

Sonderinformationen

12. Mai 2020

Sonderinfo Nr. 4 - Corona Virus

Einleitung

Eine besondere Zeit fordert einen besonderen Einsatz. Dessen sind wir uns alle mehr als bewusst, wenn wir den Blick auf die systemrelevanten Berufe richten. Doch was bedeutet das für Lehrkräfte, die mit der Lehrerarbeitszeitverordnung (LehrArbzVO) einem detaillierten Planungsmodell unterliegen, welches in dieser besonderen Zeit durch das Nebeneinander von Notbetreuung, Fern- und Präsenzunterricht außer Kraft gesetzt scheint?

Die Behörde wird nicht müde zu betonen, dass Lehrkräfte zurzeit einen gesicherten Arbeitsplatz haben, und dankbar dafür sein sollten. Muss man hier und da einfach mal ein Auge zudrücken?

Der GPR hält dagegen, dass gerade jetzt Regelungen einzuhalten sind, um weiterhin die besonderen Herausforderungen des Nebeneinanders der neuen Unterrichtsformen - mit den fortlaufend bestehenden und teilweise sogar zeitlich und inhaltlich ausgeweiteten Aufgaben - in einem gesunden Maß leisten zu können. Es braucht kurzfristig Antworten auf wesentliche Fragen, z.B.: Wie wird die intensive Kommunikation im Fernunterricht im Fachfaktor berücksichtigt? Wie verrechnet sich das Nebeneinander von Präsenz- und Fernunterricht in halbierten Lerngruppen? Wie können Teilzeitkräfte in die Lage versetzt werden, ihre Arbeitszeit auch wirklich auskömmlich zu nutzen und nicht in Gefahr laufen, sich selbst auszubeuten (oder sogar ausgebeutet zu werden)? Denn über allem steht noch deutlicher als zu normalen LehrArbzVO-Zeiten das Dilemma von Profession und Auskömmlichkeit.

Es ist nicht so, dass die bestehenden Regelungen außer Kraft gesetzt sind. Die Behörde und die Schulleitungen (SL) haben hier Sorge zu tragen, dass die mit der LehrArbzVO und den Dienstvereinbarungen (DV) angestrebte Transparenz weiterhin gewahrt bleibt und diese besondere Zeit nicht durch Willkür und Ungerechtigkeit geprägt wird. Die Schulpersonalräte (SPR) sind zu informieren, einzubeziehen und ggf. sogar personalvertretungsrechtlich gefordert. Überdies noch ein Ohr für die Beschäftigten zu haben und deren Anliegen der Schulleitung vorzutragen sowie nicht zuletzt der eigenen Profession als Lehrkraft nachzukommen, kostet die SPR viel Zeit und Kraft!

Der Gesamtpersonalrat (GPR) warnt daher dringend davor, hier und da mal ein Auge zuzudrücken oder die Augen gar ganz zu verschließen! Daher wird im Folgenden der Versuch gestartet, in diesen besonderen Zeiten Durchblick in die Regelungsmöglichkeiten des Einsatzes zu geben. Dies ist für alle eine Herausforderung! Es ist aber umso notwendiger, wenn man bedenkt, dass die pandemische Situation es wohl verlangt, auch nach den Sommerferien in besonderer Form und Arbeitszeitregelung ins neue Schuljahr zu starten.

Vor diesem Hintergrund versucht der GPR bereits jetzt mit der BSB in Gespräche über besondere Arbeitszeitregelungen für diese Zeit zu kommen, um für die Beschäftigten die notwendige Planbarkeit und Transparenz herzustellen.

Informationen zu den aktuellen Initiativanträgen des GPR zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Mit dem Amtsleiterschreiben vom 28.04.2020 liegt nun die offizielle Meinung der BSB auch allen Schulpersonalräten vor: Nach juristischer Prüfung der Initiativanträge des GPR hält die BSB die Mitbestimmung der Personalräte (GPR und SPR) im Gesundheitsschutz pauschal für nicht geboten, da die Maßnahmen nicht unerhebliche Außenwirkung auf Schülerinnen und Schüler (SuS) hätten. Dies soll durch ein Urteil von 1995 gestützt werden, welches heute in vielerlei Hinsicht wie ein Urteil aus dem letzten Jahrtausend erscheint. In dem von der BSB in ihrem Schreiben angeführten Urteil findet sich jedoch auch der folgende Leitsatz:

Sonderinformationen

12. Mai 2020

„Hinsichtlich einer Asbestsanierungsmaßnahme in einer Universität steht der Personalvertretung mit Blick auf § 104 Satz 3 BPersVG bei fehlendem Gesamtkonzept nur dann kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn die Maßnahme im konkreten Einzelfall zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen der Erfüllung der Lehr- und Forschungsaufgabe führen würde.“¹

Aktuelle Urteile und Gutachten sprechen aber Personalräten sehr wohl die Mitbestimmung bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu.² Eine pauschale Ablehnung, wie von der Behörde formuliert, ist übergriffig und irritierend. Denn so nutzt die BSB die Personalvertretung nicht partnerschaftlich zur Stärkung des Gesundheitsschutzes, sondern hält sie formal auf Abstand.

Ob dies willentlich geschieht, können wir nicht beurteilen. Die Mitbestimmung der Personalräte ist jedoch ein hohes juristisches Gut und auch moralisch geboten! Daher wird der GPR die Mitbestimmung mit allen Mitteln sicherstellen.

Unter anderem dank der intensiven Bemühungen des GPR gibt es mittlerweile feste Anweisungen zum Einsatz von Risikogruppen sowie ein Bemühen, Schutzausrüstung für die Beschäftigten zu beschaffen. Doch reicht dies nicht, wenn gesetzlich vorgegebene Beteiligung zu Anregungen degradiert wird.

Lehrkräfte: Wie umgehen mit F-, A- und U-Zeiten?!

Im Grundsatz ist eigentlich alles beim Alten: Alle Dienstvereinbarungen und Verordnungen sind weiter ohne Einschränkung in Kraft. Auch wenn es sich um eine ungewöhnliche Phase handelt, ist kein Ausnahmezustand verhängt und von keiner Stelle eine Aussetzung einer Regelung auch nur erwähnt worden. Daher hilft im Zweifelsfall ein Blick in die LehrArbzVO mit ihren Anhängen, die DV Ganztage, Schulische Stundenkonten und Teilzeit.

Darüber hinaus gilt weiterhin die verhängnisvolle Vorgabe der Auskömmlichkeit von U-Zeiten: *„Benötigt eine Lehrkraft tatsächlich mehr Zeit [als im Fachfaktor vorgesehen, Anm. d. A.] für die unterrichtsbezogenen Aufgaben, beruht dies auf ihrer individuellen Entscheidung und hebt die normative Erwartung, welcher Zeitaufwand tatsächlich zu erbringen ist, nicht auf.“³*

Nach vielen Jahren unter der LehrArbzVO kann den Kolleg*innen (KuK) auch in dieser Situation also nur geraten werden, die Errechnung der Faktoren zu kennen. Wer in Summe mehr Zeit in Unterrichtsvorbereitung, Elterngespräche oder Korrekturen steckt, tut dies aus Sicht des Arbeitgebers freiwillig! Pädagogische Erwägungen oder organisatorische Notwendigkeiten müssten demnach dazu führen, dass andere Aufgaben innerhalb der U-Zeit gekürzt oder schneller erledigt werden. Oder es ist für Pädagogik/Organisation/... eben keine Zeit. Die Kritik an diesem Dilemma verschärft sich unter den derzeitigen Bedingungen in Summe ebenso wie die behördliche Nichtreaktion darauf.

Die Stundenpläne haben sich durchaus geändert, sowohl in der Notbetreuung als auch nach dem schrittweisen Wiedereinstieg am 27.04.2020. Die BSB hat Vorgaben erteilt, wie dieser auszusehen hat: Die Schülerinnen und Schüler bekommen die Hälfte der Unterrichtsstunden im Präsenz-, die andere Hälfte im Fernunterricht. Die Schulen werden mit der Organisation solcher Stundenpläne allein gelassen. Die Grundsätze für diese Sonderpläne sind aber mit dem Personalrat abzustimmen (§87 Abs. 3 HmbPersVG). Solche Grundsätze sollten aus personalrätlicher Sicht besonders dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten

¹ https://www.judicialis.de/Bundesverwaltungsgericht_BVerwG-6-P-5-99_Beschluss_23.08.2000.html am 08.05.2020, 20:00 Uhr

² <https://www.gew-hamburg.de/themen/schule/gew-gutachten-zum-arbeits-und-gesundheitsschutz> am 11.05.2020, 15.30 Uhr

³ Erläuterungen zu den einzelnen Vorschriften der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung, S. 3

dienen. Die Gesundheit der Beschäftigten, die einer Risikogruppe angehören oder mit Personen zusammenleben, die zu einer Risikogruppe zählen, aber auch die Belastung anderer Kolleginnen und Kollegen darf nicht aus dem Blick verloren gehen.

Am Gymnasium sollen alle SuS der Sekundarstufe I drei Stunden Präsenzunterricht in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch bekommen. Dazu noch je nach Jahrgang bis zu sieben Präsenzstunden in anderen Fächern. Und das mit so wenigen Lehrkräften wie möglich, da für SuS sowie für Lehrkräfte das Stammgruppenprinzip gilt. Diese Situation führt zu einer kompletten Umgestaltung des Einsatzes der Lehrkräfte. Nehmen wir das Beispiel einer 6. Klasse in Deutsch: Eine Lehrkraft unterrichtet diese vierstündig mit dem Faktor 1,6. Die Klasse wird (mit Glück) in nur zwei Gruppen geteilt und jede Gruppe soll drei Stunden Präsenzunterricht bekommen und eine Stunde Fernunterricht. Wenn die Lehrkraft das alleine bewältigen soll, würde sie anstatt vier Deutschstunden, sechs Präsenzstunden à dreimal Vorbereitung plus einmal Fernunterricht mit Vorbereitung leisten müssen. Damit hätte sich ihre Arbeitszeit praktisch fast verdoppelt.

Jetzt sind Schulleitungen mit kreativen Lösungen gefragt und Personalräte sollten sie dabei unterstützen. Wie geht man in jeder Schule mit dieser Problematik um? Macht die Lehrkraft weiter mit ihrer Klasse und wird an anderer Stelle entlastet? Teilt man die Gruppen unterschiedlichen Lehrkräften zu? Gibt es Lehrkräfte für den Fernunterricht und andere für Präsenzunterricht?

Sollte durch vermehrten Präsenzbetrieb also weniger oder gar keine Zeit für Homeschoolingvorbereitung oder -korrektur verbleiben, dann müssen die Kolleg*innen entsprechende Prioritäten setzen. Schulleitungen und Schulpersonalräte täten gut daran, ihnen hier den Rücken zu stärken. Sollten Kolleg*innen durch die Aufteilung der Klassen mehr Zeit aufbringen müssen, als U-Zeit zur Verfügung steht, fällt mitbestimmungspflichtige Mehrarbeit an. Teilzeitkräfte können aufgestockt werden, Vollzeitkräfte bekommen einen Ausgleich.

Auch derzeit gilt für die LehrArbzVO, dass die Behördenleitung immer wieder betont hat, dass es sich um ein Planungsmodell und ausdrücklich kein Abrechnungsmodell handelt. Kolleg*innen sammeln durch die derzeitige Phase also nicht Unmengen an Minusstunden, die nachgearbeitet werden müssen.

A-Zeiten fallen z.T. weniger an (Aufsichten), werden in anderen Fällen aber überstrapaziert (Lektüre diverser Schreiben von BSB, SL, Newsletter, ...). F-Zeiten können i.d.R. weitergeführt werden. Eine Verrechnung ist hier gerne Lösung der Schulleitungen, darf aber nur in Absprache mit der einzelnen Lehrkraft erfolgen⁴. Dies ist zurzeit sicherlich nicht leistbar und es sind ggf. sogar grundsätzliche „Umschichtungen“ notwendig, sodass der SPR hier in Gespräche treten sollte.

In jedem Fall müssen KuK und SPR aufmerksam sein und ihre Rechte kennen und wahren, da vermeintliche Kleinigkeiten, wie z.B. die zur Verfügung stehende Arbeitszeit, derzeit nicht in jedem Fall im Fokus der Schulleitungen liegen. Gleichzeitig gibt es viele Schulleitungen, die fürsorglich mit den Kolleg*innen umgehen, und denen eine Stundenabrechnung nicht in den Sinn kommt.

Fortbildung

Die in der LehrArbzVO vorgegebenen Fortbildungszeiten und die damit einhergehende Fortbildungsverpflichtung haben weiterhin Bestand. Eine Umwandlung der A-Zeiten entspräche einer Entpflichtung, welche von der Behörde nicht vorgesehen ist. Es gibt vielfältige Angebote und Möglichkeiten der Fortbildung. Auch die Auseinandersetzung mit digitalen Neuerungen, Besonderheiten und Anforderungen sollte bereits als Fortbildung gerechnet werden. Es muss nur darauf geachtet werden,

⁴ DV Stundenkonto, S.2

Sonderinformationen

12. Mai 2020

dass sie als solche von der SL anerkannt werden. Hier sind eine einheitliche Regelung und Information innerhalb der einzelnen Schulen wichtig.

Prüfungszeit/Abitur

Auch besonders problematisch stellt sich die Korrektur der Abiturprüfungen dar (besonders in Mathematik). Hier wurden Schulen gebeten ihre Abiturbewertungen vorzeitig bis zum 15.05.2020 fertigzustellen. Das sind in dem Fall von Mathematik gerade zehn Tage für die Bewertung (weit unter der Empfehlung von drei Wochen für „normale“ Klausuren). Hier ist die Vorgabe der BSB im Brief vom 31.03.2020, „*ein oder mehrere Korrekturtag*“ zu gewähren, mehr als notwendig. Dabei muss bedacht werden, dass die gewährten Tage richtige freie Tage sind. Die Entlastung darf nicht nur eine Verschiebung von Aufgaben sein!

Ruhezeiten auch im Fernunterricht einhalten

Gerade in Zeiten des verstärkten Fernunterrichts erleben viele Beschäftigte die neugewonnene Flexibilität und Eigenständigkeit positiv in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung. Dies kann jedoch auch dazu führen, dass die Kolleg*innen nahezu pausenlos im Einsatz sind und die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmen.

Die verstärkte Nutzung von mobilen digitalen Endgeräten im heimischen Bereich erhöht dabei zwar die Selbstbestimmung, jedoch gerät der Arbeitsalltag hier auch schnell in den Konflikt mit den Arbeitszeitregelungen und Arbeitsschutzgesetzen. Auch wenn die Verantwortung hinsichtlich der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) grundsätzlich beim Arbeitgeber liegt, sehen sich Beschäftigte gerade in der Pandemiezeit zunehmend in der eigenen Verantwortung die geleisteten Arbeitsstunden nicht ausufern zu lassen. Während vor allem bei PTF-Kräften die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden sollte, sind generell bei allen Beschäftigten auch die Ruhezeitenregelungen anzuwenden. Diese dürfen insbesondere unter der besonderen Situation des Fernunterrichts sowie möglicherweise weiterer Herausforderungen (z.B. Betreuung der eigenen Kinder) nicht aus dem Blick verloren gehen! Ruhezeiten von mindestens elf Stunden sowie das Recht auf einen freien Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen sind auch unter den aktuellen Bedingungen also auch bei Fernunterricht einzuhalten. Wer beispielsweise abends um 22:30 Uhr noch Emails verfasst, darf die Arbeit erst wieder ab 9:30 Uhr am folgenden Tag beginnen.

Als schulischer Personalrat ist es denkbar, dass mit der Schulleitung auch die Frage der Abruf- und Sichtungserwartung von Emails thematisiert wird. Das können z.B. schulinterne Verhandlungen zur verbindlichen Nutzung bestimmter Emailplattformen sein. Dies mag vielen Beschäftigten helfen der Entgrenzung ihrer eigenen Arbeitszeit im Homeoffice ein wenig entgegen zu wirken.

Dienst- und Aufsichtspläne

Bereits im Schreiben des Landesschulrats vom 30.03.2020 zur Notbetreuung heißt es ganz richtig:

„Die Schulleitung stimmt mit dem Personalrat die Grundsätze des Personaleinsatzes ab und entscheidet in diesem Rahmen, welche Lehrkräfte an welchen Tagen Dienst vor Ort leisten und welche Lehrkräfte ihren Dienst zu Hause wahrnehmen. Sie trifft diese Entscheidung auf der Grundlage des aktuellen Bedarfs und berücksichtigt angemessen die

Sonderinformationen

12. Mai 2020

persönlichen Umstände. Dabei achtet sie auf eine gleichmäßige Beanspruchung der zur Verfügung stehenden Lehrkräfte.“

Diese Abstimmung ergibt sich aus dem § 87 (3) des HmbPersVG. Demnach müssen SL und SPR eine Dienstvereinbarung über die Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen beschließen. Diese Vereinbarung wird jetzt bei der Rückkehr zum Unterricht in der Schule unvermeidbar.

Bei dieser Vereinbarung sollte besonders die Überbeanspruchung bestimmter Gruppen vermieden und somit auf eine gleichmäßige Verteilung von Unterrichtseinsätzen geachtet werden. Dies ist besonders wichtig, da der Unterricht auf bestimmte Fächer reduziert und ein schuleigener Zeitplan für den Lerngruppenwechsel zu erstellen sein wird. Auch das Nebeneinander von noch laufenden Prüfungen, zunehmender Notbetreuung und Unterricht ist eine beachtliche Herausforderung für die Kolleg*innen. Sie darf nicht dazu führen, dass die Kolleg*innen im Rahmen der Entgrenzung des mobilen Arbeitens zur Selbstaubeutung getrieben werden (siehe auch Lehrkräfte und Ruhezeiten). Die unterschiedliche Arbeitszeit von Teil- und Vollzeit Kolleg*innen muss beachtet werden. Auch die Aufsichten dürfen daher nicht so ausgeweitet werden, dass die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten überschritten werden. Hier muss zunächst einer technischen Maßnahme (z.B. Abstandsmarkierungen) der Vorrang vor einer organisatorischen Maßnahme (z.B. Zeitversetzung) gegeben werden.

Da zu beachten ist, dass eine Nachverfolgung einer möglichen Infektion gewährleistet ist, brauchen Lerngruppen auch eine stabile personelle Begleitung. Hierfür sieht die Behörde vor, in Grundschulen nicht mehr als drei, in weiterführenden Schulen nicht mehr als vier Lehrkräfte pro Lerngruppe einzusetzen. Vor dem Hintergrund, dass das Fachlehrprinzip im Unterricht aufgehoben ist, können auch Lehrkräfte fachfremd eingesetzt werden. Zeit für den Fernunterricht muss trotzdem noch bleiben.⁵ Hier müssen Prioritäten an Schule gesetzt werden, um den Kolleg*innen Rückhalt zu bieten.

Die bekannten Grenzen von Unterrichtsstunden pro Tag und Woche gelten weiterhin, Teilzeitkräfte haben ihre jeweiligen Rechte auf freie Tage. Die Schulpersonalräte sollten hier ihr Kollegium proaktiv informieren und in Gesprächen Schulleitung immer wieder um Informationen und Klärungen bitten. Somit bleiben die Rechte und die nötige Transparenz für Kolleg*innen gewahrt, auch wenn eine DV vielleicht formal nicht abzuschließen ist.

PTF: Wie umgehen mit B-, K- und VN-Zeiten?!

Natürlich ist das pädagogisch therapeutische Fachpersonal seiner professionellen Vielfalt entsprechend ebenfalls seit der allgemeinen Schulschließung im Einsatz. Auch die Schulsozialarbeit - Inklusion, Beratung, Notbetreuung und die soziale Versorgung der SuS inklusive der Eltern - findet neben dem Unterricht sowohl in der Schule als auch im Homeoffice statt. So sind PTF in der Inklusion in der Regel eng an Klassen und die jeweiligen Klassenteams angebunden. Sie überbringen die Arbeitsmaterialien, beantworten Fragen der SuS zum Arbeitsmaterial, geben Hilfestellungen zu den Aufgaben, leiten telefonisch an, wie digitale Geräte im Homeschooling anzuwenden sind, um die Arbeitsergebnisse verständlich an die Lehrkräfte zu bringen. Aber auch andere strukturelle Hilfemaßnahmen werden für Schüler*innen und Eltern in die Wege geleitet.

Es erreichen uns immer wieder positive Rückmeldungen der pädagogischen und therapeutischen Fachkräfte, die gerade in dieser Krisenzeit die Qualität und die Notwendigkeit ihrer Arbeit in ebenbürtiger

⁵ Eckpunkte für erste Unterrichtsangebote an den Schulen, Brief vom 17.04.2020

Sonderinformationen

12. Mai 2020

Ergänzung zum Unterricht erleben. Dabei ist es jedoch wichtig, die Arbeitszeit im Blick zu behalten! Außerdem wollen wir in jedem Falle auch die Personalratstätigkeit dieser Kolleginnen und Kollegen nicht unerwähnt lassen. Wir raten sehr dazu sowohl die Aufgaben als auch die Arbeitszeit zu dokumentieren, auch für den persönlichen Überblick.

Zum Neustart der Präsenzbeschulung gilt es bei der Einsatzplanung zu bedenken, dass es Kolleg*innen gibt, die in Voll- oder Teilzeit arbeiten. Die Dienstzeitregelung und die Dienstanweisung zur Arbeitszeit PTF gelten selbstverständlich weiterhin. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Betreuung von Schüler*innen im Homeoffice natürlich auch in der B-Zeit stattfindet. K- und VN-Zeiten sind für die Planung der B-Zeit nötig. Die Betreuung der Schüler*innen vom Homeoffice aus wurde bei der Erstellung der obigen Verordnungen nicht mitbedacht.

Honorarkräfte/VOrM

Seit dem 01.04.2020 „ruhen“ die Honorarverträge - so informierte der Amtsleiter in seinem Schreiben vom 25.03.2020. Eine Ausnahme gelte allein, wenn die vereinbarte Leistung im Rahmen der Notbetreuung bzw. der Unterstützung der Unterrichtsversorgung zu Hause geleistet werden könne. Hierzu seien auch neue Vertragsabschlüsse möglich. Es muss darauf geachtet werden, dass die vereinbarten Leistungen in dieser besonderen schulischen Situation angemessen sind und nicht zu Überforderung und/oder Rollenkonflikten führen. Schulleitungen sollten diese Möglichkeit aus zweierlei Gründen nutzen: Honorarkräfte sind wesentliche Unterstützer im Schulbetrieb und meist sehr angewiesen auf dieses Einkommen. – Gut zu wissen: Für das kommende Schuljahr sind die Beschränkungen wieder aufgehoben.

Schwer vermisst wird an vielen Stellen die Möglichkeit der Nutzung von VOrM für Lehraufträge und temporäre Aufstockungen von Stammpersonal. Manch kleinere Schulen stoßen mit der Besetzung von allen Klassen und allen Notbetreuungsgruppen an personelle Grenzen. An einigen Tagen können nicht alle Gruppen besetzt werden. An anderen Tagen steht keine Vertretung zu Verfügung. Die Maßnahmen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall wurden mit einem Schreiben vom 25.3.2020 sofort eingestellt bzw. nicht fortgesetzt. Doch über die weitverbreitete Meinung, dass dies bis zur nächsten Mitteilung der Amtsleitung Bestand hat, lässt sich streiten, denn in demselben Schreiben heißt es, dass die Maßnahmen „zu einem späteren Zeitpunkt erneut angelegt werden [können, Anm. d. A.], wenn absehbar ist, dass diese zur Vermeidung von Unterrichtsausfall notwendig werden.“ Da man nicht gerne streitet, sollte der Personalrat zunächst partnerschaftlich an die Schulleitung herantreten und um Abhilfe bitten.

Schulpersonalräte: Dienstbefreiungen für die Wahrnehmungen von Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus

Wie bereits im letzten Sonderinfo müssen wir auch hier auf die besondere Situation der Schulpersonalräte hinweisen: Die SPR sind in diesen Zeiten des Nebeneinanders der neuen ungewöhnlichen Arbeitssituationen besonders gefragt. Vieles muss an den Schulen entschieden werden, wobei Schulleitungen gut beraten sind die Schulpersonalräte einzubeziehen. Angesichts der Fülle zu treffender Entscheidungen ist es immens wichtig, dass SPR und SL in geregelter Weise vermehrt miteinander ins Gespräch kommen, um besonders den aktuellen Anforderungen und den Anliegen sowie Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Gleichzeitig benötigen die SPR ad hoc viel Zeit, um sich die nötigen Informationen zu beschaffen und diese zu durchdringen, um dann verantwortungsvoll über eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme zu entscheiden. Auch wenn dies in dieser Zeit sicherlich schwierig erscheint, da alle Kolleg*innen sehr gefordert sind: Für notwendige Personalratsarbeit sind SPR-Mitglieder vom Dienst zu befreien (HmbPersVG § 49)!

Sonderinformationen

12. Mai 2020

Hierzu heißt es in den FAQ zur Personalratsarbeit der BSB (!): „*Gleichwohl hat eine Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung des Entgelts für die Betätigung im Personalrat gemäß § 49 Abs. 2 HmbPersVG⁶ zu erfolgen, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Die Freistellung ist demzufolge durch die Dienststellenleitung sicherzustellen.*“

Falls die SL nicht von der Notwendigkeit überzeugt ist, ist der SPR angehalten die Notwendigkeit genau zu begründen und im Streitfalle auch zu beweisen, dass eine Tätigkeit stattgefunden hat. Gleichzeitig wird klargestellt: „*Die Schulleitung darf die eigene Beurteilung nicht an die Stelle der Beurteilung des Personalrates setzen.*“⁶

Ausblick

Bei allen Lockerungen, die momentan vorgenommen werden, geht der GPR zunächst davon aus, dass auch das kommende Schuljahr nicht „normal“ (also in althergebrachter Weise) starten wird. Die BSB scheint hier noch unklar zu sein. Nachhaltigere Regelungen für die anstehende Planung werden somit zunächst ihrerseits nicht angestrebt. Im Gegenteil – Schulleitungen werden angehalten, die Planungen für das kommende Schuljahr wie gehabt vorzunehmen.

Auch der GPR möchte nicht eine „neuen Normalität“ heraufbeschwören. Die Gespräche mit der Behörde werden aber weiter im Sinne der Beteiligung, Transparenz und Nachhaltigkeit geführt!

⁶ Leitfaden Mehrbedarfe schulischer Personalratsmitglieder – Hinweise für die Schulleitungen, 2014)