

Inhalt

Seite

1. Ein Jahr neue Regelungen für die Arbeitszeit der PTF-Kolleg*innen
2. Keine Korrekturtag beim Abitur?
4. Neues aus der Schul-Digitalisierung
5. Projektoffensive in/für/wegen Digitalisierung
6. Gesundheit des schulischen Personals - wesentliche Voraussetzung und kein Papiertiger!
7. BEM vor PÄD !
8. K.O. Pers
9. Schulische Personalräte: FAQs sind da – jetzt alles klar?
10. Schulische Personalräte: WAZ-Verteilung jedes Halbjahr neu?
10. Schulische Personalräte: PR-Accounts und Eduport
11. Die Schwerbehindertenvertretung informiert
12. Ansprechpartner im GPR



Ein Jahr neue Regelungen für die Arbeitszeit der PTF-Kolleg*innen

Aktuelle Informationen:

Im Mai 2019 ist von der BSB ein überarbeitetes Papier „Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit und des Einsatzes des PTF“ und ein Papier mit Antworten zu den Fragen der Veranstaltung im Mai 2018 veröffentlicht worden. Beide Papiere gingen zusammen mit einem Anschreiben der neuen Grundsatzreferentin, Frau Gottschick, an alle Schulleitungen, verbunden mit der Bitte, sie an alle PTF-Kolleg*innen weiterzuleiten.

Viele Dinge haben sich inzwischen in den einzelnen Schulen eingespielt, allerdings beschäftigt den Gesamtpersonalrat in der Beratung u.a. weiterhin die K-Zeit, insbesondere in der Auslegung für Kolleg*innen in Teilzeit.

Dazu zwei Klarstellungen:

- Die tägliche Dienstzeit wird nur von der Erholungspause unterbrochen. Diese Dienstzeit wird von der Dienstzeitregelung definiert, beinhaltet also auch geplante K-Zeiten. Das heißt, dass es auch für Teilzeit-Kolleg*innen keine, von der Schulleitung geplante, Unterbrechung zwischen der B-Zeit und regelmäßigen Terminen, wie z.B. einer wöchentlichen oder zweiwöchentlichen Teambesprechung geben darf. Sonst ist das ein geteilter Dienst, der ausdrücklich nicht erlaubt ist. (Erläuterungen 3.2)
- Pädagogische Jahrestagungen und ähnliche Veranstaltungen, die in der B-Zeit stattfinden, müssen dann natürlich auch für alle Kolleg*innen als B-Zeit angerechnet werden.

Die knapp bemessenen K-Zeiten sind, wie vom GPR schon mehrmals moniert, weiterhin komplett teilbar. Das bedeutet, dass Teilzeit-Kolleg*innen nur im Verhältnis zu ihrer Gesamtarbeitszeit

K-Zeiten haben. Dieser Anteil wird durch die im Schulgesetz verankerte komplette Teilnahme an den „Lehrerkonferenzen“ noch einmal kleiner. Dies führt in den Schulen immer wieder zu Konflikten, da die K-Zeiten insbesondere für Teilzeit-Kolleg*innen und Berufsgruppen mit einem hohen Bedarf an Kommunikation häufig nicht ausreichen.

Deshalb rät der Gesamtpersonalrat weiterhin den Kolleg*innen ihre K-Zeiten zu dokumentieren. So können sie im Konfliktfall belegen, dass sie mit ihrer Zeit nicht auskommen.

In der Dienstanweisung steht, dass die B-Zeit die Zeit am und für das Kind ist. So müssen manche Austauschgespräche nicht automatisch K-Zeit sein. Laut Punkt 2.3 der Dienstanweisung kön-

nen sie von den Schulleitungen auch der B-Zeit zugeordnet werden.

Gibt es in den einzelnen Schulen bei Auseinandersetzungen keine Einigung, können sich die Kolleg*innen ausdrücklich auch an die Schulaufsicht wenden (siehe 2.5 der aktuellen Erläuterungen).

Der Gesamtpersonalrat begleitet die Umsetzung der Regelungen weiterhin konstruktiv und kritisch. Er berät die Schulpersonalräte bei Konflikten, die an Schulen entstehen.

Weitere Informationen zur Umsetzung der DA/DZR stehen auch in den vorherigen GPR-Infos, die es als [Download](#) auf der Seite <https://gpr.hamburg.de> gibt.

Seit über einem Jahr ist die neue Regelung zur Dienstzeit des PTF Personals in Kraft. Noch einmal zur Erinnerung - diese Regelung besteht aus zwei Teilen:

- Zum einen, die Dienstzeitregelung (DZR)

Diese wurde mit dem Gesamtpersonalrat (GPR) verhandelt und am 22.03.2018 in der Einigungsstelle entschieden. Die DZR stellt den äußeren Rahmen der Arbeitszeit dar (erhöhte Wochenarbeitszeit zum Ferienausgleich, Regelung von Bildungsurlaub, Ruhepausen, Ausgleich für Schwerbehinderung und die Mitbestimmung des Schulpersonalrates bei der Einsatz- und Urlaubsplanung).

- Zum anderen, die Dienstanweisung (DA)

Hierin wurde die innere Aufteilung der Arbeitszeit von der Behörde ohne Beteiligung des Gesamtpersonalrates erarbeitet und am 15.05.2018 veröffentlicht. Der GPR ist bei den in der DA festgelegten Regelungen nicht in der Mitbestimmung. In der DA wird die Arbeitszeit in B-Zeit (Bedarfszeit), K-Zeit (Kooperation, Koordination, Kommunikation) und VN-Zeit (Vor- und Nachbereitung) aufgeteilt. Die Schulleitung verplant die B-Zeit und die Teile der K-Zeit, die für Konferenzen, Elternabende etc. benötigt werden. Diese Einsatzpläne muss die Schulleitung, genauso wie den Urlaubsplan, dem Schulpersonalrat zur Mitbestimmung vorlegen.

Keine Korrekturtag beim Abitur?

Den GPR erreichen in der Beratung Informationen, wonach Oberstufenkoordinatoren behaupten, dass sie keine Korrekturtag mehr gewähren dürfen. Von offizieller Seite ist dem GPR das nicht bekannt. Offiziell gilt immer noch das Schreiben vom 1.2.2017. In dem Schreiben des Amtes für Bildung ist zu lesen, dass auf Nachfrage die Notwendigkeit von Korrekturtag zu prüfen sei. Dem GPR erscheint diese Notwendigkeit nicht nur plausibel, sondern ein Muss.

Im [Newsletter](#) des Amtes für Bildung vom 25.10.2019 unter der Rubrik „Abitur: Durchschnittsnote seit Jahren stabil – Englisch löst Deutsch als beliebtestes Prüfungsfach ab“ freut sich die Behörde darüber, dass die Wahl



der Prüfungsfächer der Abiturient*innen ebenfalls stabil sind. „Die sieben am häufigsten gewählten schriftlichen Prüfungsfächer sind seit Jahren Deutsch, Englisch, Mathe, Biologie, Politik/Gesellschaft/Wirtschaft (PGW), Geschichte und Geografie“. Es ist sicherlich kein Wunder, dass die Kernfächer und die häufigsten profilgebenden Fächer die „meistgewählten“ sind. Sie sind die Meistgewählten, weil die im Jahr 2009 eingeführte Profiloberstufe die Abiturient*innen dazu zwingt. Diese Anhäufung auf bestimmte Fächer bedeutet auch, dass die in diesen Fächern unterrichtenden Kolleg*innen viel mehr

Klausuren zu bewältigen haben, als es früher der Fall war.

Dazu kommt, dass die „Zweite Hamburgische Lehrerarbeitszeitkommission“ (Zuständig für die Berechnung der Faktoren) nicht die Anzahl der zu korrigierenden Klausuren in der Berechnung bedacht hat. So bekommen Lehrkräfte denselben Faktor unabhängig davon, ob sie 10 oder 30 Klausuren zu korrigieren haben. Die Kommission ging von einer Basisfrequenz von 21 Schüler*innen aus. Aktuell ist die Basisfrequenz aber 22. Diese Anzahl wird von vielen Lehrkräften überschritten, die Kern- oder profilgebende Fächer unterrichten, wenn man schriftliche und mündliche Prüfungen addiert.

Im Schreiben vom 1.2.2017 geht die BSB davon aus, „dass eine Vollzeitlehrkraft an unterrichtsfreien Tagen bis zu fünf Klausuren pro Tag in der Erstkorrektur und etwa 10 Klausuren in der Zweidurchsicht pro Tag bewältigen kann“. Wenn man ein paar einfache Berechnungen anstellt (s. untere Tabelle), wird deutlich, dass mit dem Faktoranteil für Korrekturen maximal 18,75 Klausuren zu schaffen sind (wenn man auch noch mündliche Prüfungen hat, dann noch weniger).

Abikorrekturstunden* im Faktor für			Anzahl von Klausuren à 5 Klausuren / Tag (8 Std.)
Grundkurse	Leistungskurse	Durchschnitt	
20	40	30	18,75
*für mdl. und schrift. Korrekturen			

Die BSB präsentiert regelmäßig die Reduzierung der Anzahl der Klausuren von 4 auf 3 pro Jahrgang in der Oberstufe und das zentrale Abitur als eine Entlastung, weil die Lehrkräfte sich die Themenstellung der schriftlichen Prüfungen ersparen. Das ist im Allgemeinen richtig (es gibt aber trotz-



dem einige Fächer, für die immer noch Themen erstellt werden müssen). Hier werden aber ein paar Fakten außer Acht gelassen:

1. Die Arbeitszeit, die Schüler*innen für die Klausuren in der Oberstufe haben, wurde erhöht (bis zu 3 Stunden im Fach Deutsch) mit dem entsprechenden Mehrkorrekturaufwand.
2. Für die Erstellung der mündlichen Prüfungen ist keine Zeit im Faktor vorgesehen.
3. Die BSB hat zudem eine Klausur unter Abiturbedingungen vorgeschrieben, die bei der Berechnung der „Zweiten Hamburgischen Lehrerarbeitszeitkommission“ nicht vorgesehen war.

Wenn man das alles addiert, kommt man somit auf folgendes Ergebnis: die Lehrkräfte in Prüfungsfächern könnten durchschnittlich 11 Arbeitsstunden zu viel arbeiten.

Zeit pro Klausur (Konzeption und Korrektur)			Themenstellung für Abitur (1 Tag)	Summe
Grundkurse	Leistungskurse	Durchschnitt		
10	12	11	8	19
Durchschnittlicher Korrekturaufwand für Abiturarbeiten in Std.:				30
				-11

Wenn man die Abiturtermine für die Mathematiklehrkräfte betrachtet, sieht man, dass die Klausur am 5.5.2020 geschrieben wird und die Noten am 5.6.2020 den Schülern mitgeteilt werden müssen. Das heißt, dass Erst-, Zweit- und gegebenenfalls Drittkorrektor in 3 Wochen (4 Wochen, wenn sie die Ferienzeit nicht schon vorgearbeitet haben) fertig werden müssen. Das ist im Fall von Teilzeitlehrkräften, die eventuell nur 3 Tage zur Verfügung haben, noch belastender.

Aus diesen Gründen ist der GPR der Meinung, dass die Überprüfung der Notwendigkeit von Korrekturtagen auf „Nachfrage“, wie sie im o.g. Schreiben von dem Amt für Bildung vorgesehen ist, mehr als plausibel ist. Natürlich wären Bemühungen seitens der Schulleitung zu begrüßen, die unter der Prämisse der Fürsorgepflicht Lehrkräfte aus einer Bittstellerrolle nehmen würden. Besonders, weil sie aufgrund des Beurteilungswesens immer wieder mit der Frage ihrer Belastbarkeit konfrontiert werden. Was dazu führen könnte, dass insbesondere unsichere oder jüngere Lehrkräfte, die z.B. auf ihre Verbeamtung warten, sich trotz deutlicher Überlastung nicht trauen würden nachzufragen.

Neues aus der Schul-Digitalisierung: Testphase des digitalen Klassenbuchs und Projekterweiterung „DiViS Zeugnis“

WebUntis Klassenbuch: Bereits seit dem letzten Schuljahr befindet sich der GPR mit der BSB in einem Verhandlungs- und Verständigungsprozess zur Testung und möglichen Ausgestaltung eines „*Digitalen Klassenbuchs*“. Hierzu wurde im Mai 2019 die Vereinbarung getroffen, dass zum Zwecke der Erprobung das Software-Modul „*WebUntis Klassenbuch*“ an 29 Schulen weiter ausprobiert werden darf, um Erkenntnisse zum Nutzen dieser Software für den Schulbetrieb gewinnen zu können. Dabei müssen an den Schulen vor Ort nicht nur die Schulpersonalräte beteiligt werden, sondern auch die Beschäftigten ausschließlich freiwillig an der Testung teilnehmen. Der GPR hat dazu eine Prozessvereinbarung mit Festlegung des Endes der Pilotierung zum 31.1.2020 abgeschlossen. Die Evaluierung des Prozesses, welche unter anderem auch Aufschluss darüber geben soll, ob und in welchem Umfang die Etablierung eines digitalen Klassenbuchs für den alltäglichen Schulbetrieb technisch und organisatorisch für sinnvoll gehalten wird, ist erfolgt. Die BSB plant perspektivisch den Schulen dieses UNTIS-Software-Modul zur freiwilligen Verwendung anzubieten. Für einen solchen (auch nur freiwilligen!) Regelbetrieb ist der GPR in der Mitbestimmung. Verhandlungen dazu werden voraussichtlich noch 2019 beginnen.

DiViS: Neben der Pilotierung des digitalen Klassenbuchs verständigte sich der GPR außerdem mit der Behörde über die flächenhafte Einführung, der Zeugnisnoteneingabe mithilfe der Software *DiViS*. Hier sind bei der schulischen Umsetzung die schulischen Personalräte (SPR) in der Mitbestimmung, zumal diese in Bezug auf die angemessene und ausreichende Ausstattung der Schulen an der Ausgestaltung zu beteiligen sind (s. Mitteilungsblatt Schulen Nr. 7/2019). Des Weiteren ist der SPR bei -in dem Zusammenhang bei möglicherweise geplanten- organisatorischen Veränderungen (z.B. Zeugnisdruck nun durch die Klassenleitung statt durch die Abteilungsleitung oder den Verwaltungsangestellten in Schule) zu beteiligen. Die Umsetzung der an der einzelnen Schule zugewiesenen Aufgaben durch die beauftragten Personen

oder Beschäftigtengruppen kann nur erwartet werden, wenn es der Rahmen und die verfügbaren Mittel zulassen.

Weitere Digitalisierungsbestrebungen der BSB

Informationen aus den laufenden Verhandlungen:

Webinare: So befinden wir uns schon seit längerem in einem Verständigungsprozess in Bezug auf die Etablierung und Anwendung digitaler Arbeitsformen im Bereich des Landesinstituts (LI). Neben der Beschäftigung mit den *Webinaren* selbst hat der GPR anlässlich der Einführung von Webinaren und E-Learning-Angeboten im LI die Mitbestimmung bei dem *Teilnehmerinformationssystem (TIS)* des Landesinstituts eingefordert. Des Weiteren begleitet der GPR die Erprobung eines *Schülerfeedbacktools*, welches freiwillig genutzt werden kann.

Digitalpaket: Ein weiteres größeres Themenfeld in diesem Schuljahr wird die Umsetzung des *Digitalpakts* in den Schulen sein (siehe dazu den Brief des Landesschulrates vom 18.9.2019). Hier vertritt der GPR weiterhin die rechtlich begründete Position, dass dienstliche Aufgaben nur an dienstlichen Geräten erfüllt werden können. Aus diesem Grund müssen für jeden Beschäftigten dienstliche IT-Endgeräte (z.B. Computer oder Laptops) im ausreichenden Maße zur Verfügung



stehen. Des Weiteren muss die Frage der nachhaltigen (zentralen) Wartung der vielzähligen neuen Geräte dringend geklärt werden. Eine zeitnahe und professionelle Wartung können die Schulen ohne zusätzliche Fachexpertise und entsprechende Mittel nicht bewerkstelligen.

SPM+ und LIV+: Die behördliche Schulpersonalmanagement Software erfährt gerade ebenfalls ein Update (SPM+), indem bestehende Fachverfahren erneuert, erweitert und besser miteinander vernetzt werden sollen. Dazu befindet sich der GPR derzeit zusammen mit anderen Personalräten in Verhandlungen, um eine Dienstvereinbarung über die Etablierung eines neuen IT-Unterstützungssystems zur Koordination und Steuerung des Vorbereitungsdienstes und zur Durchführung des Bewerbungs- und Zulassungsverfahrens (LIV+) abzuschließen.

DiViS für die beruflichen Schulen: In Bezug auf die beruflichen Schulen (HIBB) beginnt der GPR gerade auch Verhandlungen zu einer Prozessvereinbarung um die Erweiterung von DiViS für die beruflichen Schulen (BS). Perspektivisch soll das Verfahren Winschool damit abgelöst werden. Hier sind von der Behörde zügig beginnende Testphasen angedacht, welche der GPR kritisch begleiten wird.

Projektoffensive in / für / wegen Digitalisierung

Transparente demokratische Teilhabe bei Schulentwicklungsprojekten mit Fortbildungsbestandteilen

Hamburgs Schulen werden immer digitaler – Hamburgs Lehr- und Verwaltungskräfte müssen da natürlich mithalten. Um dies leisten zu können, werden vielerlei Fortbildungen, digitale Fortbildungsformen, Fachtagungen und Projekte mit Fortbildungsbestandteilen geschaffen.

Somit wird auch das LI immer digitaler. Neben den bereits eingeführten Webinaren (siehe [GPR-INFO 2/2019](#)) stehen nun weitere E-Learning Formen in Planung. Fachtagungen bündeln thematisch verschiedenste Workshops oder Module, sodass in kompakter Form viel Inhalt geboten werden kann.

Auch die Vernetzung des Landesinstituts in Kooperationen mit Stiftungen, anderen behördlichen Institutionen oder Bundesländern soll das Angebot erweitern. Vielfach liegt diesen Vorhaben der Projektgedanke zugrunde, der es ermöglichen

soll, den Weg vernetzt mit den Teilnehmer*innen zu gestalten. Prozessorientiert nennt man dies. Die Produktorientierung – also das Ergebnis - ist hierbei scheinbar erst einmal nebensächlich. Auf jeden Fall ermöglicht es individuelle Lösungen an Schule.

Denn die Prozessorientierung meint, dass man zunächst einige ausgewählte Schulen gewinnt, die „Lust“ daran haben, sich in speziellen Bereichen zu entwickeln. In den Schulen werden dann wiederum einzelne Lehrkräfte ausgewählt, die diese Projekte schulintern voranbringen und die begleitenden Fortbildungen besuchen. Dies steht dann unter dem Label Schul- und auch Qualitätsentwicklung und –sicherung. In den begleitenden Fortbildungen werden unter anderem Inputs gegeben und weiterentwickelt, Materialien erstellt und bereitgestellt, Ergebnisse vorgestellt und evaluiert. Begleitend sind die Fortbildungen, weil die Inhalte an den Schulen in die Praxis gebracht werden. Die eigentliche Arbeit liegt also eher in den Schulen.

Am Ende stehen Lehrkräfte, die als Multiplikator*innen die Projektinhalte schulintern weitergeben sollen, und eine teilnehmende Schule, die ihr Portfolio erweitert hat.



Die Beteiligung an solchen Projekten geht also über die bloße Teilnahme an Fortbildungen oder Einzelqualifizierungen hinaus, bei denen der SPR hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmer*innen an Schule in der Mitbestimmung ist. Hier qualifiziert sich im Grunde eine ganze Schule! Sich über die Lehrerkonferenz die Bereitschaft zur Teilnahme abzusichern, ist nicht nur Vorgabe des Schulgesetzes, sondern auch eine sichere Grundlage und transparente demokratische Teilhabe.

Gesundheit des schulischen Personals – wesentliche Voraussetzung und kein Papiertiger!

Die Schulleitungen der allgemeinbildenden Schulen wurden in einem aktuellen Schreiben vom 27.09.2019 des Landesschulrates an ihre Verantwortung zur regelmäßigen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychosozialer Belastungen sowie technisch-organisatorischer Belastungen und Unfallrisiken erinnert.

Der GPR begrüßt dies und die umfassende Erläuterung der unterschiedlichen Bereiche und Hinweise auf Gesetze und Vereinbarungen sowie unterstützenden Stellen in der Behörde. Es ist dringend nötig, das Thema Gesundheit des Personals und Vermeidung von Unfällen in den Fokus zu rücken und, wie es richtigerweise in dem Schreiben heißt, als „wesentliche Voraussetzung für guten Unterricht und die Qualitätsentwicklung der Schulen“ zu identifizieren!

Neu ist, dass die Behörde nun eine gewisse Kontrollebene einzieht. Diese fordert der GPR bereits seit langer Zeit ein. Sie sind angesichts der ernüchternden bis erschreckenden Zusammenschau der Gefährdungsbeurteilungsergebnisse des Landesinstituts (welches die Leitung des Systemberatungsprozesses im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen innehat) und der überall präsenten Sanierungen und Bauprozesse dringend nötig:

- So ist „jede Schule [...] verpflichtet, bis zum Ende des Schuljahres 2020/21 in die Prozessberatung eingetreten zu sein oder den Prozess der Gefährdungsbeurteilung mit dem LI-Referat Gesundheit gestartet zu haben“.
- Zudem wird das Amt für Bildung die „Ergebnisse der Durchführung dieser Gefährdungsbeurteilungen [hier: technischorganisatorische Belastungen und Unfallrisiken] in allen Schulen 2020 erfragen“.

Doch reicht dies? Wo bleiben die immer noch vom GPR geforderten Folgen und Sanktionen bei Nichtdurchführung? Wo bleiben die wirklich sinnvollen, an den Gefährdungen einzelner Tätigkeitsfelder wirklich ansetzenden Maßnahmen, welche die Verhältnisse ändern und nicht nur am Verhalten der Beschäftigten ansetzen wie z.B. mit Ent-

spannungsförderungen oder Stressbewältigungskursen? Werden hier nicht nur Papiertiger produziert?

Neben der rechtlichen Verantwortung der Schulleitungen zu Gefährdungsbeurteilungen sind weitere eindeutige Verantwortlichkeiten nötig, um Arbeits- und Gesundheitsschutz sinnvoll wirksam werden zu lassen:

- Schulen müssen den Arbeits- und Gesundheitsschutz dauerhaft in einem Gremium unter Beteiligung des PRs thematisieren - bestenfalls einem Arbeitssicherheitsausschuss.

- Behörden- und Schulleitungen haben nach der 94er Vereinbarung von Senat und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur „Gefährdungsbeurteilung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ (94er Vereinbarung Gefährdungsbeurteilung FHH 2014) den „Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung auch bei der Gefährdungsbeurteilung im Steuergremium bereits

bei der Entwicklung der Instrumente und Verfahren zu beteiligen.“ D.h. nicht erst bei den Maßnahmen ist der Personalrat in der Mitbestimmung, sondern auch bei der Wahl der Fragebögen zur Gefährdungsanalyse und der sich anschließenden notwendigen Feinanalyse.

- Die Kollegien müssen sich an den Befragungen der Gefährdungsanalyse und der Feinanalyse beteiligen, denn nur so wird die aussagekräftige Grundlage für Maßnahmen zur Veränderung geschaffen.
- Schulleitungen und Schulpersonalräte sollten das nichtpädagogische Personal (besonders die Verwaltungsangestellten) und Schwerbehinderte ggf. in gesonderten Befragungen in die Gefährdungsbeurteilung einbeziehen, da sie in der allgemeinen Befragung nicht adäquat erfasst werden.
- Schulleitungen haben dem Recht werdender Mütter nach Mutterschutzgesetz auf eine besondere Gefährdungsbeurteilung zu entspre-



chen. Personalräte müssen sich auch hier einbringen.

- Die Behördenleitung muss das LI und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zeitlich/personell besser ausstatten. Und...
- Behördenleitung und Schulleitungen müssen ebenfalls die schulischen Gremien (Steuergruppen, Gesundheitszirkel, Arbeitssicherheitsausschuss o.ä. sowie auch den SPR) und Sicherheitsbeauftragten zeitlich/personell besser ausstatten. Denn nur so ist es möglich, die vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen im vorgeschriebenen zeitlichen Zyklus auch sinnvoll und mit dem Ziel der Verbesserungen begleiten und durchführen zu können.
- Die Behördenleitung muss die Vereinbarung von Senat und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur „Gefährdungsbeurteilung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ (94er Vereinbarung Gefährdungsbeurteilung FHH 2014) einhalten und ein übergeordnetes Steuergremium einrichten, welches demnach folgende Aufgaben hat: Es berät, unterstützt und übernimmt die operationelle Umsetzung, es überwacht, klärt Konflikte und sichert die sach- und zeitgerechte Information der beteiligten Stellen sowie die Ressourcen und berichtet der Behördenleitung.
- Die Behördenleitung muss auf Grundlage des 2-jährlichen Berichts zusammen mit dem GPR bzw. dem noch zu bildenden Steuergremium übergreifende Maßnahmen durchführen.
- Schulpersonalräte haben darauf zu achten, dass § 87 (1) 14 (Verhütung von Dienst- oder Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen) und § 91 HmbPersVG (Beteiligung im Arbeitsschutz und Unfallverhütung) eingehalten werden. Sie sollten mehr von ihrem Initiativrecht in diesen Bereichen Gebrauch machen.
- Schulleitungen müssen an ihren Schulen Sicherheitsbeauftragte benennen, sie zeitlich ausstatten und ihnen umfassende Aus- und Fortbildungen sowie Austausch auf Fachtagungen o.ä. ermöglichen. Der Behördenleitung ist die Benennung zu melden.
- Das LI oder die Personalräte müssen in diesen Fällen die Schulaufsichten darauf hinweisen, falls die Schulleitung keine Gefährdungsbeurteilung oder nach der Analyse keine weiteren Handlungsschritte, insbesondere keine Umsetzung von Maßnahmen durchgeführt hat. Und...
- die Schulaufsichten und Behörden müssen bei Unterlassung Konsequenzen folgen lassen.

Wir sehen erste Schritte in die richtige Richtung Gesundheit des Personals und Vermeidung von Unfällen als „wesentliche Voraussetzung für guten Unterricht und die Qualitätsentwicklung der Schulen“ zu befördern – doch weg von den Pa-piertigern sind wir noch lange nicht!

BEM vor PÄD!

Die BSB kommt ihrer Arbeitgeberpflicht nicht ausreichend nach.



Die gesetzliche Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verpflichtet den Dienstherrn präventiv tätig zu werden, wenn Beschäftigte im Laufe von zwölf Monaten sechs Wochen ununterbrochen oder aufsummiert arbeitsunfähig erkrankt waren. Die gesetzliche Grundlage bildet im Neunten Sozialgesetzbuch der § 167 Absatz 2.

Gemeinsam mit den zuständigen Interessenvertretungen (schulische Personalräte, bei schwerbehinderten Beschäftigten auch die Schwerbehindertenvertretung) muss der Dienstherr mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Personen die Möglichkeiten klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Es ist ebenso zu klären, welche Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen, damit der Arbeitsplatz erhalten bleibt (vergleiche auch die „94er Vereinbarung zum BEM“ des Personalamtes der FHH vom 26. November 2012).

Zu den Mindeststandards des BEM-Verfahrens gehört u.a., dass allen BEM-Berechtigten verbindlich ein BEM-Gespräch angeboten wird. Dies ist die Grundvoraussetzung, damit das BEM-

Verfahren im Sinne der Prävention beginnen kann.

Seit der Einführung einer neuen Verwaltungssoftware (KoPers) funktioniert das geregelte Verfahren zum BEM nicht reibungslos, sodass nicht alle BEM-Berechtigten nach 42 Krankheitstagen innerhalb eines Jahres ein Gesprächsangebot erhalten. KoPers generiert nicht automatisch die anfallenden Fehltageliste, Mitarbeiter*innen des Personalsachgebiets müssen die Fehltageliste selbstständig zählen und andere Aufgaben hatten Vorrang. Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und des Gesamtpersonalrates (GPR) kommt der Arbeitgeber so seiner gesetzlichen Verpflichtung zum BEM nicht ausreichend nach.

Erhalten BEM-Berechtigte nicht rechtzeitig ein Gesprächsangebot, können flankierende präventive Maßnahmen wie z.B. die Einleitung von Reha-Maßnahmen, Einsatz von technischen Hilfen, Wiedereingliederungsmaßnahmen nicht greifen, sodass evtl. ohne ein BEM-Verfahren eine Überprüfung auf Dienstfähigkeit beim Personalärztlichen Dienst seitens der Behörde angesetzt wird. Wenn die SBV und die Personalräte nicht informiert sind, können sie auch nicht mit Einverständnis des Betroffenen aktiv beraten. Maßnahmen zur Gestaltung angemessener Arbeitsbedingungen können nicht initiiert werden. Somit wird der Präventionsgedanke des BEM-Verfahrens ad absurdum geführt. Maßnahmen, die auf die Vermeidung von Dienstunfähigkeit gerichtet sind, haben Vorrang, im Sinne eines gestuften Verfahrens. Erst wenn alle Präventionsmaßnahmen ausgeschöpft oder nicht Erfolg versprechend sind, ist das Verfahren zur Prüfung auf Dienstfähigkeit einzuleiten und der Personalärztliche Dienst (PÄD) zur Begutachtung zu beauftragen. Es gilt: BEM vor PÄD!

Bei allem Verständnis für die Überlastungssituation der einzelnen Sachbearbeiter und der technischen Probleme ist der oben beschriebene Missstand nicht zu akzeptieren! Dies haben die SBV und der GPR an vielen Stellen innerhalb der Be-

hörde immer wieder thematisiert. Vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollte der Dienstherr Sorge dafür tragen, im Rahmen der Prävention die Arbeitskraft seiner Beschäftigten dauerhaft zu erhalten.

Beschäftigte haben ein Recht auf ein BEM, fordern Sie es proaktiv ein! Außerdem steht es jedem Beschäftigten frei, im Sinne des Präventionsgedankens auch bereits vor Erreichen der 42 Krankheitstage ein BEM-Verfahren zu beantragen.

K.O.Pers

Bereits zum Jahreswechsel 2018/19 wurde auch in der Schulbehörde als einem der letzten Bereiche

der FHH die Software der gesamten Personalverwaltung auf das neue Personalmanagementsystem KoPers umgestellt. Leider verläuft diese Umstellung bis heute nicht ohne Probleme.

Beispielsweise scheint es unklar zu sein, welche Daten nicht oder nur fehlerhaft in die neue Software übertragen worden sind. Einige der für die BSB notwendigen Daten werden vom System KoPers nicht automatisch generiert und müssen manuell von den Sachbearbeiter*innen

eingetragen werden, was für die Kolleg*innen im Personalservice zusätzliche Arbeit bedeutet. Es ist ein hoher zeitlicher Aufwand für die Nacherfassung erforderlich und bestimmte KoPers-Dokumente können noch nicht genutzt werden. So sind z.B. Veränderungsanzeigen von Arbeitsverträgen manuell zu erstellen.

Für alle Beschäftigten der BSB bedeutet diese Umstellung, dass es zu Verzögerungen in der Personalsachbearbeitung oder zu Unstimmigkeiten der Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung kommen kann. Deshalb empfehlen wir den Beschäftigten dringend, in ihren Verdienstabrechnungen auf die korrekten Beträge zu achten und nicht nachvollziehbare Änderungen zu prüfen. Sollten sie Abweichungen feststellen, sollten diese



schriftlich der Personalabteilung mitgeteilt werden.

Der GPR ist für diese Angelegenheit nicht zuständig und kann auch keine Beschleunigung herbeiführen.

Da jedoch Kolleg*innen vermehrt mit der Problematik, unstimmgiger Verdienstabrechnungen an uns herantreten, möchten wir in diesem Zusammenhang auf einige wichtige Aspekte aufmerksam machen:

Für Tarifbeschäftigte gilt grundsätzlich:

Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, müssen die Beschäftigten innerhalb der Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit, bei ihren Personalsachgebieten schriftlich geltend machen, da sie sonst verfallen (TV-L §37 (1)1).

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige, schriftliche Geltendmachung des Anspruchs, auch für später fällige Leistungen (TV-L §37 (1)2). Die BSB hat allerdings mehrfach versichert, dass im Falle von Unterzahlungen oder gar dem Ausbleiben der Gehaltszahlungen, die im Zusammenhang mit der Systemumstellung stehen, Nachzahlungen unabhängig von der Ausschlussfrist erfolgen sollen.

Für Beamte gilt:

Aufgrund der Treuepflicht von Beamt*innen, sind sie verstärkt gehalten, auf Unstimmigkeiten in ihren Bezügen zu achten und den Dienstherren z.B. auch bei Überzahlungen darauf hinzuweisen. Der Dienstherr kann von Beamt*innen bis zu drei Jahre lang überzahlte Bezüge zurückfordern. Zu beachten ist hier: auch kleine Beträge der Überzahlungen können in der Gesamtsumme, zu hohen Rückzahlungsforderungen des Dienstherren führen.

Besonders zur Information für die Schulpersonalräte gilt:

Wenn Kolleg*innen ihren Stellenanteil aufgestockt oder reduziert haben, oder neu eingestellt wurden bzw. je mehr die Verträge (unter anderem auch VOrM-Verträge) und Stellenanteile von den regelhaften Verträgen abweichen, desto mehr besteht die Möglichkeit, dass die Bezahlungen *ungenau* sind. Wir raten deshalb den Schulpersonalräten, in diesen Fällen die Beschäftigten auf die oben geschilderte Problematik hinzuweisen. Obwohl das neue Personalverwaltungssystem KoPers beständig auf Fehler ge-

prüft und überarbeitet wird, kann die Behebung der bestehenden Problematik noch geraume Zeit in Anspruch nehmen. Die eigentlich selbstverständliche Prüfung der Verdienstabrechnung sollte deshalb allen Beschäftigten zur Gewohnheit werden.

Schulische Personalräte: FAQs sind da – jetzt alles klar?

Im Sommer 2019 wurden sie im Intranet der BSB veröffentlicht: Die überarbeiteten FAQs – Schulische Personalräte.

Im Vorfeld dieser Veröffentlichung haben dazu mehrere Gespräche zwischen der Dienststelle und dem Gesamtpersonal (GPR) stattgefunden. Die Gesprächsatmosphäre war vertrauensvoll und konstruktiv.

Das sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich um FAQs des Arbeitgebers für seine Leitungskräfte in Schule handelt.

Der GPR berät im Rahmen des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes schulische Personalräte. Die Dienststelle berät die Schulleitungen. Da liegt es nahe, dass nicht alle Sachverhalte gleich bewertet werden.

Die Klarstellung zum Thema Faktorenänderung und der Hinweis auf die Möglichkeit der personalrätlichen Aufgabenwahrnehmung auch während der Unterrichtszeit sind zwei positive Aspekte in der überarbeiteten Fassung der FAQs. Auch der Hinweis an die Schulleitungen (SL), gemeinsame Freistunden für die Personalratsmitglieder für die Sitzungszeit zur Verfügung zu stellen, ist im schulischen Alltag sicher hilfreich.

Sehr knapp sind die Hinweise zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Hier sei dringend auf die Informationen der Schwerbehindertenvertretung und der BSB hingewiesen.

Nun könnte man meinen, dass alle Fragen zum Themenkomplex schulische Personalräte (SPR) abschließend beantwortet seien. Das wäre eine super Sache, aber auch die überarbeiteten FAQs werden nicht jede Fragestellung abbilden, die sich im Zusammenhang mit schulischen Personalräten ergibt! So werden die FAQs nach wie vor nicht auf jede Frage eine Antwort liefern.

Als Leitfaden sind sie aber

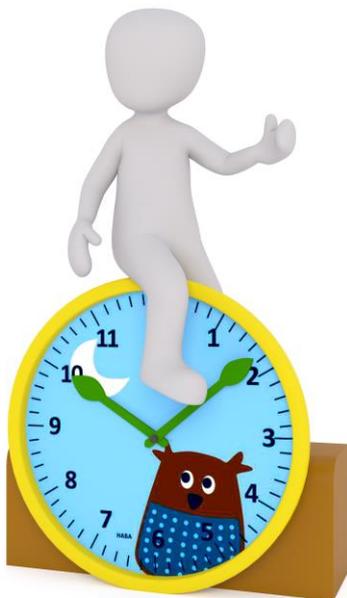


mehr als nur ein erster Zugang zu diesem Themengebiet.

Die schulischen Personalräte finden weiterhin Antworten auf ihre offenen Fragen mit Unterstützung des Gesamtpersonalrats.

Schulische Personalräte: WAZ-Verteilung jedes Halbjahr neu?

Vor kurzem erfolgte über die SL eine Abfrage der aktuellen Besetzung der Schulpersonalräte. Hierbei sollte genau unterschieden werden, „ob es sich dabei um tatsächliche Mitglieder oder um Nachrücker bzw. Ersatzmitglieder handelt, da diese keinen rechtlichen Anspruch auf eine Entlastungsressource besitzen“.



Dazu kamen folgende Fragen eines PRs an uns:

„Was hat die Größe des Personalrats mit der WAZ zu tun, wenn sich die Größe des Personalrats normalerweise nach der Größe des Kollegiums bemisst.

Wieso sollten Nachrücker kein Anrecht auf WAZ haben? In unserem Fall ist ein Mitglied in Erwartung seiner baldigen Pensionierung zurückgetreten und die listennächste Kollegin nachgerückt.“

Wir fragten nochmals bei der zuständigen Stelle nach und erhielten folgende Antwort, die wir gerne weitergeben möchten:

„[...] ausgehend vom Gesetzeskommentar zum BPersVG, welches die Ersatzmitglieder analog zum § 32 HmbPersVG regelt, kann auch bereits bei einer einfachen zeitweiligen Verhinderung ein Ersatzmitglied z.B. für eine Sitzung eintreten.

Dies gilt sogar, wenn ein reguläres Mitglied bei einer Sitzung nur zeitweise anwesend sein kann. Rechtlich gesehen haben vorübergehend eingetretene Ersatzmitglieder dieselbe Stellung hinsichtlich der Befreiung der Arbeitspflicht und der Fortbezahlung der Dienstbezüge, sofern es um die ordnungsgemäße Durchführung von PR-Aufgaben geht.

Mein gedanklicher Einwand kam wohl daher, dass Ersatzmitglieder, die vorübergehend nachrücken, nur im Ausnahmefall Anspruch auf die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen besitzen. Hier käme es vor allem auf die Häufigkeit des Eintretens sowie die Arbeitsfähigkeit des PR an. Das wäre an dieser Stelle dann differenziert zu betrachten.“

In diesem Zusammenhang möchten wir auch nochmals darauf hinweisen, dass es auch für Personalräte die Möglichkeit gibt, Mehrarbeit geltend zu machen (siehe GPR-Info März 2018 sowie aktualisierte FAQs Personalrätearbeit).

Schulische Personalräte: PR-Accounts und Eduport

Alle schulischen Personalräte (SPR) erhalten für ihre Arbeit ein persönliches E-Mail-Postfach der BSB (@bsb.hamburg.de).

Gleichzeitig steht für jedes SPR-Gremium ein bereits eingerichtetes SPR-Funktionspostfach zur Verfügung, das über den persönlichen SPR-Account abgerufen werden muss.

Warum gibt es diese Funktionspostfächer?

Der BSB und dem GPR sind nicht immer alle aktuellen SPR-Mitglieder*innen namentlich bekannt. Deshalb gibt es das bereits eingerichtete Funktionspostfach an jeder Schule. So wird sicherge-



stellt, dass die Informationen von der BSB und vom GPR zugestellt werden können.

Es ist enorm wichtig, dass der SPR auch dieses Funktionspostfach regelmäßig sichtet!

Uns ist klar, dass sowohl die Einrichtung als auch die Pflege dieser Accounts im schulischen Alltag nicht immer ganz einfach sind: der langsame Behördenrechner, das schnell vergessene Passwort, das man nur einmal die Woche nutzt und auch noch regelmäßig ändern muss, etc.

Die dienstlichen Eduport-Accounts dienen zur schulischen Kommunikation und dürfen aus Datenschutzgründen nicht für die personalrätlichen Tätigkeiten verwendet werden.

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

[it-auftraegeallgemeinbildendeschulen](mailto:it-auftraegeallgemeinbildendeschulen@bsb.hamburg.de)

@bsb.hamburg.de

it-auftraegeberuflicheschulen@hibb.hamburg.de

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) informiert:

Personalwechsel

Wir bedanken uns bei Matthias Oehrlich für die gute Zusammenarbeit und für seinen Einsatz für die Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten. Für den Ruhestand wünschen wir ihm alles Gute. Seine Aufgaben hat zum 1. August 2019 Michaela Peters übernommen, die mit viel Engagement unser Team verstärkt.

Sprechzeiten

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, 2. Stock, Raum 228 – 231, 22083 Hamburg,

Grund- und Sonderschulen:

Michaela Peters Tel: 42863 – 3360

michaela.peters@bsb.hamburg.de

Mo. 9.00 – 16.30 Uhr

Di. 9.00 – 16.30 Uhr

Mi. 15.00 – 18.00 Uhr

Do. 9.00 – 16.30 Uhr

Fr. 9.00 – 13.00 Uhr

Stadtteilschulen:

Lisel Freter Tel: 42863 – 4162

lisel.freter@bsb.hamburg.de

Mo. bis Do 9.00 – 15.30 Uhr u.n.V.

Andreas Weber: 42863 – 4162

andreas.weber@bsb.hamburg.de

Di. 12.30 – 17.30 Uhr

Do. 11.00 – 16.00 Uhr u.n.V.

Gymnasien:

Bild: © Peggy und Marco Lachmann-Anke auf Pixabay

Jan Schöttler Tel: 42863 – 4071

jan.schoettler@bsb.hamburg.de

Mo. und Di. von 12.30 – 16.30 Uhr

Mi. und Do. von 9.00 – 16.30 Uhr u.n.V.

HIBB/Berufliche Schulen:

Stephan Görbig Tel: 42863 – 4036

stephan.goerbig1@bsb.hamburg.de

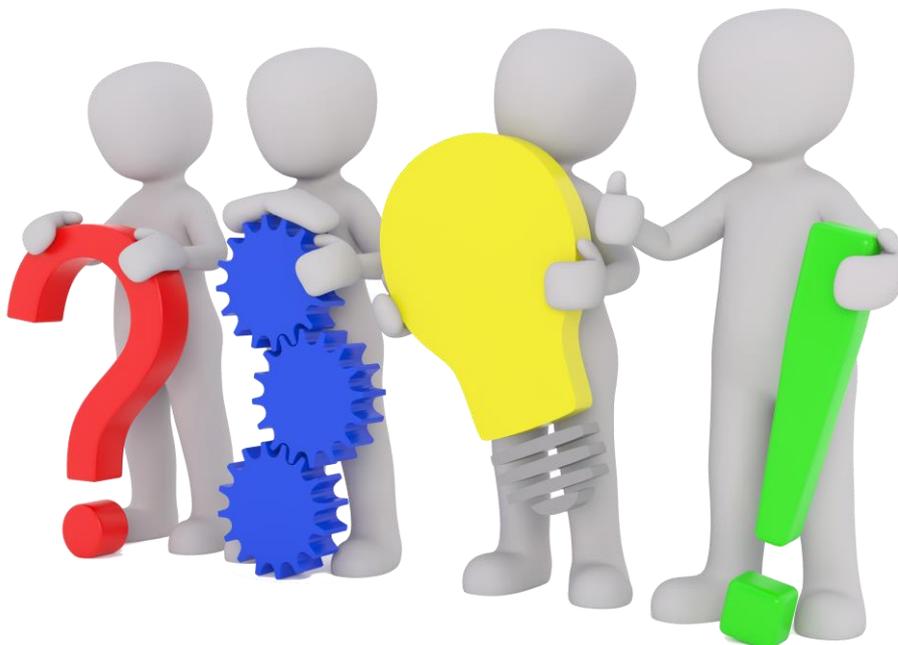
Di., Mi. und Do von 9.00 – 16.00 Uhr u.n.V.

Verwaltungs- und technisches Personal an Schulen, ReBBZ Abt. Beratung:

Sabine Wieland Tel. 42863 – 3142

sabine.wieland@bsb.hamburg.de

Hamburger Str. 41, Raum 210



Ansprechpartner*innen im Gesamtpersonalrat

Wir begrüßen Terk Mohr als neues Vorstandsmitglied und bedanken uns bei unserem Kollegen Thorsten Gehlsen sehr herzlich für seine Mitarbeit und sein Engagement im GPR-Vorstand. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.

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 Kolleg*innen 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 Beratungen sind immer die Rechtsreferenten der Gewerkschaften zuständig – wenn der oder die Beratungssuchende Gewerkschaftsmitglied ist.



Informieren Sie sich auch auf unserer Homepage: <https://gpr.hamburg.de/>

Die Schulpersonalräte können ihre Fragen immer an gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de oder direkt an die folgenden Ansprechpartner*innen richten:

Ute Koch ute.koch1@bsb.hamburg.de	Vorsitzende	BS25	Beamte*innen
Manuela Kirschbaum manuela.kirschbaum@bsb.hamburg.de	stv. Vorsitzende	Schule Eduardstraße	Arbeitnehmer*innen
Yvonne Heimbüchel Yvonne.heimbuechel1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Helene-Lange-Gymnasium	
Terk Mohr Terk.Mohr1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Ida-Ehre-Schule	
Sven Quiring sven.quiring1@bsb.hamburg.de	Vorstand	ReBBZ Mitte Präbenweg	

Weitere GPR-Mitglieder:

Carsten Arnheim	Adolph-Schönfelder-Schule	Walter Plinke	BS28
Sabine Bielefeldt	GS Mümmelmannsberg	Dirk Poppner-Gröling	Grundschule Turmweg
Sylviane Destenay	GS Kaminer Str.	Sara Schönwandt	Schule Maretstraße
Susanne Ehlers	Lise-Meitner-Gymnasium	Mareile Stäcker	Schule Müssenredder
Thorsten Gehlsen	Julius-Leber-Schule (STS)	Marlies Tatje	BS30
Birte Harrich	STS Winterhude	Ingrid Thiele	Erich-Kästner-Schule (STS)
Bodo Haß	Schule Hirtenweg	César Varela-Agra	Heinrich-Heine-Gymnasium
Gerald Lamker	Margarete Rothe Gymnasium	Ole Waldmann	Gretel-Bergmann-Schule (STS)
Hajo Luuk	Berufliche Schule 32	Andrea Weisz	BS23
Helge Pepperling	Erich-Kästner-Schule (STS)	Claudia Wystrach	BS30

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