

Inhaltsverzeichnis

Jubiläum: 20 Jahre Lehrkräfte–Arbeitszeit– Verordnung (LEHRARBZVO)!	2
Fünf Jahre Dienstzeitregelung/ Dienstanweisung für das Pädagogisch– therapeutische Fachpersonal (PTF)	4
Anfragen von Personalräten zu der Arbeit in den Schulbüros	6
An den Schulen: Rechtsbruch wird zur Gesundheitsgefahr	7
Gesundheitsschutz in Zeiten des Beschäftigtenmangels	8
Sind Wegezeiten Arbeitszeit?	10
Falsches Zeichen an Lehrkräfte: Geänderte Behördenauffassung zum Vertretungseinsatz sorgt für umfassende Mehrarbeit durch die Hintertür!	11
Anrecht der Personalratsmitglieder auf Fortbildung	11
Aktuelles aus der Fortbildung	14
Tipps zum Auswahlverfahren für Teilnahme an Fortbildungen und Qualifizierungen nach § 88 (1) 18, 19 und 26 HMBPERSVG	14
LMS Lernen Hamburg— Der lange Weg zur Evaluation	14
Befragungstools	15
Pausenaufsicht in den Vorschulklassen (VSK)	16
Disparitäten: Ein neues Wort für ein altes Phänomen?	17
Die Schwerbehindertenvertretung informiert	18
Ansprechpersonen im GPR	18

Vorwort

Liebe Kolleg:innen,

mit dem Erscheinen dieses GPR–Infos liegt ein sehr arbeitsintensives Schulhalbjahr hinter uns allen. Von Seiten der BSB gab es im abgelaufenen Schuljahr mehrere Maßnahmen, die zu einer weiteren Arbeitsverdichtung geführt haben: Rücknahme von Regeln zum alternsgerechten Arbeiten, Einführung der neuen Bildungspläne und Änderungen der Vertretungspraxis. Statt nach dem Ende der—für alle Beteiligten—sehr belastenden Corona–Pandemie Druck aus dem Kessel zu nehmen, wurde das Feuer somit weiter geschürt. Angesichts des schon jetzt gravierenden und stetig wachsenden Fachkräftemangels an den Hamburger Schulen steht zu erwarten, dass uns weiter unruhige und ungemütliche Zeiten an den Schulen bevorstehen. Der GPR wie auch die schulischen Personalräte und alle Beschäftigten tun sicher gut daran, sich dafür zu wappnen.

In diesem GPR–Info möchten wir euch wie bisher in regelmäßigen Abständen über unsere Arbeit sowie über aktuelle Entwicklungen in der BSB informieren und euch hilfreiche Informationen und Tipps zur Wahrnehmung eurer Interessen zur Verfügung stellen.

Den Anfang macht in dieser Ausgabe ein Artikel anlässlich des 20–jährigen Bestehens der Lehrkräfte–Arbeitszeit–Verordnung (LEHRARBZVO). Außerdem haben wir für euch Artikel u. a. aus den Themengebieten Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Digitales und Personal zusammengestellt.

Wir wünschen euch viel Freude beim Lesen und eine erholsame unterrichtsfreie Zeit!

Euer GPR

Jubiläum: 20 Jahre Lehrkräfte–Arbeitszeit–Verordnung (LEHRARBZVO)!

Die Älteren erinnern sich mit Grauen: 2002 beschloss—trotz einer Großdemonstration von mehr als 50.000 Eltern, Lehrer:innen und vor allem Schüler:innen—der damalige Senat unter Führung von Bürgermeister Ole von Beust und Schulsenator Konteradmiral a. D. Rudolf Lange eine Arbeitszeiterhöhung, die aber nicht so aussehen durfte: das Hamburger Arbeitszeitmodell (AZM). Eine Kommission organisierte die Lehrerarbeitszeit unter der Prämisse der „Auskömmlichkeit“

neu. Im Behördendeutsch hieß das: „Die Lehrerarbeitszeitkommission soll im Rahmen einer Effizienzsteigerung und zur Bedarfsdeckung einen signifikanten Beitrag an ersparten Lehrerstellen erarbeiten.“¹ Schon die ehemalige Schulsenatorin Rosemarie Raab bezeichnete das AZM als ein „Arbeitszeitvermehrungsmodell“ und eine „schulpolitische Nebelkerze“.

Das Versprechen, dass die „Arbeitszeit nach ihrem tatsächlichen Arbeitsaufwand bemessen wird“², wurde und wird—wie wir alle wissen—stetig gebrochen.

„Wem dies [die Einführung des AZM] nicht passe, der hätte die Alternative: Kündigen und Wechsel des Arbeitgebers“, so die Behörde in einem Rundschreiben.³

Das AZM

Ziel der Neuregelung der Arbeitszeit für Lehrkräfte im Jahr 2003 war eine Orientierung an den tatsächlichen Aufgaben. Neben den Unterrichtsstunden sollten auch Zeiten für allgemeine Aufgaben in der Schule (z. B. Konferenzen, Aufsichten, Fortbildungen) und Zeiten für Funktionen (z. B. Klassenleitung, Fachleitung) berücksichtigt werden. Das Modell geht bei der Zuweisung einer Lehrkraftstelle davon aus, dass 75% der Arbeitszeit für den Unterricht benötigt werden. Hinzu kommen 10% für allgemeine Aufgaben und 15% für Funktionen. Die Realität lässt grüßen!

Mit der Einführung des AZM wurde seinerzeit aber nicht nur die Arbeitszeit um zwei Stunden und mehr durch die Hintertür erhöht⁴, es wurde zudem noch gekürzt (Weihnachtsgeld) und gestrichen (Urlaubsgeld) und die Eingangsbesoldung im gehobenen Dienst wurde von A13 auf A12 abgesenkt. Letzteres hat der Senat durch gewerkschaftlichen Einsatz nach mehr als einer Dekade wieder rückgängig gemacht—und möchte jetzt dafür gefeiert werden.

Wähte sich der damalige Senat im Erfolgshimmel und lud andere Bundesländer ein, die am 01.07.2003 erlassene Lehrkräfte–Arbeitszeit–Verordnung (LEHRARBZVO) zu

kopieren, zeigte sich schnell, dass niemand in Deutschland solches wollte.

Hamburg blieb und bleibt das einzige Bundesland, das kein Pflichtstundendeputat besitzt.

Exkurs: Am 27.04.2023 hat die Deutsche Telekom Stiftung eine neue Studie zur Lehrkräftearbeitszeit veröffentlicht. Senator Rabe rekurrierte jüngst in der Lehr-

kammer auf diese Studie, da sie Hamburg als einzigem Land kein ungerechtes Arbeitszeitmodell ausstellt.

Aber Herr Rabe unterschlägt: Es hätte dieser Studie gar nicht bedurft, sind die Ergebnisse doch schon lange bekannt! Die LEHRARBZVO führt zur **höchsten Mehrarbeit** in Deutschland. Die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland beträgt für Lehrkräfte 49,56 Stunden, auf das Jahr hochgerechnet knapp drei Wochen Überstunden!⁵ „Und in Hamburg arbeiten im Ergebnis die Lehrkräfte

1 vgl. Hamburger Abendblatt, 11.09.2002

2 vgl. Das neue Lehrerarbeitszeitmodell, BBS 04/03, 20.03.2003

3 vgl. Hamburger Abendblatt, 18.10.2003

4 vgl. taz, 06.04.2005

5 vgl. Mark Rackles, Expertise im Auftrag der Deutschen Telekom Stiftung. Berlin, April 2023. 3.3 a, S. 19

deutlich länger, als in anderen Bundesländern.“⁶ Darin begründet liegt die bundesweit höchste Teilzeitquote von 58%.⁷

Das AZM wurde mittlerweile mehrfach evaluiert, 2004 durch den „Runden Tisch“, 2005 durch Mummert und Consulting und 2008 durch die Behler-Kommission. Und es wurde tatsächlich auch etwas geändert: 2004 wurde der Unterrichtsfaktor in der Grundschule um drei Minuten (!) angehoben, 2011 die Altersentlastung in Höhe von zwei WAZ (Wochenarbeitszeitstunden) für Kolleg:innen über 60 Jahre eingeführt und die Faktoren der gymnasialen Oberstufe wurden nun auch auf die der Stadtteilschule und des Studienkollegs übertragen (nebenbei: in anderen Bundesländern gibt es die Altersentlastung schon für Kolleg:innen ab 55 Jahren).

Auf der anderen Seite aber zählte der GPR schon 2008 in einer Stellungnahme 54 neue und/oder nicht im AZM berücksichtigte Aufgaben⁸—und selbst die von der Senatorin Alexandra Dinges-Dierig („Anzahl der Lehrerstellen interessiert mich nicht“⁹) eingesetzte Behler-Kommission kam auf 42 neue, nicht mit zusätzlicher Arbeitszeit versehene Aufgaben.

In der Zwischenzeit veränderte sich die Schullandschaft erheblich: Schulreform, Inklusion, Ganztags, Digitalisierung und nun Implementierung neuer Bildungspläne. Doch auch das Muster hier kennt man schon: **neue Aufgaben ohne zusätzliche Arbeitszeit!**

Neben der LEHRARBZVO sorgte und sorgt die sogenannte SVS, die selbstverantwortete Schule, für Durcheinander und Missstimmung in den Kollegien. Viele Schulleitungen—das zeigen die täglich beim GPR eintreffenden E-Mails der Schulpersonalräte—sind besonders „kreativ“ im Auslegen der LEHRARBZVO. Das als „Planungsmodell“ beschriebene AZM wird dort als

„Abrechnungsmodell“ verstanden, wo Kolleg:innen ihre Stunden noch nicht abgeleistet haben (z. B. Fortbildungen, Konferenzen, vermeintlich auch in S4-Zeiten in der Oberstufe). Anders herum wird auf das Planungsmodell rekuriert, wenn es darum geht z. B. Aufsichten zu führen oder Vertretungen zu übernehmen, und gerne „übersehen“, dass für bestimmte Tätigkeiten bei den Kolleg:innen keine Arbeitszeiten mehr „übrig“ sind.

So müssen gerade die (immer noch gültigen) sogenannten **Rosenboom-Briefe**¹⁰ aus der Anfangszeit des AZM und die **Dienstvereinbarungen**¹¹, die der GPR mit der BSB abgeschlossen hat, nach 20 Jahren LEHRARBZVO leider immer noch für Klarheit sorgen.

Zur Erinnerung: Norbert Rosenboom, Amtsvorgänger von Landesschulrat Thorsten Altenburg-Hack, erklärte z. B., dass Pädagogische Jahreskonferenzen auch an einem Unterrichtstag stattfinden dürfen oder andernfalls verrechnet werden müssen. Er schlug vor, dass zur Vereinfachung des AZM ausfallende und zu vertretende Stunden jeweils mit dem **Durchschnittsfaktor** der Schulform anzurechnen sind. Er erläuterte, dass Schulleitungen Faktoren nicht einseitig dauerhaft ändern können oder dass die F-Zeiten dem Personalrat offengelegt werden müssen. Er hat auf die Achtung der Obergrenze von 29 Unterrichtsstunden (für Teilzeitkräfte anteilig) hingewiesen, Anrechnungen von Wegezeiten garantiert oder die einvernehmliche Ferienzeitreue für Sekretariate festgelegt.

Nicht zuletzt war es Norbert Rosenboom, der die **Fürsorgepflicht** für ältere Kolleg:innen ernst nahm: besondere Beachtung bei der Erstellung des Stundenplans oder Anrecht auf einen freien Tag bis 80% Teilzeit, keine Teilnahmepflicht bei Klassenreisen oder keine Versetzung wider Willen, um nur einige Aspekte zu benennen.

6 vgl. Mark Rackles, Expertise im Auftrag der Deutschen Telekom Stiftung. Berlin, April 2023. 3.2, S. 18

7 vgl. ebd.

8 <https://t1p.de/stellungnahme08>



9 vgl. Hamburger Abendblatt, 23.08.2007

10 <https://t1p.de/dingesdierig>



11 <https://t1p.de/dienstvereinbarungen>



Leider hat Landesschulrat Thorsten Altenburg–Hack jüngst—ohne Mitbestimmung des GPR—„klargestellt“, dass diese langjährigen Regelungen zu den Klassenreisen und zur Versetzung ausdrücklich aufgehoben sind. Der „stramme Wind“ aus den Anfangszeiten des AZM scheint in der BSB wieder aufzufrischen—und das in Zeiten, in denen nach Corona die Krankheitsquote unter Lehrkräften um 25% angestiegen ist!¹²

Die Kritik an dem AZM/der LEHRARBZVO seitens des GPR oder der Gewerkschaften ficht Senator Ties Rabe nicht an. Mit dem Hinweis auf Senkung der Klassenfrequenzen, Streichung des dritten Präsenztages oder Verringerung der Anzahl von Klausuren versucht er die **erheblichen Mehrbelastungen** der letzten 20 Jahre glatt zu bügeln.

„Trotz attestierter Anpassungsbedarfe [...] wurde das Modell [AZM] bis heute nicht verändert.“¹³

Schon 2008 aber schrieb der GPR eine Stellungnahme für die Behler–Kommission. Die die Stellungnahme abschließende Feststellung des GPR ist auch 15 Jahre später noch gültig und soll auch heute den aktuell verantwortlich Handelnden mit auf den Weg gegeben werden:

Wir können leider nur feststellen, dass die in den Veröffentlichungen der BBS [jetzt BSB] zur Einführung des Arbeitszeitmodells getätigten Versprechen nicht eingelöst wurden. Eine Kultur der Vertröstung auf Evaluationen wurde etabliert (Runder Tisch, Mummert–Consulting, Behler–Kommission), ohne dass sich für die Kolleg:innen bisher eine fühlbare Besserung der Arbeits(zeit)bedingungen ergeben hat. Vor dem Hintergrund der in den nächsten Jahren auf die Schulen zukommenden bildungspolitischen Herausforderungen ist ein deutliches Signal in Richtung einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen an die Kolleg:innen von Nöten. Uns bleibt nur, daran zu erinnern, was Mummert–Consulting feststellte:

„Das Engagement von Lehrkräften ist ein volatiler Stoff, was in der Praxis von Schulen erhebliche Auswirkungen hat. Das mag man bedauern oder gerne ändern mögen. Dem Fakt muss man Rechnung tragen.“¹⁴

Vielen Dank an dieser Stelle an **Hans Voß**, ehem. GPR–Vorsitzender, für die leider immer noch unerlässliche Zusammenstellung wichtigster Dokumente rund um die LEHRARBZVO. Zu finden unter: **voss-hh.de**

Fünf Jahre Dienstzeitregelung/ Dienstanweisung für das Pädagogisch–therapeutische Fachpersonal (PTF)

In diesem Sommer „feiert“ nicht nur die Lehrkräftearbeitszeitverordnung (LEHRARBZVO) ihr 20–jähriges Jubiläum, auch die inzwischen nicht mehr neue Dienstzeitregelung/Dienstanweisung für das PTF ist dann fünf Jahre in Kraft.

Ein guter Zeitpunkt noch einmal auf die Entstehungsgeschichte dieses Konstruktes zurückzuschauen und auf Aspekte hinzuweisen, die einer dringenden Überarbeitung bedürfen.

Zur Vorgeschichte

Vor 2018 gab es für jede Schulform eine unterschiedliche Arbeitszeitregelung für Erzieher:innen, Sozpäds und die therapeutischen Berufe. Diese richtete sich meist nach den Anwesenheitszeiten der Schüler:innen. Die Arbeitszeit darüber hinaus, die nötig war, um die Ferien auszugleichen und um eine volle Stelle zu füllen, war dann häufig Vertrauensarbeitszeit. Seit dem 01.08.2018 gelten nun neue Regelungen zur Arbeitszeit für das PTF.

Diese Regelungen bestehen aus zwei Papieren:

- » Zum einen, die **Dienstzeitregelung (DZR)**: Diese wurde mit dem Gesamtpersonalrat verhandelt und am 22.03.2018 in der Einigungsstelle entschieden. Die **DZR** stellt den äußeren Rahmen der Arbeitszeit dar (erhöhte Wochenarbeitszeit zum Ferienaussgleich, Regelung von Bildungsurlaub, Ruhepausen, Ausgleich bei

¹² vgl. Pressemeldung des Senats, 12.04.2023

¹³ vgl. Mark Rackles, Expertise im Auftrag der Deutschen Telekom Stiftung. Berlin, April 2023. 3.2, S. 18

¹⁴ <https://t1p.de/behler> 

Schwerbehinderung und die Mitbestimmung des Schulpersonalrates bei der Einsatz- und Urlaubsplanung).

- » Zum anderen, die **Dienstanweisung (DA)**: Hierin wurde die innere Aufteilung des Dienstes von der BSB **ohne Beteiligung** des Gesamtpersonalrates erarbeitet und am 15.05.2018 veröffentlicht. Der GPR war bei den in der **DA** festgelegten Angelegenheiten nicht in der Mitbestimmung, da es um die interne Aufteilung der Arbeitszeit geht. In der **DA** wird die Arbeitszeit in Anlehnung an die LEHRARBZVO für Lehrer:innen in **B-Zeit** (Bedarfszeit), **K-Zeit** für Kooperation, Koordination, Kommunikation und **VN-Zeit** (Vor- und Nachbereitung) aufgeteilt.

Als Werkzeug zur Umsetzung dieser Regelungen wurde den Schulleitungen und den Kolleg:innen ein **Arbeitszeitrechner** (eine Exceltabelle) und das Papier „**Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit und des Einsatzes des PTF**“ zur Verfügung gestellt. Dieses Papier wurde seitdem mehrmals überarbeitet und liegt im Moment in der Fassung vom 18.04.2021 vor. Bei der letzten Überarbeitung gab es im Vorfeld Gespräche zwischen der BSB und dem Gesamtpersonalrat, der einzelne Themen einbringen konnte. Dies ist bei weiteren Überarbeitungen auch geplant. Gleichzeitig bleibt das Papier der „Erläuterungen“ ein Papier der BSB, der GPR ist nicht in der Mitbestimmung. Im Intranet sind diese Dokumente abrufbar¹⁵, leider haben die meisten Kolleg:innen aus dem Bereich PTF weiterhin keinen Zugriff auf das Intranet. Sie sollten diese Dokumente von ihrer Schulleitung einfordern.

Die Grundidee der Dienstanweisung ist, dass die Schulleitung die **B-Zeit** und die Teile der **K-Zeit**, die für Konferenzen, Elternabende etc. benötigt werden, verplant. **VN-Zeit** und die **restliche K-Zeit** können die Kolleg:innen selbstständig verplanen. Dabei wurde bei der Vorstellung des neuen Modells von „Vertrauensarbeitszeit“ gesprochen.

Wichtig ist, dass diese Einsatzpläne mitbestimmungspflichtig sind. Sie müssen, genauso wie der Urlaubsplan, dem Schulpersonalrat zur Mitbestimmung vorgelegt werden. Anders als bei den

Stundenplänen für die Lehrkräfte müssen diese Einsatzpläne lückenlos sein (abgesehen von der Erholungspause), es darf keine geteilten Dienste geben.

Auch wenn sich in den letzten Jahren verschiedene Aspekte eingespielt haben, gibt es immer noch Vieles, was ungenau definiert oder schlecht geregelt ist:

- » Im Gegensatz zur LEHRARBZVO sind die **K-Zeiten** und damit die Zeiten für Konferenzen in dieser Regelung **teilbar**, das heißt sie sind abhängig davon, mit wie viel Prozent die Kolleg:innen beschäftigt sind. Daraus folgt, dass Teilzeitkräfte nicht vollständig an Konferenzen teilnehmen können. Dieses steht im Widerspruch zum Schulgesetz, denn dort ist geregelt, dass die Kolleg:innen stimmberechtigt auf den Lehrerkonferenzen sind (§§ 57/58 HMBStG). Die gleiche Regelung wird bei Teilzeitkräften für Fortbildungen (für die im Gegensatz zur LEHRARBZVO 15 statt 30 Stunden im Jahr vorgesehen sind) angewandt, sodass eine Teilzeitkraft schnell nur noch 7,5 Stunden Fortbildung im Jahr hat. Das reicht evtl. für eine schulinterne Ganztagsfortbildung, für eine persönliche Weiterentwicklung reicht das nicht! Die **K-Zeiten** benötigen dringend einen festen Sockel an Zeit, den alle Kolleg:innen unabhängig von ihrer Arbeitszeit bekommen.
- » **Die B-Zeit** ist die Zeit mit und für die Schüler:innen. Hier gibt es die größten Diskussionen, auch weil es immer wieder in der Auslegung der Schulleitung liegt, ob eine Tätigkeit in der Vor- und Nachbereitungszeit gemacht werden soll oder es eine Tätigkeit „für die Schüler:innen“ ist und es so dafür auch ein Zeitfenster in der **B-Zeit** gibt. Dabei ist sowohl im Punkt 2.3 der Dienstanweisung und Punkt 6.2 der Erläuterungen eine nicht abschließende Auflistung von Tätigkeiten aufgeführt, die auch während der **B-Zeit** stattfinden. Kolleg:innen und Personalräte sollten sich immer wieder auf diese Punkte berufen!
- » **Die VN-Zeit** sollte für die Schulleitung keine planbare Zeit sein. Trotzdem kann sie „bei zwingenden dienstlichen Belangen“ von der



Schulleitung verplant werden. Dies geschieht meist um Lücken im Dienstplan zu schließen. In manchen Schulen werden VN-Zeiten aber auch an den Anfang oder das Ende der Dienstzeit gesetzt. Wenn VN-Zeit in den Pausen verplant wird, sollte der Personalrat darauf achten, dass die Kolleg:innen dann auch Arbeitsplätze zur Verfügung haben, um dort vor- und nachbereiten zu können. Wenn die gesamte VN-Zeit so verplant ist, stellt sich die Frage, wie die Kolleg:innen noch größere Dinge vorbereiten können (z. B. Einkäufe für die Schule, Planung einer Klassenreise). Betreuungsnotfälle in diesen Zeiten sollten abgelehnt, andernfalls muss die dadurch entstandene B-Zeit zügig ausgeglichen werden (siehe Erläuterungen 6.3). Geplante VN-Zeit am Anfang oder Ende des Dienstplanes sollte nach Meinung des GPR immer vom Personalrat abgelehnt werden (alle Dienstpläne sind mitbestimmungspflichtig). Es gibt keinen Grund, diese Zeit für die Kolleg:innen fest zu verplanen, außer einen Vertretungspool einzurichten. Einen Bereitschaftsdienst gibt es aber nicht.

Auch wenn dies die häufigsten Anfragen zur DZR/DA im Gesamtpersonalrat sind, ist diese Liste sicherlich nicht abschließend.

Ein anderer Konfliktpunkt konnte inzwischen mündlich geklärt werden:

Krankheitsfall im Urlaub der PTF

Schon mit Einführung der neuen DZR/DA wurde geklärt, dass PTF-Kolleg:innen, die im Urlaub erkranken, Anspruch auf Ersatz für diese Urlaubstage haben (Voraussetzung ist ein Urlaubsantrag bzw. Urlaubsplan in der Schule und eine Krankenschreibung ab dem ersten Tag der Erkrankung). Allerdings wurde dieser Ersatz dann häufig in den anderen Teil der Ferien gelegt, in dem die in der Schulzeit vorgearbeitete Zeit ausgeglichen wurde, ohne dass es einen Ersatz für die vorgearbeiteten Stunden gab. In einem Gespräch mit dem GPR hat die BSB nun deutlich gemacht, dass dieses Verfahren so nicht richtig ist. Kolleg:innen, die ihren „Urlaubersatz“ während der durch vorgearbeitete Zeit freien Tage bekommen, haben Anspruch auf eine Erstattung dieser vorgearbeiteten Zeit. Entweder durch eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit im nächsten Schuljahr oder durch freie

Tage während der Schulzeit. Dies geschieht in Absprache mit der Schulleitung. Nicht vergessen: Voraussetzung für diesen Anspruch ist, dass es in der Schule einen geregelten Urlaubsplan gibt, der dem PR auch vorgelegt werden muss.

Dieses Prozedere soll in der nächsten Überarbeitung der „Erläuterungen“ noch einmal klargestellt werden. Diese eindeutige Regelung ist erfreulich, auch wenn sie im Moment nur für das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal gilt.

Der GPR wird die Umsetzung der Dienstzeitregelung und Dienstanweisung zur Arbeitszeit des PTF weiterhin konstruktiv-kritisch begleiten.

Anfragen von Personalräten zu der Arbeit in den Schulbüros

Immer wieder erreichen den GPR Anfragen aus den Schulbüros. Eine Zusammenstellung der häufigsten Themen gibt es hier:

Urlaub/Arbeitszeit

Darf der Urlaub außerhalb der Ferien genommen werden?

Die Antwort lautet: Ja. Solltet ihr Probleme damit haben, wendet euch an euren Schulpersonalrat (SPR) dieser ist nach § 87 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HMBPERSVG) in der Mitbestimmung. Dies betrifft auch die Änderungen von Arbeitszeiten.

Ganztägige Bildung und Betreuung an Schulen (GBS)–Anträge

Wessen Aufgabe ist es die Eltern zu beraten, wenn diese die Formulare bzw. die Onlineanträge nicht alleine ausfüllen können?

Es ist die Aufgabe der Schulleitung, die diese Aufgabe an Lehrkräfte delegieren kann. Auch das Schulinformationszentrum (SIZ) kann hier unterstützen. Frau Karimi steht dort für die Unterstützung zur Verfügung.

Aufsichtspflicht für Schüler:innen

Die Aufsichtspflicht für die Schüler:innen während der Schulzeit obliegt der Schule; während der Betreuungszeit den Trägern. Da es sich um eine

pädagogische Aufgabe handelt, darf sie nicht an die Mitarbeitenden in den Schulbüros delegiert werden.

Diese Themen wurden alle im B-Brief vom 29.07.2013 verschriftlicht. Sollte euch dieser nicht vorliegen, wendet euch gerne an den GPR. Die Kontaktdaten findet ihr auf der letzten Seite.

Beglaubigungen

Auch die Frage nach Beglaubigungen für neu eingestellte Lehrkräfte ist immer wieder Thema. Grundsätzlich darf die Schule nur Schriftstücke beglaubigen, die sie selbst ausgestellt hat. Dies sind z. B. Zeugniskopien. Einen Link zu dem Thema findet ihr in der Fußnote.¹⁶

Zusätzliche Stunden für das Schulbüro für IVK und Basisklassen

Eine gute Nachricht noch zum Schluss. Am Dienstag, 21.03.2023, gab es eine Mail an alle Schul- und Verwaltungsleitungen, wonach diejenigen Schulen, die nach der Herbststatistik im September 2022 neue internationale Vorbereitungsklassen (IVK) und Basisklassen eingerichtet haben, weitere Stunden für das Schulbüro abrufen können. Die Stunden berechnen sich nach der Art und Anzahl der Klassen. Sollte dies bei euch noch nicht passiert sein, sprecht eure Schulleitungen gerne einmal darauf an.

Wie für alle anderen Beschäftigten in den Schulen gilt: Der Schulpersonalrat ist bei Fragen und Konflikten auch für die Kolleg:innen aus dem Schulbüro zuständig. Der Gesamtpersonalrat unterstützt diesen gerne bei dieser Aufgabe.

**An den Schulen:
Rechtsbruch wird zur Gesundheitsgefahr**

Wiederholt hat der GPR gegenüber der BSB und in seinen GPR-Infos auf die rechtswidrigen Zustände im Gesundheitsschutz an den Schulen hingewiesen. Der GPR hat gemahnt, gewarnt und geklagt sowie vom Initiativrecht Gebrauch gemacht. Dennoch sind die Zustände noch immer rechtswidrig und stellen eine Gesundheitsgefährdung für hunderttausende Hamburger:innen dar, wie während der Pandemie leicht zu erkennen war:

Die BSB setzte mit ihrem Muster-Corona-Hygieneplan (MCH) den Rahmen für die Ausgestaltung der Coronaschutzmaßnahmen an den Schulen. Auf deutlichen Druck des GPR legte sich die BSB-Spitze Ende 2022 in einem Schreiben an den GPR endlich fest: Bei dem MCH handelt es sich lediglich um eine Art Arbeitshilfe für die Schulen. Diese müssen vor Ort eine coronabezogene Gefährdungsbeurteilung durchführen und einen schulischen Hygieneplan erstellen.

Alle Schulen müssen im Rahmen der Erstellung bzw. Anpassung ihres schulischen Hygieneplans eine jeweils schulspezifische Gefährdungsbeurteilung für die Gesundheit der Schülerinnen und Schüler und aller Beschäftigten in den Schulen durchführen.

Hierfür fehlte es den Schulen jedoch an den vorgeschriebenen Strukturen. Nach Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und der entsprechenden Richtlinie für die Hamburger Verwaltung aus dem Jahr 1978 muss es aus Sicht des GPR Arbeitsschutzausschüsse an Schulen geben, in denen eine Beratung auch durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den arbeitsmedizinischen Dienst erfolgt. Die BSB enthält den Schulen diese Gremien vor. Die zwei Fachkräfte für Arbeitssicherheit der BSB entsprechen nur einem Bruchteil der durch ASiG und Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift 2 vorgegebenen Abdeckung.

Parallel ist der MCH nicht auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung entstanden. Vielmehr entstand er „in Besprechungen der Behördenleitung mit den Amtsleitungen sowie den zuständigen Abteilungsleitungen [...], die in einem Rhythmus von ein bis zweimal pro Woche stattfanden und sich sehr detailliert mit der Datengrundlage und den im MCH zu treffenden Vorgaben beschäftigten. [...] Soweit der Rechtsrahmen Spielräume zuließ, waren Entscheidungen auf der Grundlage wissenschaftlicher, insbes. epidemiologischer Erkenntnisse zu treffen. Zu diesem Zweck wurden die allgemeinen Entwicklungen anhand der Äußerungen von RKI und STIKO beobachtet. Regelmäßige Rogatorabfragen liefer(te)n weitere Erkenntnisse zur Lage speziell an Hamburger Schulen. Auch sonst bestand ein reger Austausch mit der Sozialbehörde (Amt für Gesundheit) sowie den übrigen Senatsbehörden.“



„Die Schulen sind sicher“, „Eigentlich müsste man die Freizeit schließen, nicht die Schulen“ und mit Bezug aufs RKI „kein Bundesland richtet sich nach dieser sehr seltsamen Empfehlung“ sind Aussagen des Senators, die noch immer in Erinnerung sind. So passt es auch ins Bild, dass die Vorgaben des RKI, aber auch der Coronaschutzverordnung seitens der BSB eben vielfach nicht eingehalten wurden. Immer wieder hat der GPR kritisiert, dass der Schutz von Schwangeren oder Beschäftigten in Corona-Test-Situationen nicht den Vorgaben entsprach. Erst Klagen und Initiativverfahren des GPR führten zu Verbesserungen.

Die Behördenspitze verzichtete für den MCH auf die vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung und verfasste lediglich eine politische Meinungsbekundung. Dieser Etikettenschwindel—verbunden mit den rechtswidrigen Zuständen an Schulen—setzte zehntausende Beschäftigte einem Risiko aus, das größer war, als es unter Beachtung der Vorgaben gewesen wäre. Während der Coronapandemie war nach Auffassung der BSB das Tragen von FFP2-Masken in Schulen freiwillig. Sogar in Situationen, in denen Kolleg:innen Freitestungen von sich wegen positiver Haushaltskontakte in Quarantäne befindenden Schüler:innen vorzunehmen hatten, wurde keine Schutzausrüstung entsprechend der Arbeitsschutzverordnung vorgesehen. Der GPR kritisierte dies deutlich und stellte einen entsprechenden Initiativantrag, weil eine Reaktion der BSB ausblieb. Da die BSB nach ihrem Zwischenbescheid nicht mehr reagierte, rief der GPR direkt die Einigungsstelle an. Das Personalamt (PA) vertrat ohne diese Rechtsauffassung zu begründen die These, dass zunächst die Schlichtungsstelle anzurufen sei. Der GPR folgte trotz aus seiner Sicht anderslautender Vorgaben des HMBPERSVG dem Wunsch des PA und rief die Schlichtungsstelle an, um im Sinne der Beschäftigten zu einer Lösung zu kommen. Die BSB ließ alle Fristen kommentarlos verstreichen, sodass der GPR erneut die Einigungsstelle anrief. Diese tagte am 23.01.2023, fast ein Jahr nach dem Einreichen des Initiativantrages im Februar 2022! Aufgrund der nicht mehr dem Initiativantrag entsprechenden Coronasituation war der Antrag obsolet geworden. Anstatt den Kolleg:innen die vorgeschriebene Schutzausrüstung zu stellen,

rettete die BSB sich—potenziell auf Kosten der Gesundheit, sicher jedoch auf Kosten des Vertrauens der Beschäftigten—untätig über die Zeit!

Der GPR fordert: Die BSB muss endlich rechtskonforme Zustände herstellen. Und: Senator und Staatsrat müssen endlich mit dem GPR in direkte und nachhaltige Gespräche zum Gesundheitsschutz eintreten. Es geht, wie der GPR in mehreren Schreiben deutlich machte, um die Einhaltung der Vorgaben, das Vertrauen in den Rechtsstaat und nicht zuletzt schlicht um die Gesundheit von Hunderttausenden.

Gesundheitsschutz in Zeiten des Beschäftigtenmangels

Um dem dramatischen Lehrermangel im Land zu begegnen, sollten nach Expertenansicht ein höheres Unterrichtspensum für Lehrkräfte geprüft, weniger Teilzeitmöglichkeiten eingeräumt und gegebenenfalls auch größere Klassen gebildet werden. (dpa)¹⁷

Schon vor dem sich zunehmend verschärfenden Beschäftigtenmangel an deutschen Schulen wurde vom GPR im Zusammenhang mit den nicht vorgabenkonformen Zuständen im Arbeits- und Gesundheitsschutz der BSB deutlich gewarnt. Die vorliegenden Vorschläge aus dem Expert:innen-gremium der KMK geben nun dem gegenwärtigen Kurs der Hamburger Schulbehörde—Arbeitsverdichtung, Abschaffung von Entlastungen—Rückenwind. Und der Kurs ist klar: er führt gegen die Wand.

Der GPR kritisiert das Bestreben, die zu kurze Personaldecke in alle Ecken gleichzeitig zu ziehen, indem z. B. Entlastungen für alternsgerechtes Arbeiten abgeschafft und die Faktorisierung von Vertretungsunterricht abgesenkt werden. Die Belastung der Kollegien war schon vor Corona viel zu hoch! Die Sondersituation der vergangenen Jahre hat den Beschäftigten zwar einige warme Worte der Behördenspitze eingebracht, vor allem aber letzte Kraftreserven angegriffen. Nun die Arbeitsbelastung noch weiter zu erhöhen, wird den Mangel an arbeitsfähigen Beschäftigten nicht beseitigen, sondern im Gegenteil noch verschärfen.



Die BSB ist dringend aufgefordert, zunächst nicht über Möglichkeiten des Zugriffs auf weitere Ressourcen aus den Kollegien nachzudenken, sondern sich an die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu halten, um das Personal nicht weiter zu verschleifen. Beispiele für Zustände, die den Vorgaben nicht entsprechen, sind zahlreich:

- » An weit über 100 Schulen ist noch nie eine Gefährdungsbeurteilung (GBU) der psychischen Belastungen durchgeführt worden, obwohl diese seit 2013 vorgeschrieben ist. An vielen weiteren Schulen finden die Beurteilungen nicht im vorgegebenen Zyklus statt. Die sich ergebenden Maßnahmen entsprechen nicht der TOP-Reihenfolge (technische Lösungen vor organisatorischen, zuletzt persönliche Maßnahmen) des Arbeitsschutzgesetzes (ARBSCHG). Damit fehlt vielfach die Grundlage für wirksamen Gesundheitsschutz in Zeiten beständig wachsender Belastungen.
- » Eine eigentlich verpflichtend durchzuführende coronabezogene Gefährdungsbeurteilung gab es für die Schulen flächendeckend nicht.
- » Schwangere wurden während der Pandemie z. T. nicht entsprechend der bundesweiten Schutzvorgaben eingesetzt. Der GPR kritisierte die Vorgaben in den entsprechenden B-Briefen deutlich und erhielt zur Antwort, dass die die Vorgaben veröffentlichenden Bundesministerien und das Amt für Arbeitsschutz nicht zuständig seien—für einen gleichwertigen Schutz sorgte die BSB aber nicht. Auch ein Verantwortlicher des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) konstatierte mit Blick auf die Aussagen zur Schwangerschaft in einem B-Brief: Man habe die Ausführungen der BSB nicht autorisiert und sei damit nicht glücklich. Der gesetzlich vorgeschriebene Schutz der Schwangerschaft schien aus Sicht des GPR für die BSB also hinter der Unterrichtsabdeckung zurückzustehen.
- » Seit der GPR auf die Einhaltung der entsprechenden § 94er Vereinbarung (zwischen dem DGB und der Stadt Hamburg) bestanden hat, hat das Gremium zur Vorbereitung des Steuerungs- und Gefährdungsbeurteilung (GBU) nicht mehr getagt. Das Personalamt, das die Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften geschlossen hat, sieht sich nicht

in der Lage, die BSB zur Einhaltung zu bewegen: die Behörde könne nur gebeten werden, sich an die Vereinbarung zu halten.

- » Die Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind veraltet, unwirksam und werden darüber hinaus nur in Ansätzen und nach Gutdünken überhaupt von der BSB eingehalten: den Schulleitungen und schulischen Personalräten werden die vorgeschriebenen Beratungsgremien mit AMD und Fachkräften für Arbeitssicherheit (FaSi) nach der entsprechenden Richtlinie von 1978 vorenthalten, sodass die Abweichung der Zustände von den Vorgaben an den Schulen vielfach nicht bekannt ist. Die Richtlinie entspricht nicht mehr dem arbeitstechnischen Stand von heute, aber nicht einmal deren Vorgaben werden eingehalten. Eine Neuauflage der Richtlinie durchzusetzen, war das Personalamt nicht im Stande, als die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 2 (DGUV V2) dies 2012 notwendig machte. Obwohl auch die derzeitige Geschäftsordnungsbestimmung von 1993, auf die sich die BSB-Verantwortlichen stets berufen, um die rechtlich vorgeschriebenen, örtlichen Arbeitsschutzausschüsse (ASA) abzulehnen, deutlich festhält, dass die Vorgaben der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (also hier auch die DGUV V2) einzuhalten sind, wird dies ignoriert. Seit 2004 kündigt die BSB eine Aktualisierung der Geschäftsordnungsbestimmung an: Wir feiern hier bald 20 Jahre Untätigkeit.
- » Die Vorgaben zur arbeitsmedizinischen Vorsorge werden flächendeckend nicht eingehalten. Vielfach hat diese noch nie stattgefunden, nicht einmal die Angebote hierzu werden den Beschäftigten ausreichend zur Verfügung gestellt.

Der GPR hat vielfach, auch sehr nachdrücklich, auf die untragbaren Zustände im Arbeits- und Gesundheitsschutz der BSB hingewiesen. Trotz einer Reihe von Versuchen konnte das Personalamt als oberste Dienstbehörde, als Vertragspartner bei § 93er/94er Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und als Teil-Aufsichtsbehörde, bislang nicht zu einem wirksamen Eingreifen bewegt werden. Während der GPR schon den Eidbruch der Verantwortlichen in der BSB konstatiert hat, muss mit Blick auf das

Personalamt ergänzt werden: Die Stadt Hamburg hält nicht Wort und duldet rechtsfreie Räume in ihren Behörden, wenn Gesetze, Vorgaben und Vereinbarungen nicht eingehalten und die Beschäftigten um den ihnen zustehenden Gesundheitsschutz gebracht werden. Zunehmender Beschäftigtenmangel verschärft die untragbaren Zustände zusehends.

Sind Wegezeiten Arbeitszeit?

Anfang des Schuljahres hat Landesschulrat Thorsten Altenburg–Hack bekanntlich zentrale Regelungen zum alternsgerechten Arbeiten zurückgenommen. Der GPR hat sich inhaltlich und formal dagegen positioniert.¹⁸ Weniger bekannt ist, dass zeitgleich durch den B–Brief vom August 2022 auch die Rahmenvereinbarung „Personalbewegungen“ (RV) für Lehrkräfte sowie die dazugehörige „Zusatzvereinbarung für das pädagogisch–therapeutische Fachpersonal“ aus dem Jahr 2009 aufgehoben wurden mit der Begründung, dass die „damals angedachte Schulreform“ nicht umgesetzt worden sei. Auch gegen diese einseitige Aufhebung einer gültigen Dienstvereinbarung hat der GPR beim Senator protestiert.

Ganz abgesehen davon, dass die Begründung nicht stichhaltig ist, weil zentrale Elemente der Schulreform wie die Etablierung der Inklusion, die Einführung der Stadtteilschulen und von Schulen mit mehreren Standorten seit 2010 Realität sind, stehen auch einige der Inhalte der RV gar nicht in einer direkten inhaltlichen Abhängigkeit von der Schulreform. Dies gilt etwa für die dort geregelte Gewährung von Wegezeiten bei Einsatz an unterschiedlichen schulischen Standorten am selben Tag. Dennoch fällt mit dem oben genannten B–Brief nun auch die Regelung weg, dass in solchen Fällen eine Wegezeitentschädigung von 0,2 WAZ/km (Wochenarbeitszeitstunden/km) gewährt wird.¹⁹

Dabei tritt das Problem der Wegezeiten keineswegs nur bei Schulen mit mehreren Standorten auf, sondern auch z. B. beim Pendeln zum Unterricht an mit der Stammschule kooperierenden Schulen oder zu externen Orten, an denen regelmäßig Unterricht angeboten wird. Der GPR hat den Eindruck, dass dies keineswegs selten ist, sondern viele Kolleg:innen betrifft.

In der Lehrkräfte–Arbeitszeit–Verordnung (LEHRARBZVO) ist die Wegezeit lediglich pauschal in den U–Faktoren berücksichtigt.²⁰ In den oben genannten Fällen ist die reale Wegezeit häufig aber deutlich höher zu veranschlagen. Bei einer normalen Gehgeschwindigkeit braucht man beispielsweise für einen einfachen Weg von 500 Metern zwischen zwei Standorten durchschnittlich sieben bis acht Minuten. Bei nicht wenigen betroffenen Kolleg:innen werden sich diese kleinen einzelnen Wegezeiten im Laufe einer Arbeitswoche zu gewichtigen Summen addieren.

Es ist nicht begründbar und nicht zu akzeptieren, dass diese Zeiten nun ungeregelt als quasi Privatvergnügen der betroffenen Beschäftigten angesehen werden. Denn grundsätzlich sind Wege, die im Verlauf eines Arbeitstages zurückgelegt werden müssen, als Arbeitszeit zu werten. Das ergibt sich aus der Rechtsprechung und dem Arbeitszeitgesetz [§ 2 (1) ArbZG]. Denn laut Bundesarbeitsgericht zählt zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit „jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient.“²¹ Dies gilt prinzipiell also für alle Wegezeiten im Verlauf eines Arbeitstages, die nicht privaten Zwecken dienen—unabhängig von der Länge des Weges.

Aus Sicht des GPR gibt es in dieser Frage nach der Aufhebung der RV durch die BSB deshalb ganz eindeutig einen Regelungsbedarf. Der gegenwärtige Zustand geht einseitig zu Lasten der Schulbeschäftigten. Der Weg zu einer beschäftigtenfreundlichen und rechtskonformen Regelung wird vom GPR derzeit geprüft. Ohne eine verbindliche Regelung

18 <https://t1p.de/SIAlternsgerechtesArbeiten>



19 Weiterhin unstrittig gültig sind die Regelungen zum 3. oder 4. Dienstweg. Diese sind Arbeitszeit. Wer an einer Fortbildung teilnimmt und danach wieder zur Schule muss, hat ggf. einen 3. und/oder auch 4. Dienstweg. Diese zusätzlichen Wege gelten vollumfänglich als Arbeitszeit (s. a. Dienstvereinbarung LI vom 25.11.2011, Anlage Punkt 3).

20 Dort ist für die reine Unterrichtszeit von 45 Minuten nicht der Faktor 0,75, sondern der Faktor 0,8 für eine Unterrichtsstunde angesetzt. Die „übrigen“ 0,05 WAZ (=3 Minuten) bedeuten dann also 1,5 Minuten einfache Wegezeit.

21 vgl. BAG 14.04.2018, NZA 2018, 1211.

würde aber potenziell jede dienstliche Personalbewegung bei der stellvertretenden Schulleitung einen Verwaltungsvorgang auslösen, in dem zu klären wäre, welche Wegezeiten anzurechnen sind, und es müsste entsprechende Widerspruchsmöglichkeiten der Beschäftigten geben. Der GPR geht deshalb davon aus, dass eine allgemeine und verlässliche Regelung auch im Interesse der BSB ist.

**Falsches Zeichen an Lehrkräfte:
Geänderte Behördenauffassung zum
Vertretungseinsatz sorgt für umfassende
Mehrarbeit durch die Hintertür!**

Gerade auch in der für Schulen starken Belastungsphase kurz vor den Weihnachtsferien meldeten sich immer wieder Personalräte im Gesamtpersonalrat, die eine veränderte Situation beim Vertretungseinsatz in den Schulen bemängelten. So wurde nachvollziehbar von Kolleg:innen kritisiert, dass ihre alltäglichen spontanen Vertretungen neuerdings pauschal mit einem niedrigeren Faktor als früher bewertet wurden und somit für die Ableistung des teilbaren A-Zeiten-Anteils an vielen Schulen deutlich mehr Vertretung geleistet wird.

Auf Nachfrage des GPR bei der BSB wurde deutlich, dass diese anfragende Schulen neuerdings anwies (oder zumindest beriet), den Vertretungsfaktor für die Einsatzplaner:innen in den Schulleitungen „vertretungsfreundlicher“ zu behandeln und nunmehr einen Faktor von 1,0 für den alltäglich stattfindenden Einsatz anzunehmen, unabhängig davon, ob der Einsatz als Fachlehrkraft oder fachfremd erfolgt. Anders als noch vom vorigen Landesschulrat Norbert Rosenboom in seinem zweiten Anschreiben zum Modell der Lehrerarbeitszeit (vom 18.06.2006) zur Vereinfachung der Planung vorgeschlagen wurde, sollen nun vertretene Stunden nicht mehr jeweils mit dem Durchschnittsfaktor der Schulform angerechnet werden, sondern zunächst der geringere Faktor zur Erhöhung der Vertretungsressourcen verwendet werden. Somit wird auch der § 2 der Dienstvereinbarung „Schulische Stundenkonten“ faktisch infrage gestellt, da nun erkennbar vorzubereitender

Vertretungsunterricht in der schulischen Praxis schnell zu einer Anrechnung mit dem Faktor 1,0 führen kann.

Während also früher z. B. eine Vollzeitlehrkraft in der Grundschule im Jahr 38 Stunden : 1,35 Durchschnittsfaktor²² = 28 Stunden (analog in der Sonderschule 27 Std.; Stadtteilschule, Gymnasium und Berufsschule 25 Std.) Vertretung ableisten musste, kommen nun in der Regel sehr viel mehr Stunden auf die einzelne Lehrkraft zu. Durch die von der BSB unter Landesschulrat Thorsten Altenburg-Hack vorgenommene Festlegung des Vertretungsfaktors auf 1,0 WAZ ist nun bei vielen Kolleg:innen eine umfassende unbezahlte „Mehrarbeit“ in Bezug auf den Vertretungseinsatz die Folge. So ist eine Ableistung von bis zu 38 Vertretungsstunden pro Schuljahr für eine Vollzeitlehrkraft an fast allen Schulformen denkbar, sofern nicht mit größerem zeitlichem Vorlauf und längerfristig fachidentisch vertreten wird.

Nach Rücknahme von Schutzmaßnahmen den Einsatz älterer Beschäftigter betreffend (siehe B-Brief aus dem August 2022) erfolgt nun also eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und mögliche Gefährdung der Gesundheit von Kolleg:innen. Diese veränderte Interpretation des Vertretungseinsatzes ist ein völlig falsches Signal an die Lehrkräfte! Diese sind—wie auch alle anderen Beschäftigten—durch die Pandemiefolgen und den Personalmangel ohnehin schon zusätzlich belastet. Maßnahmen zur Entlastung werden dringend benötigt und nicht zusätzliche Vertretungseinsätze!

**Anrecht der Personalratsmitglieder
auf Fortbildung**

Nach § 49 HMBPERSVG:

(2) Die Mitglieder des Personalrats sind von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zu befreien, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist.

(4) Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gilt Absatz 2 entsprechend, soweit sie für die Tätigkeit des

22 Der Durchschnittsfaktor des Unterrichts in der Grundschule hat sich nach dem Inkrafttreten der Regelung von 1,3 auf 1,35 erhöht.

Personalrats notwendige Kenntnisse vermitteln. Der Personalrat hat bei der Festlegung der Zeit für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Die Dienststelle ist vom Zeitpunkt und von der Dauer der Veranstaltung sowie von der Teilnahme rechtzeitig zu verständigen. Hält die Dienststelle die dienstlichen Erfordernisse für nicht ausreichend berücksichtigt, kann sie die Einigungsstelle anrufen.

(5) Unbeschadet des Absatzes 4 hat jedes Mitglied des Personalrats innerhalb seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der obersten Dienstbehörde nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch erstreckt sich bei erstmaliger Mitgliedschaft im Personalrat ohne vorherige Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf eine Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit für insgesamt vier Wochen. Absatz 4 Sätze 2 bis 4 gilt entsprechend.

Außerdem nach § 47 HMBPERSVG

(1) Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.

(2) Die Mitglieder des Personalrats erhalten bei Reisen, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig sind, Reisekostenvergütung nach dem Hamburgischen Reisekostengesetz.

Dann ist ja alles klar, oder?!

Leider nicht. Der Gesamtpersonalrat wird immer wieder mit Beschwerden konfrontiert, wonach die Teilnahme an Fortbildungen durch die Dienststelle (Schulleitung und/oder BSB) verhindert wird, d. h. die Kostenübernahme wird nicht zugesichert, Freistellungen werden nicht gegeben, der Bedarf wird angezweifelt etc. Daher hat sich der Gesamtpersonalrat mit der BSB zusammengesetzt, um für transparente und korrekte Verfahrensabläufe zu sorgen. Gespräche dazu laufen zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses GPR-Infos noch. Einige Aspekte haben sich aber bereits im ersten Treffen schnell klären lassen.

Es ist nicht die Absicht der BSB die Personalratsmitglieder in deren Fortbildungsbedarf zu begrenzen. Für das System sind gut geschulte Personalratsmitglieder von Vorteil. Das fördert die Zusammenarbeit.

Folgende Punkte möchte der GPR dennoch genauer erläutern:

1. Begriff der „notwendigen Kenntnisse“ nach § 49 (4) HMBPERSVG
2. Begriff der „Eignung von Fortbildungen“ nach § 49 (5) HMBPERSVG
3. Unterschied zwischen § 49 (4) und (5) HMBPERSVG
4. Fortbildungen rechtmäßig beschließen

1. Begriff der „notwendigen Kenntnisse“ nach § 49 (4) HMBPERSVG

Nach der Rechtsprechung (BVerwG, Beschluss vom 27.04.1979 – 6 P 45/78) wird eine Schulung als notwendig anerkannt, wenn diese nach objektiven und subjektiven Kriterien erforderliche Kenntnisse vermittelt. **Objektiv** bedeutet, dass die Schulung Themen beinhaltet, „die ihrer Art nach für die Tätigkeit des betreffenden Personalrats benötigt werden“. **Subjektiv** ist eine Schulung notwendig, wenn „das zu entsendende Mitglied für seinen möglichst sachgerechten Einsatz dieser Kenntnisse bedarf“ (BVerwG, Beschluss vom 23.04.1991 – 6 P 19/89). Grundschulungen für neue Personalratsmitglieder sind immer objektiv und subjektiv notwendig.

2. Begriff der „Eignung von Fortbildungen“ nach § 49 (5) HMBPERSVG

Alle Fortbildungen, die für § 49 (4) HMBPERSVG in Betracht kommen (also notwendige Schulungen), sind auch „geeignet“ (BETR VG: BAG 06.11.1973 – E 25, 357; 25.4.1978 – AP Nr. 33 zu § 37 BETR VG 1972). Darüber hinaus kommen natürlich auch hier Fortbildungen infrage, die „subjektiv“ nicht erforderlich sind, d. h. ein Personalratsmitglied, das eventuell eine gewisse Aufgabe nicht übernimmt und die Fortbildung daher keine subjektive Notwendigkeit aufweist, kann sich trotzdem für diese Aufgabe schulen lassen. Die oberste Dienstbehörde kann nach Beratung mit

den Gewerkschaften auch Schulungen als geeignet anerkennen, die möglicherweise nicht unbedingt objektiv als notwendig anzusehen sind.

3. Unterschied zwischen § 49 (4) und (5) HMBPERSVG

Wie oben erläutert, ermöglicht Absatz 5 ein breites Spektrum an Fortbildungsmöglichkeiten. Der größte Unterschied ist aber, dass über die Fortbildungen nach Absatz 4 der Personalrat als Gremium beschließt, während es sich bei Absatz 5 um eine individuelle Entscheidung handelt. Aber Vorsicht! Eine Dienstbefreiung nach Absatz 4 ist gegeben, jedoch nicht unbedingt eine Kostenübernahme. Diese wird nur erteilt, wenn die Schulung notwendige Kenntnisse vermittelt.

4. Fortbildungen rechtmäßig beschließen

Damit einer Entsendung nichts im Wege stehen kann, ist eine stichhaltige Begründung erforderlich. Diese muss folgende Punkte erläutern:

- » Notwendigkeit der Schulung: objektiv und subjektiv (s. Punkt 1)
- » Kosten: Bei der Auswahl der Veranstaltung muss das geltende Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel beachtet werden. Ggf. muss begründet werden, warum eine teurere oder entfernte Schulung gewählt wurde (z. B. in einer anderen Stadt, was mit Reisekosten verbunden wäre). Die Erforderlichkeit einer Schulung lässt nicht immer zu, dass man sehr lange auf die nächste in der Nähe stattfindende Schulung wartet. Für die Kosten setzt das Gesetz keine Kostengrenze. Im Schreiben des Personalamtes vom 20.06.2022 zur Anhebung der Nichtbeanstandungsgrenze wird ausgeführt, dass die neue Grenze bei 185 € (Reisekosten nicht erhalten) pro Tag und teilnehmender Person liegt. *„Bis zu diesem Betrag sind Schulungen zu bewilligen, ohne dass es einer weiteren Prüfung bedarf. Im Einzelfall sollten aber auch gewisse Überschreitungen dieses Richtwertes nicht zu Ablehnungen führen“*. Dass der Personalrat wegen Kostengrenzen oder Haushaltseinwand nicht ganz verzichten muss, hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) bereits festgestellt. Dies gilt, wenn *„die Teilnahme für eine ordnungsgemäße Personalratstätigkeit in der Sache unentbehrlich und unaufschiebbar ist“* (BVerwG, Beschluss vom 26. 02.2003 – 6 P 9/02).

Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgestellt, dass *„auch bei Bestehen einer betrieblichen Reisekostenregelung pauschale Kosten, die anlässlich einer Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung entstehen, jedenfalls dann vom Arbeitgeber zu übernehmen sind, wenn das Betriebsratsmitglied die entstehenden Kosten nicht beeinflussen kann“* (BAG Beschlüsse vom 17.09.1974 – 1 ABR 98/73; vom 29.04.1975 – 1 ABR 40/74 und vom 23.06.1975 – 1 ABR 104/73).

- » Dauer: Die Dauer einer Schulung ist abhängig von der Thematik und der Vertiefung in das Thema (eventuell sogar Spezialschulung). Es gibt keine weitere Grenze in der Dauer als die der Erforderlichkeit der Schulung (BVerwG, Beschluss vom 09. 07.2007 – 6 P 9/06). Grundschulungsangebote für Personal- und/oder Betriebsräte gibt es z. B. mit einer Dauer von 8 bis 20 Tagen. Alle sind „Grundschulungen“. Bei längeren Veranstaltungen, die auch mit kürzerer Dauer angeboten werden, bietet es sich an, direkt bei der Beantragung zu erläutern, warum man sich für die längere Veranstaltung entschieden hat—auch vor dem Hintergrund teilweise recht kurzer Anmeldezeiträume bzw. bei stark nachgefragten Veranstaltungen. Wegen des Gebots der Sparsamkeit sollte man dies grundsätzlich tun.
- » Lage: für den Termin und ggf. Auswahl einer Schulung ist eine Begründung notwendig. Der Personalrat muss die dienstlichen Erfordernisse berücksichtigen. Kann die notwendige Schulung durch eine andere (einen anderen Termin) ersetzt werden, um so wichtigen dienstlichen Verpflichtungen nachzukommen? Wenn die Dienststelle der Meinung ist, dass das nicht stattgefunden hat, kann sie die Einigung anrufen [§ 49 (4) 4. HMBPERSVG].

Weitere ausführlichere Informationen finden sich in einem Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) vom 06.05.2022.²³

Aktuelles aus der Fortbildung

Der GPR hat im Dienststellengespräch angemeldet, die Dienstvereinbarung LI (DV LI) von 2011 gemeinsam mit der Dienststelle aktualisieren zu wollen. Wichtigste Anlässe sind der notwendige Einbezug digitaler Formate sowie die Besonderheiten bei Fortbildungen des Pädagogisch-therapeutischen Fachpersonals (PTF).

Die Verhandlungen bzgl. eines gerechteren Auswahlverfahrens gehen weiter. In dieser Sache hatte der GPR bereits im letzten Jahr mit einem gerichtlichen Erfolg einen wichtigen Meilenstein zum gerechten Zugang aller Kolleg:innen zum Fortbildungsangebot des LI erreicht (Urteil des OVG Hamburg im Mai 2022: 26 FL 390/20). Nun liegen auch die Ergebnisse der TIS-Studie vor, mit der das LI und die BSB das Teilnehmerinformationssystem (TIS) evaluiert haben. Der Kontakt zu den Hauptpersonalräten der Bundesländer, die zur Koordination der Fortbildungen im System Schule ebenfalls TIS einsetzen (Brandenburg und Thüringen), ist hergestellt. Der GPR ist erfreut, dass nun über die Verhandlungen zur Aktualisierung der DV LI die Möglichkeit besteht, gerichtlich festgestellte Missstände nachhaltig auszuräumen und eine Verbesserung der Situation für alle Beteiligten in eine verbindliche Form zu gießen.

Tipps zum Auswahlverfahren für Teilnahme an Fortbildungen und Qualifizierungen nach § 88 (1) 18, 19 und 26 HMBPERSVG

Bei der formalen Durchführung und der Auswahl der Teilnehmenden für die berufliche Fort- und Weiterbildung an der eigenen Schule ist der Personalrat an Schule in der Mitbestimmung. Dies gilt für alle außerschulischen sowie für schulinternen Fortbildungen. Bei außerschulischen Fortbildungen (etwa am LI) ist nicht der SPR, sondern der GPR bei der Durchführung in der

Mitbestimmung [§ 88 (1) 18 HMBPERSVG]. Auch manche Kriterien—Grundsätze zur Auswahl nach § 88 (1) 26 HMBPERSVG—legt der GPR und nicht der SPR fest.

Damit es gerecht zugeht und eine Auswahl nicht nach dem Windhundprinzip („first come—first serve“) oder nach persönlichen Sympathien erfolgt, sollte der SPR gemeinsam mit der Schulleitung für die Auswahl an Schule Kriterien aufstellen und abstimmen.

Der GPR hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Ausschreibungen/Informationen über Qualifizierungen des LI laut Briefkopf über die Schulleitung nachrichtlich an den SPR gehen. Damit soll gewährleistet werden, dass die Angebote, die sich meist an größere Zielgruppen richten, auch bei allen Kolleg:innen ankommen und die einzelnen Kolleg:innen auch individuelle Fortbildungswünsche verfolgen können. Der GPR versendet diese Qualifizierungsausschreibungen per Mail auch über die BSB-SPR-Adressverteiler.

Für die formalen Aspekte (schulische Bewerbungsfristen, zeitliche Lage und Umfang der Fortbildungen, Dokumentation und Berechnung der anzurechnenden Fahrtzeiten, Zielgruppe, technische Rahmenbedingungen, ...) sollten zudem eigene Standards aufgestellt und mit der SL abgestimmt werden. Ein Beispiel: Gerade die Kurzfristigkeit der Ausschreibungen stellt die formale Mitbestimmung häufig vor Herausforderungen. Damit jedoch alle Kolleg:innen, die der Zielgruppe entsprechen, die Möglichkeit für eine Bewerbung haben, sollte ein schulischer Bewerbungsschluss festgesetzt werden. Erst nach Ablauf dieser Frist wird zwischen allen Bewerber:innen hinsichtlich der vereinbarten Auswahlkriterien ausgewählt und die Bewerbung unterschrieben. Wichtig ist, die Bewerbungsfrist des LI hierbei im Blick zu haben.

LMS Lernen Hamburg— Der lange Weg zur Evaluation

Bereits im August 2021 setzte sich der GPR mit der BSB zusammen, um die anstehende Evaluation des Lernmanagementsystems (LMS) abzusprechen. Die



Verhandlungen dazu sollten nach der vereinbarten Prozessvereinbarung (PV) im ersten Quartal 2022 beginnen.²⁴

Der GPR wies bereits 2021 schon darauf hin, dass eine umfangreiche Befragung der Kolleg:innen mittels eines Fragebogens—neben vereinbarten Gruppeninterviews—sinnvoll sei, um repräsentativ zu evaluieren. Dieses wurde von der BSB zur Kenntnis genommen, war aber aufgrund der damit verbundenen Kosten nicht erwünscht.

Weiterhin sprach der GPR an, dass es auch sinnvoll sei, die Kolleg:innen zur Benutzung des LMS im Hinblick auf die Handhabbarkeit auf den Dienstgeräten (Tablets) abzufragen. Auch dieses wurde von der BSB abgelehnt mit der Begründung, dass es zu den Dienstgeräten eine eigene Verhandlungsgruppe gebe und die Hardware nicht im Vordergrund dieser Evaluation stehe.

Immerhin wirkte der GPR maßgeblich bei der Zusammensetzung der Gruppen für die Gruppeninterviews mit. Ein externer Dienstleister befürwortete die Vorschläge des GPR und sah auch den Einsatz eines Fragebogens als sinnvoll an. Auch eine kurze Abfrage zur Hardware wäre von seiner Seite möglich gewesen. Bei den Gesprächen zu den Gruppeninterviews wurde deutlich, dass mit ersten Ergebnissen frühestens Ende März 2022 zu rechnen sei.

Im März 2023—also ein Jahr später als erwartet—wurden dem GPR die Ergebnisse der Befragung vorgelegt. Wie kam es zu dieser zeitlichen Verzögerung? Die BSB hatte den Dienstleister nach den anfänglichen Absprachen zu beauftragen. Das war leider nicht geschehen.

Hinzu kamen unterschiedliche Schwierigkeiten in Bezug auf die Rückmeldungen aus den Schulen, die an den Befragungen teilnehmen sollten. Beispielsweise reagierten viele Schulen nicht auf die erste Aufforderung. Nach nochmaligen Aufforderungen konnte eine vereinbarte Anzahl an Schulen (aus fast allen Schulformen und Sozialindices) sowie eine annehmbare Anzahl an Personen für die Gruppeninterviews gewonnen werden.

Der GPR wies vor dem Hintergrund, dass nicht alle Schulformen gleichermaßen abgedeckt wurden, darauf hin, dass damit kein repräsentatives Ergebnis dargestellt werden könne.

Nun gilt es für den GPR die Ergebnisse der Befragung aus den Gruppeninterviews auszuwerten und gemeinsam mit der BSB zu diskutieren, sodass die Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung LMS zeitnah in die Wege geleitet werden können.

Befragungstools

Rückblick: Am 29.01.2021 veröffentlichte die BSB im Mitteilungsblatt die Prozessvereinbarung „Selbstevaluationstools“. Diese war mit dem GPR verhandelt und abgestimmt und erlaubte die Nutzung des Hamburger Selbstevaluationsportals (SEP) und des Tools edkimo im Schuljahr 2020/2021. Dieses Schuljahr ist schon lange vorbei und seitdem läuft die Nutzung der Portale unregelmäßig. Daher verhandelt die Dienststelle mit dem GPR bereits seit Herbst 2022 über eine Verlängerung der Prozessvereinbarung. Voraussetzung hierfür—darauf hat der GPR gedrängt—ist eine **wirkliche** Evaluation der beiden Selbstevaluationsportale. Wie schon im letzten GPR-Info ausführlich dargestellt, wurde die Evaluation (coronabedingt) äußerst „dünn“ durchgeführt. Der GPR fordert daher eine Befragung der **Kolleg:innen**, ohne die es mit dem GPR keine Dienstvereinbarung zu SEP und edkimo geben kann.

Beide Portale sind eingerichtet worden, „um sich von Schüler:innen ein Feedback zum Unterricht einzuholen [...]“ (Präambel Prozessvereinbarung). Nun werden aber—das hat die Mini-Evaluation schon aufgezeigt—mit edkimo mehrheitlich nicht die Schüler:innen zum Unterricht, sondern Kolleg:innen oder aber auch Eltern befragt. Dies läuft dem ursprünglichen Sinn zuwider, was nicht weiter schlimm erscheint. Da aber die Befragenden sehen können, wer an einer Befragung teilgenommen hat und wer nicht, ist hier derzeit noch eine Verhaltens- und Leistungskontrolle möglich. Auch dies hat der GPR bereits deutlich formuliert. Die



Verhaltens- und Leistungskontrolle muss daher, wie in der Prozessvereinbarung „Lernmanagementsystem“ (PV LMS) geregelt, abgestellt werden!

Bis dahin sollten die Kolleg:innen genau überlegen, inwieweit sie an Befragungen teilnehmen und die Personalräte müssen zu Befragungen, an denen die Kolleg:innen teilnehmen sollen, ihre **Mitbestimmung** einfordern [§ 88 (1) 32–33 HMBPERSVG].

Das Vorhaben des Instituts für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ), ein weiteres Befragungsportal (BEP) zu nutzen, wird eine erfolgreiche Verhandlung zu den Portalen SEP und edkimo voraussetzen. Der GPR wird euch hierzu auf dem Laufenden halten.

Pausenaufsicht in den Vorschulklassen (VSK)

Neben der pädagogischen Arbeit am Vormittag besteht für die meisten Vorschullehrer:innen zusätzlich noch eine Verpflichtung zur Aufsichtsführung während der Hofpausen. Diese wird an den Schulen unterschiedlich umgesetzt.

Aus wiederkehrenden Anfragen zieht der GPR den Rückschluss, dass sich an vielen Schulen innerhalb der faktischen Umsetzungen von Pausenaufsichten einige Problemstellungen ergeben, dies im Besonderen zu Beginn eines neuen Schuljahres.

Die neuen Vorschulkinder werden dann an einigen Schulen separiert in die Pausen geschickt, damit sie sich an das Umfeld im geschützten Rahmen gewöhnen können. Die Aufsichtsführung obliegt der Lehrkraft der Vorschulklasse (VSK). Dies ist sicher pädagogisch sinnvoll, bedeutet für einige Kolleg:innen jedoch eine über einen längeren Zeitraum anhaltende Belastungssituation, denn durch die nahtlose Aufsichtsverpflichtung im direkten Anschluss an den regulären Gruppeneinsatz ist oft keine eigene Pause möglich. Durch diese temporäre Arbeitsverdichtung ist ein regulärer Arbeitstag sehr stressig.

Bei einem nicht geringen Teil der Kolleg:innen setzt sich der Aufsichtseinsatz auch zu anderen Zeiten weiter fort und führt ggf. zu Mehrarbeit, die u. a. der Mitbestimmung der Schulpersonalräte unterliegt.

Da beim Gesamtpersonalrat häufiger Fragen eingehen, wie viel Zeit für die Pausenaufsicht angerechnet werden darf, ist im Folgenden anhand des derzeit gültigen Schreibens zur Berechnung der Arbeitszeit von VSK-Kräften von B 42–1 (sogenanntes „Richter-Papier“) eine Berechnungsgrundlage dargestellt.

Die reguläre Arbeitszeit einer VSK-Lehrkraft beträgt 39,58 Wochenarbeitszeitstunden (WAZ) und ist im schulischen Rahmen mit 85% flächendeckend festgeschrieben.

Hier sei anzumerken, dass es im Hinblick auf den Fachkräftemangel mehr als sinnvoll erscheint, die noch vielfach bestehende Zwangsteilzeit abzuschaffen.

- » Die aktuelle Teilzeitarbeitszeit (85%) gliedert sich in:
 - › U-Zeit (25 Unterrichtsstunden à 45 Min. mit Faktor 1,3):
32,50 WAZ
 - › F-Zeit (Klassenleitung):
3,50 WAZ
 - › A-Zeit (unteilbar):
1,80 WAZ
 - › A-Zeit (teilbar)
1,78 WAZ
 - › Insgesamt also: **39,58 WAZ**
- » Für die Berechnung der Pausenaufsichten sind im Weiteren nur die teilbaren A-Zeiten relevant.
- » VSK-Kräfte können/sollen keine Vertretungen übernehmen, wodurch 1,78 WAZ für Pausenaufsichten zur Verfügung stehen. Allerdings erteilen die VSK-Kräfte von Montag bis Freitag nur 25 Unterrichtsstunden in der Zeit von 8–13 Uhr.
- » Die Schülergrundstundentafel weist pro Woche 27 Unterrichtsstunden aus. Die zwei „fehlenden Unterrichtsstunden“ werden also nicht als Unterricht gegeben, die VSK-Kräfte betreuen die Kinder hingegen. Diese Betreuungszeit wird aus der teilbaren A-Zeit finanziert. Die A-Zeit (teilbar) für Betreuung der Schüler:innen am Ende des Unterrichtstages beträgt also zwei Unterrichtsstunden, also 90 Min. (18 Min./Tag) = 1,50 WAZ.

- » Es verbleiben von den teilbaren 1,78 WAZ A-Zeit nach Abzug der Betreuung der Randstunden noch 0,28 WAZ für die Pausenaufsichten, die während der ersten Unterrichtswochen je nach Einsatzplanung schon abgegolten sein können (0,28 WAZ x 38 Wochen = 10,64 Stunden = 638,4 Minuten verbleiben für teilbare A-Zeiten).
- » Ausgehend von einem Unterrichtstag haben die Schüler:innen der Klassen 1–4 eine Pausenzeit von 57 Minuten. $638,4 \text{ Minuten} : 57 \text{ Minuten} = 11,2$. An 11,2 Tagen also können die VSK-Kräfte die Schüler:innen der VSK betreuen und insgesamt zwei Wochen und einen Tag eingesetzt werden.

Sollten die VSK-Kräfte also bis zu den Herbstferien die Schüler:innen wie dargestellt betreuen, so kann bei einem weiteren Einsatz im kommenden SJ **eine Mehrarbeit** von
 22 Tagen x 57 Minuten
 = 1254 Minuten
 = 20,9 Stunden
 = 0,55 WAZ entstehen.

Dem Gesamtpersonalrat wurde seitens der BSB bereits am Ende des Schuljahres 2021/2022 eine Stellungnahme zugesichert. Eine Antwort lag zur Drucklegung dieses GPR-Infos im Mai nicht vor.

Disparitäten: Ein neues Wort für ein altes Phänomen?

Das berufliche Bildungssystem in Hamburg hat schon länger mit sinkenden Schüler:innenzahlen zu kämpfen. Die Pandemie und die demografischen Bedingungen haben dieses Problem noch verschärft.

Allerdings macht sich dieser Umstand nicht an allen Schulen gleichermaßen bemerkbar, denn die rückläufigen Schüler:innenzahlen sind berufspezifisch unterschiedlich, d. h. es gibt Berufe, in denen die Ausbildungszahlen zurückgehen und andere, in denen sie stabil bleiben oder gar steigen.

Dementsprechend zeigt sich dieses an Schulen mit Überhängen, d. h. hier gibt es zu viel Personal und Schulen mit Unterhängen, hier gibt es zu wenig Lehrkräfte.

Auch in der Vergangenheit versuchte man diese Disparitäten innerhalb des Systems auszugleichen. Allerdings agierten die Schulen dabei relativ selbstständig und der Prozess war nicht für alle transparent.

Bisher wurde an die Freiwilligkeit der Kolleg:innen appelliert, sich an eine andere Schule abordnen zu lassen und weitere Regelungen zu dieser Abordnung (Teilnahme an Konferenzen, Einarbeitung an der neuen Schule, Länge der Abordnung etc.) wurden von Schule zu Schule individuell geregelt.

Weiterhin bestand die Gefahr von sogenannten Zwangsabordnungen—d. h. Abordnungen, die angewiesen werden. Dieses war durchaus möglich, denn bei einer Abordnung von weniger als einem halben Jahr muss der Personalrat der Abordnung nicht zustimmen.

Diese sogenannten Disparitäten möchte das HIBB auch weiterhin möglichst innerhalb des Systems ausgleichen, dazu aber einen transparenten Prozess implementieren. Seit dem Schuljahr 2023/2024 verstetigt das HIBB die Erhebung von Disparitäten und wird hierzu jeweils im Frühjahr mit den SL ins Gespräch gehen.

Aktuell befindet sich der GPR in der Endphase zu den Verhandlungen einer neuen Dienstvereinbarung (DV) „Mitarbeiter:innenmobilität“, welche die alte RV Mitarbeitermobilität von 2012 ersetzen soll. Hier soll explizit der Themenkomplex des Umganges mit Disparitäten und damit Abordnungen geregelt werden.

Sobald die neue DV unterzeichnet und in Kraft ist, wird der GPR die SPR sowie die Kolleg:innen darüber informieren.

**Alle Informationen in diesem GPR-Info
spiegeln den Informationsstand
zur Drucklegung Anfang Mai 2023 wider.**

Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Liebe Kolleg:innen,

die SBV setzt sich für die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen ein. Wir beraten Menschen mit Behinderung, ihnen gleichgestellte Menschen und Beschäftigte, die von Behinderung bedroht sind. Wir bieten vertrauliche und individuelle Beratung rund um das Thema Schwerbehinderung/Gleichstellung an, sind Ansprechpersonen im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und vereinbaren gerne einen persönlichen Termin mit Ihnen. Sie finden uns in der Hamburger Str. 41, 22083 Hamburg und im Internet unter: sbv-schulen.hamburg.de.

Berufliche Schulen

Stephan Görbig, Tel.: 42863 – 4036
stephan.goerbig1@bsb.hamburg.de

Grund- und Sonderschulen

Michaela Peters, Tel.: 42863 – 3360
michaela.peters@bsb.hamburg.de

Gymnasien und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifikation

Jan Schöttler, Tel.: 42863 – 4071
jan.schoettler@bsb.hamburg.de

Stadtteilschulen

Lisel Freter & Andreas Weber, Tel.: 42863 – 4162
lisel.freter@bsb.hamburg.de
andreas.weber@bsb.hamburg.de

Verwaltungs- und technisches Personal an Schulen, ReBBZ Abteilung 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 Rechtsreferent:innen 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 ihre Anfragen per E-Mail an den GPR richten: 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) ■ Margaretha-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 ■ 42863 – 2251
<https://gpr.hamburg.de> ■ gpr@bsb.hamburg.de