	Ida Ehre Schule	Weisz, Andrea	BS 23
Oschlies, Carina	Aueschule Finkenwerder	Wystrach, Claudia	BS 30
Pepperling, Helge	Erich-Kästner-Schule		

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