

Inhaltsverzeichnis

Wie funktioniert die Beratung durch den GPR?.....1	1
Vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit.....2	2
Fortbildungen für das Pädagogisch-Therapeutische Fachpersonal (PTF)....3	3
DiViS (Digitale Verwaltung in Schule) wird endlich evaluiert... ..4	4
Keine verbindliche schulische Nutzung ohne Vereinbarung— Prozessvereinbarung IServ abgeschlossen!.....5	5
Welcome to the Jungle— Gesundheitsschutz in der BSB.....6	6
Gefährungsbeurteilung Digitale Endgeräte8	8
Zu stark belastet! Die BSB muss ihrer Fürsorgepflicht endlich nachkommen!8	8
Schülerfeedback.....9	9
Keine Lust auf A 13–Beförderung? 10	10
Die neuen Bildungspläne: Eine Aufgabe für die Personalräte? 10	10
Die Schwerbehindertenvertretung informiert..... 11	11
Ansprechpersonen im GPR 12	12

Vorwort

Liebe Kolleg*innen,
der Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen Hamburg wird, wie schulischen Personalräte (SPR) auch, alle vier Jahre neu gewählt. Wie ihr wisst, fand die letzte Wahl Ende des vergangenen Schuljahres statt. Nach wie vor sollen über das GPR-Info in

regelmäßigen Abständen Sachinformationen aus dem Gesamtpersonalrat an die breite Öffentlichkeit der schulischen Kollegien gelangen.

Das GPR-Info soll zukünftig neben diesen Sachinformationen zu einzelnen Themen immer wieder auch kleine Einblicke in unsere alltägliche Arbeit bieten. Den Anfang macht in dieser Ausgabe ein Artikel über den Ablauf der Beratung der schulischen Personalräte durch die einzelnen Arbeitsgruppen im Gesamtpersonalrat. Außerdem haben wir für euch Artikel aus den Bereichen Personalvertretungspraxis, Pädagogisch-Therapeutisches Fachpersonal (PTF), Digitalisierung, Gesundheit und den neuen Bildungsplanentwürfen zusammengestellt.

Wir wünschen euch viel Spaß bei der Lektüre, eine besinnliche Weihnachtszeit und ein gutes und gesundes Jahr 2023

Euer GPR

Wie funktioniert die Beratung durch den GPR?

Die Beratung der Schulpersonalräte gehört zu den wichtigsten Informationsquellen des Gesamtpersonalrats. In den Beratungen erreichen uns häufig entsprechend §78 (1) 4. HMBPERSVG Beschwerden und Anregungen von Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die dann ggf. auch durch den Gesamtpersonalrat in seinen Verhandlungen aufgegriffen werden.

Hierbei muss aber beachtet werden, dass diese Beratungsleistung:

1. keine Rechtsberatung sein kann und darf
2. grundsätzlich nur den jeweiligen Schulpersonalräten (SPR) und aus Ressourcengründen nicht einzelnen Kolleg*innen angeboten werden kann

Zur individualrechtlichen Fallberatung empfiehlt der GPR sich an die Rechtsberatung der jeweils zuständigen Gewerkschaft oder Rechtsanwalt*innen zu wenden.

Bei Beratungsanfragen an den GPR solltet ihr folgendes bedenken:

- » Aus datenschutzrechtlichen Gründen soll die Beratungsanfrage von dem Funktionspostfach des jeweiligen Schulpersonalrats oder dem persönlichen SPR-Account eines einzelnen SPR-Mitglieds gestellt werden.
- » Die Mitglieder des GPR sind größtenteils nur mit geringen Stellenanteilen für den GPR tätig. Das bedeutet, dass die meisten GPR-Kolleg*innen an den meisten Tagen in der Woche an ihrer jeweiligen Schule tätig sind und teilweise nur an einem Tag pro Woche GPR-Tätigkeiten erledigen können.
- » Viele der Anfragen, die uns von SPR erreichen, betreffen komplizierte Sachverhalte, die von uns häufig nicht ohne zusätzliche Recherche und Absprachen eingeschätzt und beantwortet werden können.
- » Anfragen, die uns über den SPR-Verteiler erreichen, können wir nicht beantworten. Bitte wendet euch mit euren Anliegen immer direkt an das Funktionspostfach **gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de**

Der GPR ist bemüht alle Anfragen außerhalb der Schulferien spätestens 14 Tage nach Eingang zu beantworten. Häufig sind wir in der Lage, Anfragen auch in einem kürzeren Zeitfenster zu bearbeiten; Nachfragen vor Ablauf der 14-Tages-Frist beschleunigen die Beantwortung jedoch nicht. Solltet ihr nach 14 Tagen noch keine Rückmeldung auf eure Anfrage erhalten haben, kontaktiert uns bitte noch einmal.

Vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit

§2 HMBPERSVG und die Rechtsprechung stellen klar: Die Dienststellenleitung und der Personalrat arbeiten mit dem Willen zur Einigung partnerschaftlich und vertrauensvoll. Vertrauensvoll bedeutet aber nicht nur, dass man nicht angelogen wird, sondern dass man sich gegenseitig notwendige Informationen nicht vorenthält. Der Begriff „partnerschaftlich“ ist hier gleichzusetzen mit Augenhöhe. Das heißt, dass beide Parteien sich gleichberechtigt begegnen, natürlich mit unterschiedlichen Entscheidungsrechten, aber ohne

Weisungsrechte dem anderen gegenüber. Das ist ein Haltungsprinzip, dem beide Parteien bei ihren Verhandlungen verpflichtet sind.

Dieses Prinzip wird leider in vielen Schulen nicht gelebt und auch in der BSB ist es einfacher darüber zu reden, als das zu konkretisieren. Der Gesamtpersonalrat und die BSB (Staatsrat, Herr Schulz; Amt B, Herr Altenburg-Hack) arbeiten seit einem Jahr an der Entwicklung von „Leitlinien zur vertrauensvollen Zusammenarbeit“. Dass dieser Prozess sich so schwierig gestaltet, ist ein klares Signal dafür, dass man daran arbeiten muss. Letztendlich entwickeln sich aus dem unterschiedlichen Verständnis dieser Grundhaltung sehr viele Alltagsprobleme.

Der Gesamtpersonalrat erlebt, auch über den Kontakt mit den schulischen Personalräten, viele Situationen, in denen diese Grundhaltung missachtet wird:

- » Informationen der BSB an die Schulleitungen oder anderer Natur werden den Schulpersonalräten häufig nicht weitergeleitet bzw. sie werden nicht darauf hingewiesen (z.B. Informationen im Intranet). Oft wird argumentiert, dass es sich nicht um mitbestimmungspflichtige Maßnahmen handelt. Hier nimmt BSB und/oder SL sich eine übergeordnete Rolle heraus (nicht partnerschaftlich) und glaubt entscheiden zu dürfen, was mitbestimmungspflichtig sei und was nicht. Dabei werden auch die Grundsätze der Zusammenarbeit nach §76 HMBPERSVG ignoriert:

„Alle beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen [sind] rechtzeitig und eingehend zu erörtern. Alle Angelegenheiten werden [behandelt], die die Dienststelle und ihre Angehörigen des öffentlichen Dienstes betreffen.“

In diesem Zusammenhang ist zu benennen, dass das Bundesverwaltungsgericht mit seinen Entscheidungen den Personalrat von einem „Wächteramt“ zu einem de facto Kontrollorgan gemacht hat.¹ Hier ist sehr wichtig, die vorbeugende Überwachung des Personalrates hervorzuheben, die unabhängig von einem bestimmten Anlass besteht.

- » Termine werden dem Personalrat vorgeschrieben. Oft scheinen BSB und/oder Schulleitung der Meinung zu sein, den Personalrat für das Monatsgespräch (Dienststellengespräch) oder andere Verhandlungstermine her zitieren zu dürfen. Es ist vorgekommen, dass Schulleitungen der Meinung sind, dass sie entscheiden, wann die Sprechstunden

1 BVerwG 09.03.1990 – 6 P 15.88, PersR 1990, 177 (178)

der Personalräte stattfinden dürfen. Manche wollen sogar über die Lage der Personalratssitzungen entscheiden.

» Kritik am Leitungshandeln wird als unpassend eingestuft. Die hierarchische Struktur in Schulen und BSB führt dazu, dass Kritik immer seltener wird. Dabei wird vergessen, dass das die Pflicht aller Beamt*innen ist [§36 (2) BEAMTSTG]. Der Gesamtpersonalrat vermisst an Schulen und innerhalb der BSB eine Streitkultur, die dieses Gesetz belebt. Anstatt dem Gesetz zu folgen, werden immer wieder Nebengespräche mit oder über Kolleg*innen geführt, die nur ihre Pflicht erfüllen. Der Personalrat aber darf Verhandlungen auch mit „harten Bandagen“ führen, wenn er das für notwendig hält. BSB und SL haben auch harte Kritik öffentlich anzunehmen, auch scharfe Redewendungen, die sonst im Umgang zwischen Vorgesetzten und Untergebenen nicht üblich sind, sind disziplinarrechtlich unbedenklich. Äußerungen des Verdachts oder des Vorwurfs, dass die BSB und SL bei bestimmten Maßnahmen nicht rechtmäßig handeln, sind ebenfalls zulässig. Solange die Kritik keine herabsetzenden oder beleidigenden Äußerungen beinhaltet, ist diese unbedenklich.

» Maßnahmen werden ohne personalrätliche Mitbestimmung durchgeführt. Das ergibt sich immer wieder aus dem Mangel an Transparenz den Personalräten gegenüber. Das Informationsrecht des Personalrats geht deutlich über die Mitbestimmung hinaus. Nur so kann sichergestellt werden, dass der PR im Fall versehentlich ausbleibender Information seitens der BSB/SL darauf hinweist, dass er hier Mitbestimmungstatbestände berührt sieht bzw. der PR hinzuzuziehen ist.

Der Gesamtpersonalrat erwartet, dass sich in der ganzen BSB die Grundhaltung zur vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit durchsetzt. *„Der Dienststellenleiter soll alles in seiner Macht Stehende unternehmen, um sicherzustellen, dass die Beteiligungsrechte der Personalvertretung wahrgenommen werden können“*.²

Leider ist eine Grundhaltung vor Gericht schwer eintragbar. Man bräuchte viele klare Belege für Verstöße dagegen. Die Situation ist aber für Personalräte nicht hinnehmbar. Die Personalräte sollten sich Gedanken darüber machen, ob das Nicht-Ahnden solches Fehlverhaltens die Effizienz des Personalrates und letztendlich des öffentlichen Dienstes lähmt. Und: Ob

deswegen der im HMBPERSVG formal vorgesehen Weg der Klärung gesucht wird: Schlichtung und Einigung oder der Gang vor das Verwaltungsgericht.

Fortbildungen für das Pädagogisch-Therapeutische Fachpersonal (PTF)

Die Kolleg*innen des PTF waren schon immer verpflichtet, Fortbildungen zu machen. Mit der Einführung der Dienstanweisung zur Arbeitszeit des PTF 2018 wurden diese auch mit konkreter Arbeitszeit unterfüttert. 15 Stunden Fortbildung im Jahr sind in der Kommunikationszeit (K-Zeit) eingeplant.

Zum 2. Schulhalbjahr des letzten Schuljahres (2021/22) hat das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) jetzt auch ein eigenes Fortbildungsprogramm für das PTF herausgebracht, welches sich noch weiterentwickeln und mittelfristig das breite Berufsfeld des PTF besser abdecken soll. Im LI ist dafür im letzten Jahr extra eine neue Stelle geschaffen worden.

Vieles bei den angestellten PTF funktioniert aber anders als bei den Lehrkräften, zum Teil, weil die Regelungen anders sind, zum Teil aber auch, weil der Arbeitsalltag ein anderer ist. Ein paar Beispiele:

K-Zeiten sind teilbar.

Die Fortbildungszeiten für das PTF sind teilbar. Das bedeutet, dass eine Kollegin oder ein Kollege mit einer halben Stelle nur 7,5 Stunden Fortbildungen im Jahr hat. Diese sind schnell abgedeckt, häufig reichen eine schulinterne Fortbildung und ein Erste-Hilfe-Kurs. Aber auch bei Vollzeitkolleg*innen können die 15 Stunden schnell erreicht sein. Deshalb ist es wichtig, sich Fortbildungen vor der Teilnahme von der Schulleitung genehmigen zu lassen. Wenn Fortbildungen dann über die in der K-Zeit hinterlegte Zeit hinaus gehen, müssen die Kolleg*innen dafür Freizeitausgleich bekommen (siehe „Erläuterungen zur Dienstzeitregelung“ vom April 2021). Bei längeren Fortbildungen steht in den Ausschreibungen des LI bereits, dass diese durch Bedarfszeit (B-Zeit) ausgeglichen werden müssen.

Regeln des Arbeitszeitgesetzes

Laut Arbeitszeitgesetz darf kein Arbeitstag länger als zehn Stunden dauern, die Ruhepause beträgt elf Stunden. Das PTF hat häufig lange geplante Anwesenheitszeiten von sieben bis acht Stunden am Tag in der Schule. Wenn die Kolleg*innen dann nachmittags

noch eine Fortbildung haben, zu der sie auch noch hinfahren müssen (der dritte Arbeitsweg gilt als Arbeitszeit), bleibt kaum Zeit für die Fortbildung.

Genauso gibt es das Recht auf eine Arbeitspause von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen. Wenn die Fortbildung bis 21:00 Uhr geht, kann am nächsten Tag der Dienst erst wieder um 8:00 Uhr angefangen werden.

Eine Lösung könnte sein, dass Kolleg*innen bei Fortbildungen erst später in die Schule kommen (dann hätten sie auch schon einen kleinen Ausgleich in der B-Zeit). Es wäre auch zu prüfen, ob Fortbildungen in der regulären Dienstzeit sinnvoll und machbar sind.

Fortbildungen und Tarifrecht

Im Tarifvertrag der Länder gibt es für angeordnete Arbeitszeit am Wochenende (samstags ab 13:00 Uhr) einen Zuschlag. Das heißt, dass Fortbildungen, die samstags länger als 13:00 Uhr dauern, für diesen Zeitraum einen Zuschlag von 20% des Gehaltes generieren (wenn sie denn genehmigt sind). Wie mit diesen Ansprüchen umgegangen werden kann, ist noch unklar.

Fortbildungen sind notwendig, damit alle Kolleg*innen längerfristig qualifiziert und gesund arbeiten können. Der Gesamtpersonalrat begrüßt, dass sich das Landesinstitut jetzt ausdrücklich dem Fortbildungsbedarf des stetig wachsenden Pädagogisch-Therapeutischen Fachpersonals annimmt. Es bedarf aber noch eines längeren Prozesses, um die Fortbildungen in den Arbeitsalltag des PTF so einzubinden, dass Arbeitsschutz, Arbeitszeitgesetz und Tarifrecht eingehalten werden. Der GPR ist bereit diesen Prozess konstruktiv zu begleiten.

Unterstützung von großen Fortbildungen für die Physio- und Ergotherapeut*innen an Hamburger Schulen

Physio- und Ergotherapeut*innen machen häufig umfangreiche Fortbildungen bei freien Trägern (z. B. einen „Bobath-Kurs“), diese gehen häufig über sechs und mehr Wochen, die sich über einen längeren Zeitraum verteilen und kosten schnell 5000€ und mehr. Zusätzlich bedürfen sie viel Vor- und Nacharbeit und meist auch der Erarbeitung einer „Abschlussarbeit“.

Es ist von den Schulen durchaus erwünscht und sicherlich auch sinnvoll, wenn diese Fortbildungen gemacht werden. Bis jetzt gab es aber keine offiziellen Möglichkeiten, die Kolleg*innen bei diesen Fortbildungen finanziell zu unterstützen.

Jetzt hat die BSB eine Regelung getroffen, die ab 2023 gelten soll. Weiterhin sind diese Fortbildungen freiwillig, werden also nicht von der Schulleitung angeordnet. Die Kolleg*innen werden für die Fortbildungen freigestellt. Gleichzeitig gelten Fortbildungszeiten am Wochenende, in den Ferien und bei Teilzeitbeschäftigten an arbeitsfreien Tagen nicht als Arbeitszeit. Es bleiben Fortbildungen in der Freizeit. Zusätzlich können die Kolleg*innen einen Zuschuss von 50% (allerdings nur bis 2000 €) beantragen. Der Antrag muss im Vorjahr bis zum 1.11. gestellt werden. Es gibt einen festen Betrag im Jahr, den die BSB dafür zur Verfügung stellt. Sollte der ausgeschöpft werden, gibt es ein Auswahlverfahren, an dem der GPR beteiligt ist.

Es ist erfreulich, dass es jetzt eine Regelung gibt. Diese wird sicherlich nicht alle Kolleg*innen zufriedenstellen. Auch weiterhin wird es so sein, dass Physio- und Ergotherapeut*innen mehrere Monatsnettogehälter in so eine Fortbildung stecken. Sie bleiben also weiterhin freiwillig. Der Gesamtpersonalrat ist interessiert an Rückmeldungen dazu, wie diese Regelung genutzt wird.

DiViS (Digitale Verwaltung in Schule) wird endlich evaluiert...

...doch leider wird DiViS an den berufsbildenden Schulen flächendeckend eingeführt ohne die Ergebnisse einer Evaluation zu DiViS abzuwarten.

In der Dienstvereinbarung (DV) DiViS, die schon 2016 zwischen der BSB und dem GPR abgeschlossen wurde, wird in Punkt 5.5 eine Evaluation der Anwendungstauglichkeit und der Qualifizierung der Benutzerinnen und Benutzer spätestens 18 Monate nach der ersten Produktivsetzung des Verfahrens festgelegt. Die Version der oben genannten DV wurde 2018 zuletzt geändert. Gleichzeitig wurde die Vereinbarung zu IT-Ausstattung an Schulen für die erste Phase der Einführung von DiViS Zeugnis vereinbart.

Nun also, mit Verspätung, tritt der GPR in Verhandlungen zur Evaluation von DiViS.

Bereits zum Schuljahr 19/20 traten dann die BSB und das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) an den GPR heran, um Verhandlungen zu einer Prozessvereinbarung (PV) zur Einführung von DiViS an den beruflichen Schulen zu vereinbaren.

An den beruflichen Schulen wurde das Programm WinSchool zur Schulverwaltung benutzt und es war einleuchtend, dass alle Schulen ein einheitliches Schulverwaltungsprogramm bekommen. Dazu sollte DiViS zunächst in vier Pilotschulen im SJ 20/21 eingeführt werden und dann im SJ 21/22 produktiv gesetzt werden. Im SJ 22/23 sollte DiViS dann flächendeckend in allen beruflichen Schulen produktiv gehen.

Vor Beginn der Produktivsetzung an allen beruflichen Schulen sollte die DV DiViS ergänzend neu verhandelt werden. Nun musste jedoch die Testphase an den Pilotschulen aufgrund diverser Schwierigkeiten verlängert werden. Anstatt die Produktivsetzung an den Pilotschulen abzuwarten und zu evaluieren, drängten BSB/HIBB darauf, alle beruflichen Schulen im SJ 22/23 produktiv zu setzen. Der GPR nahm dazu deshalb 2022 die Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung auf, die die DV von 2018 ablösen soll.

Im Rahmen der Gespräche zu diesen Verhandlungen wurde dem GPR mitgeteilt, dass ein neues Profil eingerichtet werden soll. Das Profil „DiViS Beauftragte*r“ enthält zusätzliche Berechtigungen und wird eingeführt, um Querschnittsaufgaben (die speziell im berufsbildenden Bereich benötigt werden) wahrnehmen zu können. Die Berechtigungsvergabe verbleibt bei den SL. Dem GPR sind die Gründe zur Einrichtung eines solchen Profils für die beruflichen Schulen einleuchtend. Doch soll dieses Profil für alle Schulen flächendeckend eingeführt werden, da es angeblich technisch nicht möglich sei, das Profil nur für die beruflichen Schulen freizuschalten.

Der GPR hat in den Verhandlungen darauf hingewiesen, dass an den allgemeinbildenden Schulen ein solches Profil nicht nötig ist, denn zusätzliche Berechtigungen stünden mit Grund nur den SL und Abteilungsleitungen zu. Der GPR sieht die Gefahr, dass Schulleitungen das Profil dazu nutzen könnten, Aufgaben, die bisher nur von SL oder Abteilungsleitungen erledigt wurden, ohne die nötige Transparenz und rechtliche Grundlage an Lehrkräfte zu delegieren.

In den Verhandlungen wurden bis zu jenem Zeitpunkt von BSB/HIBB weder Angaben darüber gemacht, wie die Aufgaben ressourciert werden, die sich aus dem Profil ergeben, noch wie eine Aufgabenbeschreibung aussehen sollte. Der GPR strebt an, dass eine Regelung dazu in die neu abzuschließende DV mitaufgenommen wird. BSB/HIBB sind der Überzeugung, dass dieses von den schulischen Personalräten geregelt werden kann. Da in diesem Punkt keine Einigung erzielt werden konnte, wurden die Verhandlungen zunächst unterbrochen.

Nun hat der GPR aus den Schulen erfahren, dass die Schulleitungen von Seiten der BSB/HIBB informiert wurden, dass die Stellen für die DiViS-Beauftragten an den beruflichen Schulen ausgeschrieben werden können. Dazu wurden drei Musterausschreibungen mitgeschickt.

Der GPR wurde dazu **nicht** von der BSB/HIBB informiert und ist zudem in der Mitbestimmung bei dieser Maßnahme. Der GPR hat deshalb von BSB/HIBB gefordert, innerhalb einer bestimmten Frist die Stellen der DiViS-Beauftragten und die dazugehörigen Musterausschreibungen zurückzunehmen.

Dieses wurde von der BSB/HIBB umgesetzt, die beruflichen Schulen haben die Profile der DiViS-Beauftragten nur für die Personen freigeschaltet, die vorher in WinSchool auch entsprechende Rechte hatten, um in DiViS produktiv werden zu können.

Da die flächendeckende Einführung von DiViS an den beruflichen Schulen nun doch langsamer als zunächst angenommen vonstattengeht, bat die BSB/HIBB darum, die PV zu DiViS BS (DiViS BS PV II zum Pilotbetrieb) bis 31.07.23 zu verlängern.

Dem hat der GPR zugestimmt und damit die Möglichkeit geschaffen, dass die Pilotierung in der Breite ausgewertet werden kann, damit eine DV bzw. die Erweiterung der DV DiViS (unter Einbeziehung der beruflichen Schulen) auf einer guten Grundlage abgeschlossen werden kann.

**Keine verbindliche schulische Nutzung
ohne Vereinbarung—
Prozessvereinbarung IServ abgeschlossen!**

Spätestens in der Pandemie wurden die Unzulänglichkeiten (u. a. Fehlen von wichtiger Software wie z. B. eines Videokonferenztools) und (Performance-) Probleme des eigentlich verbindlich zu nutzenden IT-Systems Eduport in den Schulen nachhaltig deutlich. Die BSB tolerierte schon vorher, aber ab jenem Zeitpunkt zunehmend in der Folgezeit das schulische Abweichen von der eigentlich gültigen Dienstvereinbarung (DV) Eduport und ermöglichte so Einzelschulen die Nutzung eigener IT-Systeme. Dabei setzen viele Schulen (mittlerweile über 160) auf die IT-Lösung IServ, welche eine größere Anzahl an Funktionen im Hinblick auf die Kommunikation, Ablage und Organisation von digitalen Prozessen ermöglicht. In internen wie öffentlichen Statements der BSB wurde dabei eine perspektivische Ablösung

von Eduport verkündet und der umfassende Eindruck erweckt, dass IServ nun flächendeckend eingeführt bzw. genutzt würde.

Der Gesamtpersonalrat hatte deshalb schon frühzeitig seine Mitbestimmung in Bezug auf die Nutzung und Einführung des IT-Systems IServ eingefordert, jedoch scheute die BSB den Abschluss einer Vereinbarung, da ungern in der Krisensituation weder in die digital sich selbsthelfende Schule noch in die selbstverwaltende Einzelschule eingegriffen werden sollte, solange die BSB keine geeignete digitale Alternative zu IServ bereitstellen konnte. Außerdem wurde anders als in missverständlichen öffentlichen Äußerungen, welche eine zentrale Bereitstellung von IServ suggerierten, in der umsetzenden Verwaltung immer die Einführung auf Basis des einzelnen Schulwillens betont.

Nun ist es dem GPR schließlich gelungen eine hamburgweite Prozessvereinbarung (PV) für die Nutzung von IServ an Schulen auszuhandeln und den Weg in einen flächendeckend geregelten Zustand zu ebnet. Diese PV stellt somit einen ersten Rahmen im Hinblick auf eine schulische Nutzung des IT-Systems dar und erklärt die Absicht, sich in der Folgezeit zu einer DV zu verständigen.

Zu den Inhalten der PV:

Mit der neuen PV ist ein unregelmäßig verbindliches Betreiben von IServ an den Schulen nicht mehr möglich. Sollte eine Schule IServ nutzen wollen, gilt zunächst die „doppelte Freiwilligkeit“, wonach jede Schule freiwillig entscheiden kann, ob sie IServ nutzt. Innerhalb jeder betreffenden Schule kann hier auch jede*r Beschäftigte entscheiden, ob sie oder er dieses digitale System nutzt. Dabei dürfen keine faktischen Zwänge—z. B. in Form von technischen oder organisatorischen Maßnahmen—bestehen, welche die Freiwilligkeit infrage stellen. Neben dem Ausschluss von Verhaltens- und Leistungskontrollen und der Bereitstellung der notwendigen digitalen Ausstattung (z. B. in Form von IT-Endgeräten infolge der Umsetzung des Digitalpakts) wurde nun auch festgelegt, dass die Voraussetzung für eine verbindliche Nutzung von IServ an Schulen eine schulische Vereinbarung mit dem zuständigen Personalrat ist.

Eine verbindliche Nutzung von IServ ohne eine solche schulische Dienstvereinbarung ist demnach nicht mehr zulässig!

Präziser geregelt wurden auch die sehr begrenzten Zugriffsrechte auf die personenbezogenen Daten in den Accounts der Beschäftigten. So werden in der PV die wenigen Ausnahmen, wie z. B. bei längerfristiger

Erkrankung oder bei dem Vorliegen einer Straftat, genauer gefasst, da grundsätzlich nur mit der Zustimmung der Accountinhaber*in ein Zugriff erfolgen darf. Des Weiteren wurden in der PV die Rechte der Personalräte deutlicher spezifiziert. Diese Regelungen dürfen auch in einer schulischen DV nicht aufgeweicht werden.

Auch die Teilnahme Dritter an Videokonferenzen, wie z. B. durch Vorgesetzte, ist nun ebenfalls eindeutiger (z. B. entlang §89 HMBStG) für die Schulen gefasst worden.

Problemfeld: Gesundheitsdaten, Förderpläne usw.

Nach wie vor ungeklärt ist der Umgang mit den Daten besonderer Kategorien. Datenschutzrechtliche Prüfungen, wie z. B. vom behördlichen Datenschutzbeauftragten durchgeführt, haben eindeutig ergeben, dass besonders schützenswerte Daten, wie beispielsweise Gesundheitsdaten, auch in IServ nicht datenschutzkonform verarbeitet werden können. Hier hat der GPR immer wieder deutlich gemacht, dass eine schnelle dienstliche Abhilfe im Sinne der Beschäftigten vonnöten ist, da z. B. Förderpläne nicht auf IServ abgelegt und ggf. bearbeitet werden dürfen.

Wie geht es weiter? Von der Prozessvereinbarung zur Dienstvereinbarung

Nach dem Abschluss der Prozessvereinbarung IServ befindet sich der GPR nun in weitergehenden Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung IServ. Hierbei besteht umfassender Regelungsbedarf zu den einzelnen Modulen—auch in Abgrenzung zu den bereits vorhandenen Vereinbarungen. Auch die Planungen zu einem neuen Identity and Access Management (IAM) der BSB müssen einbezogen werden. Es ist von längerfristigen und umfangreichen DV-Verhandlungen auszugehen. In Bezug auf eine mögliche verbindliche Nutzung des Emailprogramms von IServ ist auch der Umgang mit Eduport bzw. dessen Ablösung genau zu regeln.

**Welcome to the Jungle—
Gesundheitsschutz in der BSB**

Die BSB hält sich im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) nicht an die geltenden Gesetze (u. a.: GPR-Info Februar 2022: <https://t1p.de/GPRInfoFebruar2022>). Anstatt die Gesunderhaltung der Beschäftigten in Zeiten des Personalmangels höher oder zumindest auf gesetzlichem Mindestniveau anzusiedeln, versucht die BSB nun darüber hinaus die ohnehin zu

kurze Personaldecke gleichzeitig in alle Richtungen zu ziehen, wenn sie beispielsweise die Maßnahmen für alternsgerechtes Arbeiten abschafft (hierzu: Sonderinfo alternsgerechtes Arbeiten: <https://t1p.de/SIAlternsgerechtesArbeiten>).

Regelmäßig sucht der GPR (nicht nur) in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes das Gespräch zur BSB, deren Vertreter*innen ebenso regelmäßig behaupten, dass dieses Thema bei ihnen eine hohe Priorität genieße. Aus Sicht des GPR sind dies meist leere Worthülsen. Folgt doch auf die Ansprache von Missständen seitens des GPR in der Regel (zunächst) keine Reaktion oder eine Ablehnung seitens der BSB. Das wiederum zwingt den GPR dazu, den von der BSB mehrfach monierten „formellen Weg“ zu beschreiten, was in einer Reihe von Initiativanträgen mit der Zielsetzung, die Bedingungen im AGS der BSB zu verbessern, mündete.

Diese Initiativanträge reichen von dem einfachen Antrag, dem Arbeitsschutzausschuss (ASA) in der BSB eine Geschäftsordnung zu geben, damit die Themen des GPR auch verbindlich Eingang in die Tagesordnung finden, über Anträge zu Luftfiltern, Reinigungsintensitäten, Schutzausrüstung bei Freitestungen bis hin zum Antrag, mehr Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu beschäftigen. Die BSB reagiert offensichtlich mit einer Verzögerungstaktik und das Personalamt, die oberste Dienstbehörde, lässt sie bislang gewähren. Nachdem die BSB die Fristen zur Reaktion auf eine Reihe von Initiativanträgen kommentarlos verstreichen ließ, rief der GPR entsprechend §82 (1) HMBPERSVG die Einigungsstellen an:

*„Scheitert der Schlichtungsversuch oder wird nach §81 Absatz 1 Satz 2 oder Absatz 3 eine Schlichtungsstelle nicht gebildet, kann innerhalb von zwei Wochen nach dem Scheitern des Schlichtungsversuchs, der Feststellung der Nichteinigung **oder dem Ablauf der Frist nach §80 Absatz 7 Satz 2 oder 3 schriftlich unter Angabe von Gründen die Einigungsstelle angerufen werden.**“*

[Hervorhebung durch den GPR]

Die BSB und das Personalamt bestanden darauf, dass zunächst die Schlichtung durchzuführen sei. Um im Sinne der Beschäftigten schnell zu einer Lösung zu kommen, verzichtete der GPR zunächst auf den Rechtsweg. Aber auch nachdem die Schlichtung durch den GPR angerufen wurde, erfolgte keine Reaktion aus der BSB! Der GPR hat entsprechend erneut die Einigungsstellen angerufen und muss konstatieren: Der BSB scheint es lediglich darum zu

gehen, die Prozesse zu verzögern und die Beschäftigten weiterhin um ihre berechtigten und z. T. gesetzlich festgeschriebenen Rechte zu bringen.

Dem Personalamt wird seitens der BSB hierbei eine Schlüsselrolle zugeschoben. Bislang vertrat die BSB gegenüber dem GPR recht offensiv die Position, dass beispielsweise die vom GPR angeführten Vorgaben des Amts für Arbeitsschutz (AfA) oder des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zum Schutz von Schwangeren während der Pandemie nicht umzusetzen seien, weil das Personalamt die zuständige Aufsichtsbehörde sei. Das hatte zur Folge, dass der Schutz vieler Schwangerer in den Schulen während fast der gesamten Pandemie nicht den Vorgaben entsprach.

So überrascht es im GPR auch kaum noch, dass das Anfang des letzten Schuljahres eingerichtete Steuergremium „Gefährdungsbeurteilung–Schulen“ nicht mehr getagt hat, seit der GPR auf die unzureichende Einhaltung der §93/94er Vereinbarung (<https://t1p.de/93-94erVereinbarung>) Regelung zur Gefährdungsbeurteilung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und dem Personalamt hingewiesen hat.

Der von der BSB behauptete hohe Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten ist für den GPR wie an diesem Beispiel exemplarisch dargestellt nicht erkennbar. Aber auch das Personalamt spielt bei der Nichteinhaltung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) eine Rolle: zum einen findet in Hamburg die seit 2012 eigentlich verbindliche DGUV-Vorschrift 2 (<https://t1p.de/DGUVVorschrift2>) keine Anwendung, eine der zentralen Vorschriften des Arbeitsschutzes. Zum anderen gibt es entgegen der Vorgaben des ASiG keinen schulischen ASA oder entsprechende Gremien. Dies ist zum Teil wenig überraschend, denn ein Teil der Aufsichtsverpflichtung zum ASiG liegt in der BSB. Damit ist der Bock auch Gärtner. Leider hat aber das Personalamt, das seit 1974 für den anderen (hier ebenfalls relevanten) Teil zuständig ist, bislang stillgehalten. Der GPR konnte ein Gespräch mit dem Leiter des Personalamts durchsetzen und vorerst sicherstellen, dass zumindest die Zuständigkeit für diesen Themenkomplex nun fixiert ist.

Aber auch nach diesem Gespräch ist keine Einsicht in der BSB zu erkennen. Ein weiteres Beispiel: Bis zur Drucklegung im November lag dem GPR trotz mehrfacher Nachfrage keine coronabezogene Gefährdungsbeurteilung vor, sodass die Beschäftigten an

den Schulen in die dritte Saison gehen, ohne dass ihr fürsorgebepflichteter Dienstherr überhaupt die gesetzlichen Vorgaben einhielte. Die BSB behauptet der Muster-Corona-Hygieneplan (MCH) erfülle auf Behördenebene die Anforderungen, weil er an die Gefährdungslage angepasst werde. Dies belegt zum wiederholten Male die den Verantwortlichen fehlende Fachkompetenz, denn zum einen ist festgelegt, dass ein Hygieneplan die GBU ergänzen (und sie nicht ersetzen) soll, zum anderen ist beim MCH offenkundig, dass er u. a. dem politischen Ziel der Aufrechterhaltung der Präsenzbeschulung und nicht der Gefährdungsbeurteilung dienen soll. Auch die Dokumentation des Prozesses enthält die BSB dem GPR weiter widerrechtlich vor, sodass die Bedeutung von Fragen des Gesundheitsschutzes bei der Entstehung der jeweiligen Dokumente von der BSB nur behauptet wird. An den Schulen müsse der MCH angepasst werden.

Fachlich ist dies falsch, denn die durch den MCH determinierten schulischen Hygienepläne ermitteln keine Gesundheitsgefährdungen und ergeben keine Maßnahmen, die an den Quellen von Gefährdungen ansetzen könnten, sondern ergeben höchstens Maßnahmen zur Umsetzung des Hygieneplans. Der BSB muss das bekannt sein. Nicht nur die regelmäßigen, eindeutigen Aufforderungen des GPR, sondern auch die kurze Lektüre von Informationen z. B. der Unfallkassen hätten innerhalb von zweieinhalb Jahren dazu führen müssen, dass die BSB die gesetzlichen Grundlagen erfüllt. Stattdessen schiebt die BSB aber den Schulen die Verantwortung zu, während sie den Verantwortlichen vor Ort, die auch in Hamburg vorgeschriebenen Beratungsgremien vorenthält. Dies belegt den tatsächlichen Stellenwert des Gesundheitsschutzes in der BSB und stellt die Eignung der Verantwortlichen in der BSB infrage. Ihr Handeln bzw. ihre Untätigkeit widerspricht aus Sicht des GPR ihrem Dienstes und wird zur Gefährdung für die Gesundheit der Beschäftigten vor Ort: Wenn vielfach Gesetze nicht eingehalten werden—wo, bei allem Respekt, sind wir hier eigentlich?

Gefährdungsbeurteilung Digitale Endgeräte

Das Arbeitsschutzgesetz (ARBSCHG) schreibt vor, dass regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen (GBU) vorgenommen werden müssen—an zahlreichen Hamburger Schulen ist die psychische Gefährdung noch nie ermittelt worden. Die anderen Schulen wissen um die Wirkungslosigkeit der vom LI begleiteten

GBU—diese ist i.d.R. nicht ausreichend tätigkeitsbezogen, sorgt nicht dafür, dass die Gefahren an den Quellen angegangen werden und folgt nicht der TOP-Reihenfolge (technische Lösungen vor organisatorischen und zuletzt persönlichen) des ARBSCHG. Die BSB legt hier die Hände in den Schoß und ruht sich darauf aus, dass sie die Verantwortung formal auf die Schulleitungen abgeschoben hat.

Mit der Ausgabe von tausenden Tablets an den Schulen stellt die BSB den Beschäftigten erstmals digitale Endgeräte zur Verfügung. Dazu wurde Ende letzten Jahres eine Prozessvereinbarung (<https://t1p.de/PVITEndgeraete>) veröffentlicht, der eine Dienstvereinbarung folgen soll. Inwieweit es sich bei der Wahl von Tablets nicht in erster Linie um eine politische Entscheidung handelte, mag dahingestellt bleiben. Festzuhalten aber ist: die BSB verlässt mit der Ausstattung der Beschäftigten derzeit die „Kreidezeit“. Nach Arbeitsschutzgesetz ist vor der Aufnahme der Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Um die schnelle Ausgabe der Endgeräte an die Beschäftigten zu ermöglichen, hat sich der GPR Anfang des letzten Schuljahres damit einverstanden erklärt, dass die GBU parallel zur Ausgabe stattfindet. Im „Steuergremium Endgeräte“ soll unter Beteiligung des GPR sowie weiterer Interessenvertretungen und Beschäftigten der BSB eine Muster-GBU erstellt werden, um die Schulleitungen in ihrem Mangel an Zeit und Fachwissen nicht mit der GBU allein zu lassen. Da die Arbeit an der GBU aber trotz der intensiven Bemühungen von GPR und BSB-Vertreter*innen im Steuergremium nicht zufriedenstellend voran geht, auch weil es dem Fachpersonal in der BSB an der notwendigen Arbeitszeit fehlt, hat der GPR die Arbeit an der Dienstvereinbarung Digitale Endgeräte pausiert, bis eine GBU an 10 Pilotschulen zur Erprobung gegangen ist.

Derzeit können die Tablets genutzt werden—sofern die vielfältigen Vorgaben, z. B. im Datenschutz und beim Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden und die Beschäftigten es wollen (Freiwilligkeit!).

**Zu stark belastet!
Die BSB muss ihrer Fürsorgepflicht endlich nachkommen!**

„Eine überwältigende Mehrheit der Lehrkräfte erlebt das Kollegium (92 Prozent) und sich selbst (84 Prozent) als derzeit stark oder sehr stark

belastet. Für über drei Viertel der Lehrkräfte ist Wochenendarbeit die Regel und für die Mehrheit eine Erholung in der Freizeit kaum noch möglich.“

Das sind die zentralen Ergebnisse des aktuellen Schulbarometers der Robert Bosch Stiftung (<https://t1p.de/LKunterDruck>).

„Die hohe Arbeitsbelastung bleibt nicht ohne Folgen: Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte leidet (sehr) häufig unter körperlicher Erschöpfung und Müdigkeit. Knapp jede zweite Lehrkraft ist außerdem von innerer Unruhe und Nackenschmerzen betroffen, ein Drittel leidet unter Schlafstörungen.“

Mehr als jede zehnte Lehrkraft plant, im kommenden Schuljahr die Arbeit zu reduzieren. Die Kolleginnen und Kollegen nehmen Gehaltseinbußen in Kauf, um gesund bleiben zu können. Dabei muss die BSB Umstände schaffen, das Arbeiten in Vollzeit und den Erhalt der Gesundheit in Einklang zu bringen!

„Lehrkräfte stehen enorm unter Druck. Sie müssen die Digitalisierung im Rekordtempo nachholen, Corona-Richtlinien überwachen, Lernrückstände aufarbeiten, einen Fachkräftemangel abfedern und eine steigende Zahl von geflüchteten ukrainischen Kindern und Jugendlichen in die Schulen integrieren“, so Dr. Dagmar Wolf, Bereichsleitung Bildung der Robert Bosch Stiftung. Sie meint: „Lehrer:in wird man aus Überzeugung. Aber chronische Überlastung macht auf Dauer krank und unzufrieden. Schulen benötigen deshalb dringend zusätzliches Personal.“

Der GPR schließt sich dem an und fordert im Sinne der Fürsorgepflicht zusätzlich von der BSB

- » an allen Schulen tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen für alle Beschäftigtengruppen durchzuführen,
- » an allen Schulen sog. „Schulische ASA“ (Arbeitsschutzausschüsse) einzurichten und
- » als Sofortmaßnahme die sofortige Rücknahme der Aufhebung der seinerzeit von Landesschulrat Norbert Rosenboom angewiesenen Erleichterungen für Kolleginnen und Kollegen ab dem 55. Lebensjahr.

Schülerfeedback

Am 29.01.2021 veröffentlichte die BSB im Mitteilungsblatt die „Prozessvereinbarung Selbstevaluationstools“. Diese war mit dem GPR verhandelt und erlaubte die

Nutzung des Hamburger Selbstevaluationsportals (SEP) und des Tools Edkimo im SJ 20/21. Eine Verhandlung zu einer Dienstvereinbarung sollte noch 2021 hierzu erfolgen, doch Corona hat dies zu verhindern gewusst.

Nun aber ist die BSB—vertreten durch das Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ)—auf den GPR zugekommen. Nicht, um die Dienstvereinbarung abzuschließen, sondern um ein weiteres Evaluationstool in der Breite zu etablieren.

Der GPR hat die Dienststelle darauf aufmerksam gemacht, dass die Nutzung von SEP und Edkimo derzeit nicht geregelt ist und insofern derzeit auch nicht rechtskonform erfolgt. Vor einer weiteren Regelung hierzu kann auch kein weiteres Tool genutzt werden.

Daher verhandelt der GPR aktuell eine Änderung der Prozessvereinbarung zur weiteren Nutzung der Tools im Sinne der Prozessvereinbarung, die in Kürze unterschrieben werden soll.

Im Anschluss sollen Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung aufgenommen werden. Voraussetzung hierfür wird für den GPR aber eine wirkliche Evaluation der beiden Selbstevaluationsportale sein.

Man erinnere sich: beide Portale sind eingerichtet worden, „um sich von Schülerinnen und Schülern ein Feedback zum Unterricht einzuholen...“ (Präambel Prozessvereinbarung). Nun hat sich herausgestellt, dass zu einem großen Teil diese Tools aber zum Einholen von Meinungen über die Schülerinnen und Schüler hinaus bis zur Elternschaft genutzt werden. Und: die Evaluation der teilnehmenden 48 Pilot-schulen bestand (coronabedingt) aus Anfragen an 48 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, von denen lediglich 21 an der Befragung teilgenommen haben.

Der GPR fordert eine echte Evaluation, insbesondere die Befragung der Kolleginnen und Kollegen, die diese Tools zur Selbstevaluation hätten nutzen sollen, um durch das Feedback ihren Unterricht zu verbessern. Denn von den 29 teilnehmenden Gymnasien haben elf von insgesamt 74, von den 13 teilnehmenden Stadtteilschulen haben neun von insgesamt 85 und von den fünf teilnehmenden Grundschulen hat eine von insgesamt 224 an der gekürzten Evaluation teilgenommen. Aus diesen 21 Rückmeldungen Schlüsse

zu ziehen, die zur Nutzung der Portale für alle 414 allgemeinbildenden Schulen führen, scheint dem GPR nicht möglich.

Der GPR wird hierzu weiter informieren.

Keine Lust auf A 13–Beförderung?

Seit Hamburg dazu übergegangen ist, die Besoldung von A 12 auf A 13+Z anzuheben (s. MBLSCHUL 08/2021: <https://t1p.de/MB08-2022>), mehren sich die Anfragen im GPR, wie die „herausgehobenen Aufgaben“, die Grundlage für die Beförderung von seinerzeit A 12 nach A 13, wieder „zurückgegeben“ werden können. Dies ist kein Wunder, da doch vielfach in Schulen die Beförderungen für Mehrarbeit erhalten müssen—wer mehr Geld erhält, muss auch mehr leisten. Dass für alle, auch für Beförderungsstellen, eine 46,57-Stunden-Woche gilt, wollen manche Schulleitungen nicht gelten lassen. Hier sollte der SPR für Gleichbehandlung sorgen.

Die Beförderten wissen: liegen zwischen A 12 und A 13 noch brutto 461,21 € (Erfahrungsstufe 1), oder 522,94 € (Erfahrungsstufe 7), so hat sich der finanzielle Anreiz für herausgehobene Aufgaben nun deutlich verringert.

Durch die Anhebung auf A 13 zuzüglich allgemeiner Stellenzulage (96,04 €) für alle Lehrkräfte verringert sich der Gehaltsabstand zur Beförderungsstelle, die künftig mit A 13 zuzüglich Amtszulage (214,01 €) besoldet wird auf nur noch 117,97 € (brutto).

Für viele scheint nun dieser deutlich geringere finanzielle Mehrwert die herausgehobene Aufgabe nicht hinreichend zu entlohnen—sie wollen die herausgehobenen Aufgaben nicht mehr wahrnehmen.

Was ist zu tun?

Die Beförderung ist auf Lebenszeit verliehen. Mit der Beförderung sind aber auch zwingend höherwertige Aufgaben verbunden (§26 HMBESG). Aus der beamtenrechtlichen Pflicht, diese höherwertigen Aufgaben zu erledigen, wird die Beamtin/der Beamte in der Regel nur dann entlassen, wenn sie/er im Gegenzug zustimmt, ihr/sein höherwertiges Amt aufzugeben und sich herabstufen lässt.

Es gibt also nur die Möglichkeit einen Antrag zu stellen, um die Beförderung rückgängig zu machen und damit in das vor der Beförderung erreichte Statusamt zurückzufallen (also dann A 13 zuzüglich

allgemeiner Stellenzulage). Es ist nicht möglich, sich befördern zu lassen, dann die Aufgaben zurückzugeben und die höhere Besoldung zu behalten.

„Jede Lehrkraft hat die Möglichkeit, sich über die Schulleitung an das zuständige Personalsachgebiet zu wenden und sich bzgl. der Entpflichtung beraten zu lassen. Das Personalsachgebiet kann eine einzelfallbezogene Prüfung und Beratung anhand der Personalakte vornehmen und dabei auch prüfen, ob ausnahmsweise Besonderheiten vorliegen.“ (Rechtsabteilung V 31).

Sollte aber nur die spezifische Tätigkeit missfallen, ist es gleichwohl möglich, eine andere herausgehobene Aufgabe als die derzeitige zu übernehmen. Dies liegt aber dann in der Entscheidung des Dienstherrn und sollte mit der Schulleitung besprochen werden.

Die neuen Bildungspläne: Eine Aufgabe für die Personalräte?

Im März 2022 veröffentlichte die BSB die Entwürfe für die neuen Bildungspläne. Diese riefen ein vielfältiges Echo hervor. In der sehr knapp bemessenen Frist bis Ende Juni wurden über 200 Stellungnahmen erstellt—u. a. von Fach- und Lehrerkonferenzen, von Elternverbänden, von Eltern-, Lehrer- und Schülerkammer, von Gewerkschaften, Parteien und nicht zuletzt den Verbänden der Schulleiter*innen von Grundschulen, Stadtteilschulen und Gymnasien. Bei aller Differenziertheit im Detail lässt sich feststellen, dass sich fast alle Stellungnahmen im Tenor sehr stark ähneln:

Nicht nur das Verfahren der Erstellung der Bildungspläne wird als intransparent und die Fristen des Beteiligungsprozesses und der geplanten Implementierung an den Schulen als deutlich zu kurz bemessen kritisiert.

Die Kritik bezieht sich vor allem auf die Inhalte der Bildungspläne. Zusammenfassen lässt sie sich

- » auf die Überfrachtung der Bildungspläne mit verbindlichen Inhalten und „Faktenwissen“ und eine damit verbundene Abkehr von einer Kompetenzorientierung sowie
- » auf die deutliche Fokussierung auf bzw. Überbetonung von schriftlichen Leistungsüberprüfungen.

Diese politische Diskussion um die Bildungspläne ist notwendig, sie berührt und beschäftigt die Hamburger Kolleg*innen. Es stellt sich darüber hinaus aber

die Frage, ob die neuen Bildungspläne nicht auch ein Aufgabengebiet für den GPR und die schulischen Personalräte sind.

In vielen Stellungnahmen wird die Sorge geäußert, dass die Einführung der Bildungspläne für die Lehrer*innen eine Zunahme an Aufgaben und eine weitere Arbeitsverdichtung mit sich bringen wird, die sich nicht in einer Anpassung, geschweige denn in einer Evaluation der Lehrerarbeitszeitverordnung (LEHRARBZVO) abbildet.

Der GPR teilt diese Sorge. Insbesondere in folgenden Bereichen könnte erheblich mehr Arbeitszeit anfallen:

- » Ausweitung der Anzahl der schriftlichen Arbeiten
- » Zusätzliche verbindliche besondere Lernleistung bzw. Ersatzleistung (Präsentationsleistung in der Oberstufe)
- » Integration der Bildungspläne in die schulinternen Curricula

Der GPR prüft, welche Möglichkeiten es gibt, einer solchen Mehrarbeit entgegenzutreten. Dabei deutet sich an, dass die BSB argumentiert, alle Aspekte seien durch die LEHRARBZVO abgedeckt.

Tatsächlich sind in der LEHRARBZVO z. B. in der Oberstufe vier schriftliche Klausuren pro Schuljahr vorgesehen. Nach Auffassung des GPR übersieht eine solche Argumentation aber, dass es seit Einführung der LEHRARBZVO im Zuge von Diskussionen über Aufgabenkritik und notwendige Entlastungen von Beschäftigten auch schon Reduktionen in der Klausurenanzahl zugunsten anderer Aufgaben gab, die nun bei der Betrachtung der Mehrbelastungen der Kolleg*innen nicht vernachlässigt werden dürfen.³ Bei der Betrachtung der Klausurenanzahl und Tätigkeiten kann sich also nicht ausschließlich auf die LEHRARBZVO aus der Ursprungsversion bezogen werden, sondern es müssen die bereits vollzogenen Anpassungen als Ausgangspunkt der Betrachtung dienen. Dies gilt auch für andere Aspekte der Bildungspläne.

Der GPR sieht im Zusammenhang mit den Bildungsplänen im Interesse der Beschäftigten Regelungsbedarf in mehreren Bereichen. Ohne Regelung wird es kaum Akzeptanz für die neuen Bildungspläne in den Schulen geben.

Der GPR bittet alle Kolleg*innen Überlegungen dazu genauso wie Informationen zum schulischen Vorgehen bei der Implementierung der Bildungspläne über die Schulpersonalräte an den GPR weiterzugeben.⁴

Gleichzeitig fordert der GPR von der BSB, die berechtigten Sorgen der Kolleg*innen in Bezug auf die Arbeitszeit bei der Überarbeitung der Bildungsplanentwürfe zu berücksichtigen und die Kammern inhaltlich bei der Überarbeitung zu beteiligen.

Alle Informationen in diesem GPR-Info spiegeln den Informationsstand zur Drucklegung Mitte November 2022 wider.

Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Liebe Kolleg*innen,

im November 2022 fanden die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen statt. Zum Redaktionsschluss stand das Ergebnis noch nicht fest. Alle bisherigen Vertrauenspersonen haben sich zur Wiederwahl aufstellen lassen. Die SBV setzt sich für die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen ein.

Wir bieten vertrauliche und individuelle Beratung rund um das Thema Schwerbehinderung/Gleichstellung an. Sie finden uns in der Hamburger Str. 41, 22083 Hamburg.

Vereinbaren Sie gerne einen persönlichen Termin mit uns:

Grund- und Sonderschulen:

Michaela Peters, Tel.: 42863 – 3360

michaela.peters@bsb.hamburg.de

³ So führt selbst der Senat der FHH die Reduzierung der Klausurenanzahl in einer Antwort auf eine Große Anfrage der Linksfraktion in der Bürgerschaft 2019 als eine notwendige Maßnahme zur zeitlichen Arbeitsentlastung der Lehrkräfte seit der Einführung der LEHRARBZVO an. Quelle: <https://t1p.de/Drucksache21-15798>

⁴ Klar ist: Die Überarbeitung der schulinternen Curricula ist in jedem Fall Arbeitszeit. Sie kann weder A- noch U-Zeit, sondern muss F-Zeit sein. Zu hoffen wäre, dass es hierfür eine Sonderzuweisung der BSB an die Schulen gibt. Falls die Schulleitung jedoch auf die Idee kommen sollte, zum Beispiel die Fortbildungsstunden (A-Zeiten) der Kolleg*innen dafür nutzen zu wollen: Die DV „Schulische Stundenkonten“ regelt in §2, dass eine Umwandlung von A- in F-Zeiten nur im gegenseitigen Einvernehmen, also nur mit Zustimmung der jeweiligen Kolleg*in möglich ist.

Stadtteilschulen:

Lisel Freter & Andreas Weber, Tel.: 42863 – 4162

lisel.freter@bsb.hamburg.deandreas.weber@bsb.hamburg.de**Gymnasien und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
und in der Anpassungsqualifikation:**

Jan Schöttler, Tel.: 42863 – 4071

jan.schoettler@bsb.hamburg.de**Berufliche Schulen:**

Stephan Görbig, Tel.: 42863 – 4036

stephan.goerbig1@bsb.hamburg.de**Verwaltungs- und technisches Personal an Schulen,
ReBBZ Abt. Beratung:**

Sabine Wieland, Tel.: 42863 – 3142

sabine.wieland@bsb.hamburg.de**Ansprechpersonen im GPR**

Nach dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz ist für Beschäftigte direkter Ansprechpartner immer der schulische Personalrat (SPR). Dieser setzt sich bei Unklarheiten oder in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung mit dem Gesamtpersonalrat (GPR) in Verbindung. Immer wieder wenden sich Kolleg*innen mit ihren Fragen direkt an den GPR und nicht an ihren SPR. Der GPR kann und darf es jedoch nicht leisten, diese individuellen Anfragen zu beantworten. Für juristische Beratung sind immer die Rechtsreferenten der Gewerkschaften zuständig, wenn die beratungssuchende Person Gewerkschaftsmitglied ist.

Informationen gibt es auch auf der Homepage des GPR: <https://gpr.hamburg.de/>Die SPR können sich per E-Mail an den GPR wenden: gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de

César Varela Agra cesar.varela-agra1@bsb.hamburg.de	Vorsitzender	Heinrich-Heine-Gymnasium	Beamt*innen
Marlies Tatje marlies.tatje1@bsb.hamburg.de	stellv. Vorsitzende	BS30	Arbeitnehmer*innen
Mareike Geiling mareike.geiling@bsb.hamburg.de	Vorstand	Schule Stengelestraße	
Bodo Haß bodo.hass1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Schule Hirtenweg	
Cathrin Stoffers cathrin.stoffers1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Gyula Trebitsch Schule	

Weitere GPR-Mitglieder sind:

Björn Eisenschmidt (GEW) ■ BS28

Thorsten Gehlsen (GEW) ■ Julius-Leber-Schule

Yvonne Heimbüchel (GEW) ■ Helene-Lange-Gymnasium

Heiko Humburg (GEW) ■ STS Horn

Grit Katzmann (dlh) ■ BS28

Ute Koch (GEW) ■ BS25

Gerald Lamker (dlh) ■ Margareta-Rothe-Gymnasium

Henrik Lorenzen-Albers (GEW) ■ Otto-Hahn-Schule

Kerstin Mögle (GEW) ■ Grundschule Arnkielstraße

Terk Mohr (GEW) ■ Ida Ehre Schule

Dirk Poppner-Gröling (GEW) ■ Grundschule Turmweg

Andrea Porepp (ver.di) ■ Schule Stockflethweg

Olaf Sandmann (GEW) ■ BS04

Mareile Stäcker (GEW) ■ Schule Müssenredder

Thorsten Strohdreier (ver.di) ■ Erich Kästner Schule

Petra Tewson-Goronzy (ver.di) ■ Nelson-Mandela-Schule

Jan Voß (GEW) ■ Grundschule Groß Flottbek

Ole Waldmann (GEW) ■ Gretel Bergmann Schule

Andrea Weisz (GEW) ■ BS23

Manuela Wrede (GEW) ■ Gretel Bergmann Schule

Dieses GPR-Info wurde vom Team der Druckerei und Buchbinderei SANTA FU in der JVA Fuhlsbüttel gefertigt.

V.i.S.d.P.: César Varela Agra (1. Vorsitzender) Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen ■ Hamburger Str. 41 ■ 22083 Hamburg ■ 428 63 – 2251
<https://gpr.hamburg.de> ■ gpr@bsb.hamburg.de