

Inhaltsverzeichnis

Neu überarbeitet: „Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit und des Einsatzes des PTF“	3
Projekt Personalgesundheit: Was lange währt	3
Schule macht krank!.....	4
Altersgerechtes Arbeiten?!	6
Information zur Ausdehnung der Regelungen zur „kurzzeitigen Verhinderung in einer akut auftretenden Pflegesituation“	7
Krankengeldzuschuss für Angestellte der FHH	7
IT-Strategie der Schulbehörde: Digitalisierung als Selbstzweck?	8
Digitalisierung—so bremst die Behörde	9
LMS—und was davon übrig bleibt.....	10
HIBB, HIBB, Cloud.....	10
Um die Ecke gedacht—Die mittelbare Teilnehmer:innenauswahl bei Fortbildungen.....	12
Was tun, wenn's brennt? Rechtsberatung für schulische Personalräte	13
§ 26 (2)—Ihre Perspektive nach Feststellung der Dienstunfähigkeit	14
Die Schwerbehindertenvertretung informiert.....	14
Barrierefreie Software und IT-Systeme.....	14
Miteinander—Füreinander	15
Ansprechpersonen im GPR	16

Vorwort

Liebe Kolleg:innen,

die aktuellen Zeiten stellen uns vor zahlreiche Herausforderungen, sei es in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Belastungen im Schulalltag oder bei der Wahrung unserer Rechte als Beschäftigte. Gerade in solchen Momenten ist es wichtig, zusammenzustehen und für unsere Anliegen einzutreten.

In diesem GPR-Info möchten wir euch über unsere Arbeit sowie über aktuelle Entwicklungen in der BSB informieren und euch Tipps zur Wahrnehmung eurer Interessen zur Verfügung stellen.

Den Anfang macht in dieser Ausgabe ein Artikel über die Überlastung des pädagogischen und therapeutischen Fachpersonals (PTF) durch Betreuung von Schüler:innen im Krankheitsfall von Lehrpersonen. Außerdem haben wir für euch Artikel aus den Themengebieten Arbeits- und Gesundheitsschutz, Digitales, Fortbildungen und Personal zusammengestellt. Wir wünschen euch viel Freude beim Lesen und uns allen einen guten Start in ein erfolgreiches Schuljahr, geprägt von Zusammenarbeit, Engagement und gegenseitiger Unterstützung!

Euer GPR

Das pädagogische und therapeutische Fachpersonal (PTF) ist überlastet

An vielen Grund- und Sonderschulen ist es inzwischen üblich, dass PTF-Kolleg:innen die Schüler:innen bei Unterrichtsausfall betreuen. Sie arbeiten häufig allein und werden unvorbereitet in (großen) Gruppen eingesetzt. Sie müssen sich also immer wieder flexibel auf unterschiedliche Arbeitssituationen einstellen. Viele Kolleg:innen berichten, dass deshalb ihre fachliche Arbeit liegen bleiben muss

(also u. a. Beratung, Einzelförderung und therapeutische Versorgung). Manche Kolleg:innen werden so für bis zu 36 Zeitstunden verplant.

Dabei ist eigentlich klar von der Behörde vorgegeben, dass das PTF keinen Unterricht erteilen kann. U. a. steht dies in den Erläuterungen zur Dienstzeitregelung/Dienstanweisung¹ (Weitere Informationen: Einsatz des pädagogischen-therapeutischen Fachpersonals.² Diese Links setzen den Zugang zum Intranet der BSB voraus.) unter Punkt 6.6.:

„Die Betreuung einer Lerngruppe durch PTF als letztes Mittel der Vertretung gilt als Unterrichtsausfall und muss auch so statistisch erfasst werden.“

Leider wird diese Regelung an den Schulen äußerst großzügig ausgelegt. Besonders an Grund- und Sonderschulen, wo bei Unterrichtsausfall die Kinder nicht ohne Aufsicht bleiben dürfen bzw. diese nicht einfach nach Hause geschickt werden können, wird der ausgefallene Unterricht häufig durch den Betreuungseinsatz des PTF kompensiert. Diese Lösung ist für viele Schulleitungen sehr attraktiv, denn es gibt keine Statistik über ausgefallene Einzelförderung, Therapie, Beratung und andere Aufgaben dieser fachspezifischen Gruppen. Eine behördenweite Statistik über Unterrichtsausfall wird hingegen geführt.

Laut der Behördenleitung ist über Untis (an Schulen eingesetzte Software u. a. zur Stunden- und Vertretungsplanung) die Eingabe der geleisteten Betreuung von anderen schulisch eingebunden Gruppen, wie dem PTF, aber nicht möglich. Dies müsste manuell in einer gesonderten Form erfolgen, damit sichtbar wird, wie viel Unterricht tatsächlich ausfällt oder durch PTF-Betreuung ersetzt wird.

Viele Schulleitungen erfassen aber die Betreuung durch PTF und andere nicht als Unterrichtsausfall. So entsteht der Eindruck, dass es kaum zu Unterrichtsausfall kommt. Dies wird besonders deutlich, wenn man die ausgewiesene „Unterrichtsausfallstatistik“ von Lehrkräften betrachtet (schriftliche kleine Anfrage vom 17.11.2022).³

Für das erste Halbjahr des Schuljahres 2021/2022 gibt die BSB an, dass an knapp der Hälfte der Hamburger Grundschulen kein Unterricht ausgefallen ist. Die Fehlzeitenstatistik mit einer Fehlzeitenquote von 8,00% für Lehrkräfte in diesem Zeitraum zeichnet ein anderes Bild. Ebenso bleibt unklar, wie viel Unterricht bei Ausfall von anderen Lehrkräften fachfremd vertreten wird.

Das PTF wird für den ad hoc durchzuführenden Einsatz für kranke Lehrkräfte häufig unmittelbar von seinen regulären Aufgaben abgezogen. Für die Kolleg:innen des PTF führen diese „Feuerwehreinsätze“ zu starken Belastungssituationen, die wiederum nicht selten in längerfristige Erkrankungen münden.

In Gesprächen mit der Dienststelle hat der Gesamtpersonalrat immer wieder darauf gedrungen, Untis so zu verbessern, dass Unterrichtsausfall, der durch Betreuung kompensiert wird, ausgewiesen werden kann. Dazu war die Dienststelle nicht bereit und zeigte kein Interesse, hier nachzusteuern. Der GPR sieht solch eine Statistik jedoch als notwendige Grundlage an, um geeignete Maßnahmen gegen die Überlastung erarbeiten zu können.

Auch in anderen Bereichen ist die Auswertung der Belastung des pädagogischen und therapeutischen Fachpersonals schwer. So bekommen wir immer wieder Rückmeldungen aus den Schulen, aus denen deutlich wird, dass sich das PTF in den Fragebögen für die Gefährdungsbeurteilungen (GBU) nicht wiederfindet bzw. dass in kleineren Systemen ihre Antworten untergehen, weil ihre Gruppe zu klein ist, um sie einzeln bewerten zu können.

Der Krankenstand ist dramatisch

Es ist aber wichtig, beim PTF genau hinzuschauen: Mit Fehlzeiten zwischen 13,5% bis 14,5%, je nach Schulform, führte das PTF 2022 die Krankenstatistik deutlich an. Die Zahlen sind im Jahr 2023 zwar etwas rückläufig, aber mit 12% immer noch zu hoch.

Bei einem derart hohen Krankenstand müssen die Arbeitsbedingungen der Kolleg:innen schnellstens evaluiert werden. Die BSB ist gemäß § 3 (1) ARBSCHG verpflichtet, Maßnahmen des

1 <https://t1p.de/dzrerl>



2 <https://t1p.de/dzrda>



3 <https://t1p.de/10006>



Arbeitsschutzes einzuleiten, die eine Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zur Folge haben. Eine Anpassung der GBU und eine angemessen geführte Statistik zur Unterrichtsvertretung könnten ein Anfang sein. In der BSB gibt es Pläne für ein Projekt Personalgesundheit. Im Rahmen dieses Projektes muss auch auf die besondere Lage des PTF eingegangen werden.

Der Gesamtpersonalrat wird diesen Prozess kritisch-konstruktiv begleiten!

Die Kolleg:innen in den Schulen können natürlich auch tätig werden:

- » So können die Schulpersonalräte sich eine Ausfallstatistik ihrer Schule von der Schulleitung vorlegen lassen, aus der deutlich wird, wie häufig PTF bei Unterrichtsausfall zur Betreuung eingesetzt wurde.
- » Jede Schule muss ein Vertretungskonzept entwickeln, das in der Lehrerkonferenz (die an vielen Schulen Mitarbeiterkonferenz, Kollegiumskonferenz oder Gesamtkonferenz heißt) abgestimmt wird.

**Neu überarbeitet:
„Erläuterungen der Regelungen
der Dienstzeit und des Einsatzes des PTF“**

Am 23.04.24 veröffentlichte die Dienststelle eine Überarbeitung der *Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit und des Einsatzes des PTF*. Diese sollte allen Kolleg:innen über die Schulleitung (SL) oder die Vorgesetzten zugekommen sein.

Die neuen Erläuterungen ändern natürlich nicht die Dienstanweisung für das PTF mit ihren Ärgernissen, wie z. B. die teilbaren K-Zeiten, die dafür sorgen, dass gerade PTF, die in Teilzeit arbeiten, nur anteilige Fortbildungszeiten bekommen oder nicht an allen Konferenzen teilnehmen können. Ein paar Aspekte werden aber eindeutig definiert:

- » Wie schon in einem der letzten GPR-Infos dargestellt, gibt es jetzt eine eindeutige Regelung, wie mit Krankheit im Urlaubsfall umgegangen werden soll.

- » Das Mitbestimmungsrecht des sPR bei der Einsatz- und Urlaubsplanung wird klarer dargestellt.
- » Die notwendigen Bedingungen für eine Planung der „Vor- und Nachbereitungszeit“ durch die Schulleitung wurden ausformuliert.

Der GPR geht davon aus, dass dies manche Auseinandersetzung um die Einsatzplanung in den Schulen vereinfacht. In diesem Zusammenhang macht der GPR noch einmal darauf aufmerksam, dass die Arbeitszeit des PTF nicht automatisch auskömmlich ist. Arbeit, die geleistet wird, muss sich auch im Einsatzplan wiederfinden oder gesondert abgegolten werden. Angeordnete Überstunden unterliegen der Mitbestimmung durch den schulischen Personalrat.

**Projekt Personalgesundheit:
Was lange währt ...**

... fängt hoffentlich irgendwann auch mal an. So oder so ähnlich muss denken, wer sich mit dem *Projekt Personalgesundheit* in der BSB beschäftigt.

Zur Erinnerung: Im Sommer vergangenen Jahres war über verschiedene schriftliche kleine Anfragen in der Hamburger Bürgerschaft ein Schreiben des Amtes für Arbeitsschutz (AfA) an die BSB auch einer breiten Öffentlichkeit bekannt geworden. In diesem Schreiben war eine lange Mängelliste hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der BSB enthalten, die sich in großen Teilen mit den vom GPR seit vielen Jahren problematisierten Kritikpunkten deckte.⁴ Bereits in der Auseinandersetzung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zwischen GPR und BSB und noch vor dem Schreiben des AfA wurde von Seiten der BSB immer wieder ein noch nicht näher spezifiziertes *Projekt Personalgesundheit* in Aussicht gestellt. An diesem sollten alle wichtigen „Stakeholder“ des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der BSB beteiligt werden.

Auch in den Gesprächen zum AfA-Schreiben von 2023 wird und wurde von Seiten der BSB immer wieder auf das zukünftige *Projekt Personalgesundheit* verwiesen. Hier sei der richtige Ort, um die vom AfA und GPR geforderten umfangreichen



Veränderungen und Verbesserungen zielführend und professionell aufzugreifen und konkrete Lösungen mit Zukunftsperspektive zu erarbeiten.

Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses GPR-Infos ist seit dem Versand des Schreibens des AfA mehr als ein Jahr ins Land gegangen, und in nahezu sämtlichen Punkten gibt es bisher keine konkreten Verbesserungen zu vermelden.

Das *Projekt Personalgesundheit* glänzt nach wie vor in erster Linie durch Abwesenheit. Zwar wurde in der Zwischenzeit eine Projektleitung bestellt und einzelne Personen zur Mitarbeit ausgewählt, ein Lenkungsgruppentreffen hat stattgefunden. Allein begonnen hat das Projekt nach über einem Jahr Wartezeit noch immer nicht. Dies stimmt umso trauriger, wenn wir uns das erste Interview der damals frisch vereidigten Senatorin Ksenija Bekeris in Erinnerung rufen, in dem sie versicherte, „auf diejenigen zu schauen, die bereits im Schuldienst sind. Es muss darum gehen, dass wir es schaffen, dass die Lehrkräfte möglichst gut und lange im Schuldienst bleiben.“⁵ Auch in diesem Interview wurde wieder das diesmal „demnächst startende“ Projekt zur Personalgesundheit als Mittel zur Lösung der vielfältigen und zahlreichen Probleme bemüht. Allein es folgten wieder keine Taten auf die schönen Worte. Ein Schelm, wer aufgrund der scheinbar endlosen Verzögerungen im Prozess zur Einsetzung des Projekts Personalgesundheit bei den Äußerungen im Interview, das am 1. April 2024 veröffentlicht wurde, an einen Scherz denkt. Der GPR indes hofft nach wie vor, dass die Dienststelle und die Senatorin ihren Ankündigungen endlich auch Taten folgen lassen.

Schule macht krank!

„Eine aktuelle Studie zeigt: Der Schulalltag hinterlässt physische und psychische Blessuren. Viele Pädagogen leiden unter einem Burn-out-Syndrom.“⁶

Was die BSB offensichtlich ignoriert, wusste Welt online schon 2007 zu berichten.

Unterdessen stieg auch die Fehlzeitenquote der Lehrer:innen stetig. Lag diese 2013/14 noch bei 5,4%, stieg sie 2016/17 auf 6%, 2018/19 auf 6,4% und stellt nun für 2022/2023 mit 8,4% erneut einen neuen Höchststand auf! In nicht einmal einer Dekade ist der Krankenstand kontinuierlich also um mehr als 55% gestiegen!⁷

Und Obacht: in diese Berechnungen sind nur die Daten eingeflossen, die außerhalb der Ferien gemeldet wurden. Die unbereinigten Zahlen liegen höher, denn wer kennt es nicht: erst wenn die Ferien beginnen, werden viele Kolleg:innen krank.

Schon 2021 hatte der GPR darauf aufmerksam gemacht, dass seit 2012/13 die Fehltage der 30 bis 39-Jährigen um mehr als 60% gestiegen waren, was trotz Personalzuwachs von 18% signifikant hoch war. Und schlimm sah es ebenso bei den über 60-Jährigen aus: mit 7,9% lag diese Altersgruppe deutlich über dem Durchschnitt. Statt dem aber zu begegnen, hat es die BSB verpasst, sich für gesundheitsförderndes Leitungshandeln einzusetzen. So ist in erschreckender Weise der Krankenstand mit zunehmendem Alter immer weiter angestiegen, bei den über 60-Jährigen nun auf 9,7%—an den Sonderschulen gar auf 19,7%! Hervorzuheben ist die prekäre Lage nicht nur an den Sonderschulen (10,1% Fehlzeitenquote), sondern auch die an den Grundschulen (9,3%).

In den letzten drei Jahren ist die Fehlzeitenquote der Männer um 50%, die der Frauen gar um mehr als 56% gestiegen! Auf jeden kranken Mann kommen 1,3 kranke Frauen. Warum also die Teilzeitquote unter Lehrkräften in Hamburg bundesweit am höchsten ist (56,1%—mehr als doppelt so hoch wie bspw. in Thüringen oder Sachsen-Anhalt oder auch: 37% über dem Bundesdurchschnitt), kann sich jede:r ausmalen. Frauen übrigens haben in Hamburg eine Teilzeitquote von 81,5%.⁸

5 <https://t1p.de/ha010423>



6 <https://t1p.de/w260307>



7 Vermerk über die Fehlzeiten der Lehrkräfte u. a. im Schuljahr 2022/23

8 Hamburger Abendblatt 12.01.2024, S. 7.

Die langfristigen Erkrankungen, vielfach ausgelöst durch Burnout, bildeten zuletzt mit 1,1% zwar nur einen geringen Anteil der Krankheitsfälle, aber beeinflussten die Fehlzeitenquote mit mehr als 25% aller Fehltag stark.⁹

Lehrkräfte sind dabei besonders Burnout gefährdet:

„Die Belastungen für Lehrkräfte haben in den letzten Jahren dramatisch zugenommen. Laut anerkannter Studien sind bereits 30% von ihnen stark Burnout gefährdet. Ein Grund dafür ist sicher der tatsächliche Lehrermangel und die damit verbundene Überforderung der vorhandenen Lehrkräfte.“¹⁰

Und beim pädagogischen und therapeutische Fachpersonal (PTF) ist der Krankenstand sogar noch höher!

Der Bericht über die Fehlzeiten der BSB und des HIBB (ohne Lehrkräfte) von 2022 weist aus, dass das PTF-Personal an Schulen mit einer Steigerung der Fehlzeiten gegenüber dem Vorjahr um 3,8% auf 13,6% massiv betroffen ist.¹¹

Alles neu oder altbekannt?

Seit Jahren geben die Krankenkassen ihre Statistiken bekannt. Seit Jahren steigen die psychischen Erkrankungen. In der Branche Erziehung und Unterricht übersteigen die psychischen Erkrankungen sogar die der Muskel- und Skeletterkrankungen und belegen Platz 1. So räumt Professor Dr. Claudia Wöhler ein, dass spürbare Entlastungen für Lehrer:innen erforderlich seien und bestätigt: *„Gesundheitsförderung ist eine Führungsaufgabe“¹²*

Dies alles allerdings müsste der BSB hinlänglich bekannt sein, schließlich führen die Schulen seit Jahren Gefährdungsbeurteilungen durch. Und beim Vergleich der Jahresberichte fallen einzig die stets gleichen Beschwerdebilder auf: Zeitdruck, keine Erholung in den Pausen, ineffiziente Lehrerkonferenzen, Probleme bei der Kommunikation

mit Schulleitungen, Gewalt durch Schüler:innen, Lärm etc. Wer kennt dies nicht?! Mittlerweile fühlen sich mehr als 2/3 der Kolleg:innen gesundheitlich beeinträchtigt. Mehr als die Hälfte der Kolleg:innen sagen, dass ihr Gesundheitszustand sich in den letzten Jahren verschlechtert hat, mehr als die Hälfte der Schulen gibt an, dass sich die Fehlzeitenquote innerhalb des letzten Jahres z. T. deutlich erhöht hat.

Und in Zukunft?

Die Unfallkasse NRW fasst zusammen:

„Empirische Befunde belegen, dass Schulleitungshandeln und die Gesundheit von Lehrkräften zusammenhängen.“¹³

Und:

„Schulleiterinnen und Schulleiter können eine zentrale Ressource oder eine gravierende Gefahr für die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer sein. [...] Die Überzeugung, dass Prävention und Gesundheitsförderung für eine gute Schulqualität erforderlich sind, ist im System Schule nicht weit verbreitet.“¹⁴

Es ist nicht zielführend, Gefährdungsbeurteilungen alle fünf Jahre durchzuführen, ohne Maßnahmen abzuleiten, Gesundheitsausschüsse an Schulen zu verhindern oder aber zu versuchen, gesundheitsförderndes Leitungshandeln des ehemaligen Landeschulrates aufheben zu wollen.

Zur Erinnerung: Norbert Rosenboom hatte die besondere Fürsorge ab dem 55. Lebensjahr verfügt (Rosenboom-Brief vom 24.09.2012): Kolleg:innen sollen entlastet werden bei der Gestaltung des Stundenplanes, ggf. in kleineren Lerngruppen eingesetzt werden, Funktionsstunden erhalten, weniger Aufsichten erteilen, sie haben ein Anrecht auf einen freien Tag schon bei einer Teilzeitbeschäftigung von 80% und ein Anrecht auf einen Ruheraum in der Schule. Auf Klassenreisen müssen diese Kolleg:innen auch nicht fahren, brauchen nicht mehr

9 Vermerk über die Fehlzeiten der Lehrkräfte

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

11 <https://t1p.de/fehl22>

12 <https://t1p.de/bay2020>

13 <https://t1p.de/uknrw>

14 <https://t1p.de/uknrw2> S.8 ff.

beurteilt zu werden, und mit dem Erreichen des 58. Lebensjahres sind sie außerdem grundsätzlich von Versetzungen gegen ihren Willen auszunehmen.— So einfach geht gesundheitsförderndes Leitungshandeln! Danke, Herr Rosenboom!

Der GPR weist hier darauf hin, dass Landesschulrat Thorsten Altenburg–Hack und die Geschäftsführerin des HIBB, Dr. Sandra Garbade, die Punkte der Klassenreise und Versetzung ohne Mitbestimmung des GPR 2022 aufgehoben haben.

Alternsgerechtes Arbeiten?!

Ihr habt davon gehört, ihr habt euch empört: die Behörde für Schule und Berufsbildung hat im August 2022 nach der Danksagung für den Einsatz in der Pandemie zwei bis dahin geltende Regelungen zum alternsgerechten Arbeiten aufgehoben. Seitdem sind Lehrkräfte, Erzieher:innen sowie Sozialpädagog:innen mit dem Erreichen des 58. Lebensjahres nicht mehr grundsätzlich von Versetzungen gegen ihren Willen auszunehmen. Nun kann pädagogisches Personal auch nach dem 55. Lebensjahr zur Teilnahme an Klassenreisen verpflichtet werden. Laut Schulbehörde fehle es an einer objektiven Begründung, Kolleg:innen ab dem 55. bzw. 58. Lebensjahr zu entlasten. Ihrer genuinen Aufgabe, eben dies belegbar zu machen, indem sie regelhaft, umfassend und nachhaltig Gefährdungsbeurteilungen zu psychosozialen Belastungen an Schulen durchführt, kommt die BSB nur auf Druck des GPR langsam nach.

Auch die Begründung, dass die Maßnahmen zum alternsgerechten Arbeiten gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen, ist für den GPR nicht hinreichend und verkürzt.

Der Gesamtpersonalrat lehnt diese Maßnahme inhaltlich folgerichtig ab. Er sieht sich aber vor allem auch bei der Rücknahme dieser Regelungen zum alternsgerechten Arbeiten in der Mitbestimmung. Der GPR ist nach § 87 (1) 14 HMBPERSVG bei Maßnahmen, die den Gesundheitsschutz betreffen, in der Mitbestimmung. Die Mitbestimmung ist aus Sicht des GPR auch dann gegeben, wenn es sich um die Aufhebung der Maßnahme handelt. Auch in Hinblick auf alle „*personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Angehörigen des öffentlichen Dienstes der*

Dienststelle [...] betreffen oder sich auf sie auswirken“ (§ 80 (1) SATZ 1 HMBPERSVG) ist der Gesamtpersonalrat zu beteiligen.

So forderte der GPR, sobald er Kenntnis von dem Schreiben erhielt, den damaligen Schulsenator auf, das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Die Schulbehörde blieb auf ihrem Kurs: der Gesamtpersonalrat sei bei der Rücknahme der Maßnahme nicht zu beteiligen. Schon einen Monat später beschloss der GPR die Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens.

Nun, knapp 1,5 Jahre später, wurde der Fall vor dem Verwaltungsgericht in Hamburg verhandelt. In der Verhandlung konnte der Gesamtpersonalrat überzeugend darlegen, dass er sowohl nach § 80 (1) SATZ 1 HMBPERSVG und insbesondere auch nach § 87 (1) 14. HMBPERSVG bei der Rücknahme dieser Maßnahme in der Mitbestimmung gewesen wäre. Es wurde richterlich festgestellt, dass das Mitbestimmungsrecht des GPR durch die einseitig zurückgenommene Maßnahme zum alternsgerechten Arbeiten verletzt wurde und ein Mitbestimmungsverfahren von Seiten der Schulbehörde hätte durchgeführt werden müssen.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat inzwischen Widerspruch gegen das Urteil des Verwaltungsgerichtes eingereicht. Die Behörde zeigt auch hierbei wieder, dass selbst ein Verwaltungsgerichtsurteil sie nicht dazu bewegen kann, den Gesamtpersonalrat in dieser wesentlichen Frage des Gesundheitsschutzes zu beteiligen. Die Behörde spielt auf Zeit, verständlich, denn während noch kein rechtskräftiges Urteil gefällt wurde, gilt die Rücknahme der Maßnahme und die Kolleg:innen müssen damit leben, dass die Schulbehörde ihre Fürsorgepflicht da enden lässt, wo alternsgerechtes Arbeiten anfängt.

Der Gesamtpersonalrat wird sich auch weiterhin für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten einsetzen. Liebe Schulbehörde, wir sehen uns vor dem Oberverwaltungsgericht wieder!

Information zur Ausdehnung der Regelungen zur „kurzzeitigen Verhinderung in einer akut auftretenden Pflegesituation“

Nach § 2 (1) PFLERGEZG (Pflegezeitgesetz) bedeutet eine akut auftretende Pflegesituation, dass eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen ist. Eine mehrmalige Inanspruchnahme ist nicht ausgeschlossen, wenn der Pflegebedarf mehrmals neu entsteht beziehungsweise sich der Grad der Pflegebedürftigkeit so ändert, dass die Pflege neu organisiert werden muss.

Mögliche Beispiele:

Nach Beendigung einer unfallbedingten Pflegebedürftigkeit tritt nach einiger Zeit eine altersbedingte Pflegebedürftigkeit ein, so dass die Pflege neu organisiert werden muss.

- » Nachdem der/die Mitarbeiter:in zunächst eine häusliche Pflege organisiert hatte, wird später nach einem Sturz der/des Pflegebedürftigen plötzlich stationäre Pflege erforderlich.
- » Die festangestellte Pflegekraft fällt aus.
- » Die Pflegeeinrichtung wird aus unvorhersehbaren Gründen geschlossen.

Mit Wirkung zum 01.01.2024 wurde durch eine Neuregelung des Gesetzgebers im Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG) für Tarifbeschäftigte der FHH das Recht auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung (Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortfall des Entgeltes/Lohnersatzleistung) bei Eintritt einer akut auftretenden Pflegesituation bei einer oder einem pflegebedürftigen nahen Angehörigen auf 10 Tage pro Kalenderjahr ausgedehnt. Für den finanziellen Ausgleich muss unverzüglich bei der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen der oder des Pflegebedürftigen ein Antrag gestellt werden, um die Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld von bis zu 10 Tagen) zu erhalten.

Auf Beamt:innen der FHH ist diese Neuregelung zum 01.01.2024 wirkungsgleich übertragen worden. Sie haben nach § 63A (1) HMBBG Anspruch auf Freistellung vom Dienst bei Eintritt einer akut auftretenden Pflegesituation bei einer/einem

pflegebedürftigen nahen Angehörigen auf 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr bei bis zu 9 Arbeitstagen unter Fortzahlung der Bezüge.

Hinweis:

Sollten Beamt:innen vor dem 01.01.2024 bereits einmal eine solche Freistellung erhalten haben, können sie den Anspruch erneut geltend machen. Auch hier muss es sich um eine akut auftretende Pflegesituation (s. o.) handeln.

Die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer ist von Beschäftigten unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der kurzfristigen Abwesenheit unverzüglich über ihre Schulleitung in ihrem zuständigen Personalsachgebiet anzuzeigen.

Bei der Dauer der Bezahlung fällt auf, dass es weiterhin einer Angleichung der Beamt:innen an die Tarifbeschäftigten bedarf. Denn: 10/10 Bezahlung sind nicht gleich 9/10 Bezahlung!

Für weitere Fragen wendet euch bitte an eure schulischen Personalräte oder an eure Personalsachbearbeiter:in, um euch beraten zu lassen.

Krankengeldzuschuss für Angestellte der FHH

In diesem GPR-Info möchten wir euch darüber informieren, dass euch laut § 22 (2) TV-L ein Krankengeldzuschuss von bis zu 39 Wochen zustehen kann, falls ihr längerfristig erkranken solltet.

Beschäftigte, die aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten bis zur Dauer von sechs Wochen eine Lohnfortzahlung. Nach Ablauf des sechswöchigen Zeitraums erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt.

Einen Krankengeldzuschuss erhalten pflichtversicherte Beschäftigte nur dann nicht, wenn sie nicht mindestens ein Jahr bei der FHH tätig sind (§ 22 (3) TV-L). Ab einem Jahr wird der Zuschuss dann bis zum Ende der 13. Woche und bei mehr als drei Jahren Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39.

Woche gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall (Lohnfortzahlung und Krankengeldzuschuss) insgesamt längstens bis zum Ende der genannten Fristen bezogen werden. Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer anderen Erkrankung besteht jedoch mindestens der Anspruch auf die sechswöchige Lohnfortzahlung.

Sollte ein solcher Fall bei euch eintreten, nehmt bitte umgehend Kontakt zu euren Personalsachbearbeiter:innen auf.

IT-Strategie der Schulbehörde: Digitalisierung als Selbstzweck?

Nicht erst mit der Corona-Pandemie hat die Digitalisierung Einzug in den Schulalltag gehalten. Die Pandemie hat diesen Prozess jedoch gezwungenermaßen rasant beschleunigt. Neben der schon im Vorfeld der Pandemie bereitgestellten digitalen Infrastruktur, wie der Ausstattung der Schulen mit WLAN, digitalen Endgeräten für Schüler:innen, interaktiven Whiteboards sowie mit Netz-Infrastruktur, wurden nun auch Lehrkräfte aus dem Digitalpakt IV mit Tablets versorgt. Grundsätzlich begrüßt der Gesamtpersonalrat den Weg der Schulbehörde nun auch Lehrkräfte mit digitalen Endgeräten auszustatten, da dies die bisherige Nutzung von privaten Geräten ablöst. Der Prozess zu einer nachhaltigen und angemessenen Ausstattung mit Endgeräten ist aber leider noch lange nicht abgeschlossen. Eine angemessene Gefährdungsbeurteilung der Tablets aber auch die Bereitstellung etwaiger Peripheriegeräte stehen aus Sicht des Gesamtpersonalrats weiterhin aus.

Mit der sich überschlagenden Welle der schnellen Einführung und Umsetzung von Digitalität in Schulen hat sich auch gezeigt, wie mannigfaltig die Angebote und Tools sind, die pädagogisch und didaktisch Einzug in die Klassenzimmer gehalten haben. Wenngleich dies in vielerlei Hinsicht auch eine Erleichterung in der Arbeit mit sich bringen kann, wird zunehmend offensichtlich, dass diese Vielzahl an Tools überfordernd sein kann und zusätzliche Arbeitszeit, etwa für die Einarbeitung,

mit sich bringt. Der Gesamtpersonalrat setzt sich seit Langem dafür ein, dass die Digitalisierung mit einer übergreifenden IT-Strategie begleitet wird. Die Implementierung eines Identity und Access Management (IAM) und auch die Begrenzung auf wenige, dafür aber umfassende und datenschutzkonforme, barrierefreie Tools, stehen hierfür beispielhaft. Die Schulbehörde muss im Bereich der Digitalisierung sowohl in der Hardware als auch in der Software die rechtlichen Rahmenbedingungen stellen, um Lehrkräfte arbeitsfähig zu machen. Die Entwicklung der Digitalisierung in Schule darf nicht zum Selbstzweck werden!

Die Rolle der schulischen Personalräte

Neben dem Gesamtpersonalrat, der übergreifend mit der Schulbehörde daran arbeitet, Dienstvereinbarungen im Bereich IT zu verhandeln, sind auch konkret vor Ort die schulischen Personalräte gefordert. Sie sind nach § 88 (1) 31., 32., 33. HMBPERSVG in der Mitbestimmung bei der Einführung von IT-Systemen an Schule, d. h., dass die Schulleitungen die Personalräte „*rechtzeitig und umfassend*“ (§ 78 (2) HMBPERSVG) unterrichten müssen, wenn sie planen, IT-Systeme einzuführen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Thematik partnerschaftlich und auf Augenhöhe eingehend erörtert wird (vgl. § 76 (2) HMBPERSVG) und die oben genannten Mitbestimmungsrechte nicht beschnitten werden. Gemeinsam mit der Schulleitung kann es dann zu Verhandlungen von schulischen Dienstvereinbarungen kommen, die die rechtlichen Rahmenbedingungen, wie etwa die Arbeitsplatzgestaltung und die Bedingungen für den Einsatz des Tools vor Ort regeln. Personalräte können und sollten sich hierfür fortbilden lassen (§ 49 HMBPERSVG).

Die Rolle der Lehrerkonferenz

Auch die Lehrerkonferenz ist rechtlich nach dem Hamburger Schulgesetz bei der Einführung zu beteiligen. Die Lehrerkonferenz entscheidet über die „*Grundsätze der Unterrichtsgestaltung, der Unterrichtsmethoden und der Leistungsbeurteilung sowie Verfahren zu deren Koordinierung und Auswertung*“ (§ 57 (2) 1. HMBSG). Dies beinhaltet auch deren digitale Ausgestaltung.

Liebe Personalräte, liebe Kolleg:innen, liebe Schulbehörde, lasst uns das Potenzial der Neuen Medien für den Schulbereich nutzbar machen—gemeinsam, nachhaltig und mit Strategie und uns nicht unkontrolliert von der digitalen Welle überrollen lassen!

Digitalisierung—so bremst die Behörde

Im Januar 2021 protzte der Schulsenator Ties Rabe via Pressemitteilung¹⁵: „Rund 200 Mio. Euro für Digitalisierung bis 2023“. WLAN in allen Unterrichtsräumen, Laptops und Tablets, Hamburgs Schulen seien bundesweit am besten ausgestattet. LMS und IServ wurden eingeführt sowie mehr als zwei Dutzend weitere IT-Vorhaben angestoßen oder entwickelt.

Dies alles wurde und wird von der Schwerbehindertenvertretung, von Personalräten der Verwaltung, des LI, der LiV/LiAPQ und natürlich vom GPR begleitet, verhandelt und überwacht. „Die Digitalisierung bietet Hamburgs Schulen viele neue Möglichkeiten,“ so Rabe seinerzeit.¹⁶

Zu allen Projekten waren und sind vielfältige, teilweise sich überschneidende Verhandlungen des GPR mit der BSB notwendig. Einarbeiten in die Verfahren, Austauschgespräche, Vorbereiten der Verhandlungen, Verhandlungen mit der Dienststelle und das Abstimmen zwischen den unterschiedlichen Verhandlungsgruppen ..., dies alles, um zunächst eine Prozessvereinbarung zu gestalten, auf deren Grundlage eine Evaluation erfolgt, um abschließend eine Dienstvereinbarung abschließen zu können.

Für diese umfangreiche und notwendige Mitarbeit eurer Personalvertretung wurden dem GPR seinerzeit zwei Stellen zugewiesen. Regelmäßige monatliche, aber auch wöchentliche Verhandlungen

wurden dem GPR hiermit ermöglicht, eine Vielzahl von Digitalisierungsprojekten konnte so ins Laufen gebracht oder sogar fertiggestellt werden.

Nun aber hatte die BSB die Stellenzuweisung mit der Argumentation des auslaufenden Digitalpakts um 50% gekürzt! Der GPR reibt sich verwundert die Augen, insbesondere da die BSB für die Digitalisierung innerhalb der Behörde acht Stellen geschaffen hat und er davon ausgeht, dass die Bearbeitung der Mitbestimmungsvorlagen auch in Zukunft mindestens so umfangreich und zeitintensiv bleiben wird, wie sie derzeit ist.

Zur Erinnerung: aktuell ist keine verbindliche Arbeit im Bereich der Digitalisierung an Schule möglich! Weder für die Hardware (Tablets) noch für notwendige Software (E-Mail, Dateiablage, Befragungen, Noten im HIBB)

oder allgemein für die digitale Bearbeitung besonders schützenswerter Daten dürfen verbindliche Anweisungen gegeben werden.

Und erkennen Mitarbeitende der BSB die Notwendigkeit von kontinuierlicher Mitarbeit des GPR in Verhandlungen auch an, so stellte sich die Behörden-spitze dennoch blind hinter die Kürzung!

Was bedeutet diese Ressourcenkürzung nun für den GPR und die Schulen? Es liegt auf der Hand: Alle Digitalisierungsprojekte,

die verhandelt werden müssen, werden, sofern überhaupt möglich, später realisiert werden können, als bisher angenommen!

Senator Rabes Sorge vom Juli vergangenen Jahres¹⁷, dass ein Ausstieg des Bundes aus dem Digitalpakt die digitale Bildung an den Schulen um Jahre zurückwerfe, verantwortet die BSB nun allein. Rabe wies darauf hin, dass die Digitalisierung einer

Digitalisierungsprojekte der BSB im aktuellen Schuljahr 2024/2025:

- » IServ/IAM
- » Volldigitalisierte Schule
- » Befragungsportale SEP/BEP/edkimo
- » Digital macht Schule
- » DigLu
- » TIS
- » Eldorado
- » TaskCards
- » HIBB-Cloud
- » MS 365
- » LMS
- » DiViS
- » Endgeräte

15 Diese Pressemitteilung wurde von der BSB offline genommen und findet sich jetzt z. B. hier: <https://t1p.de/bsbpmfehl1>

16 Ebenda.

17 <https://t1p.de/pm120723>



„verlässlichen, dauerhaften Unterstützung“ bedarf.¹⁸ Diese Verlässlichkeit verlässt nun die BSB und lässt letztendlich die Schulen damit im Regen stehen.

„Wir haben den Anspruch, bei der Digitalisierung weiterhin einen Spitzenplatz unter den 16 Bundesländern einzunehmen“¹⁹, so Rabe. Der GPR fordert die BSB auf, diesen Anspruch aufrecht zu halten und ihn nicht durch die beschriebenen Kürzungen zu konterkarieren!

LMS—und was davon übrig bleibt

Vor nunmehr fast vier Jahren hat der GPR mit der BSB eine Prozessvereinbarung zum Lernmanagementsystem „lms.lernen.hamburg“ (LMS) abgeschlossen. Die BSB versprach sich wohl neben der Hardwareausstattung mit WLAN und digitalen Tafeln auch softwareseitig mit dem LMS den Einstieg in die Digitalisierung an den Schulen zu vollenden. Hat die BSB, wie Ties Rabe meinen könnte, in Deutschland nun die Nase vorn?

Das LMS als Kooperationstool für Lehrkräfte und Schüler:innen hatte seine erste Bewährungsprobe in der Corona-Zeit. Austausch von Dokumenten, Lernaufgaben, Hausaufgaben, die Kommunikation über das Videokonferenztool BigBlueButton waren hier die Schlagworte. Und tatsächlich, in manchen Schulen konnte der Unterricht konstruktiv hierüber organisiert werden. Aber eben auch nur in manchen Schulen.

Der GPR hat im Zuge der Evaluation, die nun zwei Jahre nach dem geplanten Abschluss durchgeführt worden ist, immer wieder auf die Nutzungszahlen geschaut. Während sich die BSB rühmt, dass 87% der Schulen beim LMS angeschlossen sind, zeigen die Nutzungszahlen ein ganz anderes Szenario. So hatte die BSB seinerzeit eine Untergrenze der Speichernutzung von 10 GB vorgeschlagen, um Schulen für eine aussagekräftige Evaluation zu finden. Allerdings finden sich derzeit nur 57 der 314 teilnehmenden Schulen, die dieses Kriterium erfüllen, also nur gut 18%! Bei den Grundschulen sind es gar nur ca. 5%, viele Grundschulen nutzen LMS überhaupt nicht!

Für eine wirkliche Evaluation ist also auch zu ergründen, warum ein Großteil der Kollegien das LMS ganz offensichtlich nicht nutzt bzw. warum, entgegen des ursprünglichen Vorhabens, das LMS als Dateiablage missbraucht wird.

Auf diese Nichtnutzung hat der GPR seit Jahren hingewiesen. Die BSB wollte diesem Problem aber lange nicht auf den Grund gehen. Vielleicht weil sie sich hätte eingestehen müssen, dass das grandiose Vorhaben LMS ein Rohrkrepierer ist?

Nach der erfolgten Evaluation stünde nun der Abschluss einer Dienstvereinbarung zum LMS an. Der GPR hat aber beschlossen, Gespräche zu einer Dienstvereinbarung erst aufzunehmen, wenn die Kollegien dazu befragt worden sind, warum sie das LMS nicht oder nur kaum nutzen. Endlich steuert die BSB nun nach. Die vom GPR geforderte Befragung hat nun zum Ende des Schuljahres stattgefunden. Der GPR wird die Ergebnisse sichten und in die Dienstvereinbarung einbeziehen.

Bis zum Abschluss der Evaluation sei aber an den Kern der gültigen Prozessvereinbarung erinnert: Die sogenannte *Doppelte Freiwilligkeit*. Jede Schule entscheidet für sich, ob sie das LMS nutzt und innerhalb der Schule entscheidet jede Lehrkraft, ob sie das LMS nutzt. Es dürfen keine faktischen Zwänge entstehen, welche die Freiwilligkeit in Frage stellen!

Verhaltens- und Leistungskontrollen sind auszuschließen. Letzteres ist wichtig für alle, die Administratoren- bzw. Managerrechte besitzen und so immer noch, Jahre nachdem der GPR dies deutlich kritisiert hat, die Nutzung der Kolleg:innen des LMS an der Schule „beobachten“ können!

Und Obacht: sollte eine Schule eine Verbindlichkeit einführen wollen, unterliegt dies der Mitbestimmung durch den schulischen Personalrat. Der GPR rät deutlich von solch einem Unterfangen ab!

HIBB, HIBB, Cloud

Die HIBB Cloud ist hip und nur der Gesamtpersonalrat sieht es nicht so ...?

18 Ebenda.

19 Diese Pressemitteilung wurde von der BSB offline genommen und findet sich jetzt z. B. hier: <https://t1p.de/bsbpmfehl2>



Personalräte haben nicht darüber zu befinden, ob etwas hip, modern oder innovativ ist. Sie arbeiten entlang des Personalvertretungsgesetzes (HMBPERSVG) und haben darüber zu entscheiden, ob sie in der Mitbestimmung sind. Dazu sind sie rechtzeitig und umfassend zu informieren. Die Prüfung, ob ein Mitbestimmungstatbestand vorliegt, kann je nach Sachverhalt unterschiedlich lang ausfallen und es kann hier zu verschiedenen Rechtsauffassungen zwischen Behörde und Personalrat kommen.

Wird die Mitbestimmung anerkannt, kann es bei der Einführung der Maßnahme zu Verhandlungen kommen.

Bei der Einführung von IT-Verfahren wird üblicherweise zunächst eine Prozessvereinbarung (PV) vereinbart, bei der, wie der Name schon sagt, der Prozess zur Einführung der Maßnahme beschrieben und festgehalten wird. Darauf folgt, wenn sich die Maßnahme bewährt hat, eine Dienstvereinbarung (DV), in der detailliert Punkte zur Maßnahme vereinbart werden.

Nun möchte das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) die sogenannte HIBB Cloud, technisch basierend auf den kommerziellen IT-Tools *Confluence* und *Jira*, an allen Beruflichen Schulen (BS) einführen und etablieren. Die HIBB Cloud ist ein über einen Webbrowser zugänglicher Ablageort von Wissen und Dokumenten (Wiki) und eine Kollaborationsplattform, mit der laut HIBB flexibel, effizient und agil gearbeitet werden soll. Und: sie soll möglichst lieber schon heute als morgen genutzt werden können. Damit ist also der GPR am Zuge, mit dem HIBB Verhandlungen zu führen. Also: GPR, Ärmel hochgekrempelt und ran ans Werk, schnell, schnell, gerade weil das berufliche Bildungssystem kaum hinterherkommt, sich den Anforderungen der sich rapide verändernden Arbeitswelt anzupassen. Natürlich ist aber bei der Einführung neuer und vielleicht auch effizienterer Arbeitsmethoden eine genaue Prüfung derselben notwendig.

Denn die Personalräte achten darauf, dass die Informationen rechtzeitig und umfassend vorliegen. Sie überprüfen, dass ...

... bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden diese z. B. auch mit Ressourcen zur Einarbeitung versehen sind und nicht zu Überforderung und Überlastung der Kolleg:innen führen.

... bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die das Überwachen des Verhaltens oder der Leistung von Beschäftigten ermöglichen, dieses wenn technisch nicht möglich, dann doch organisatorisch auszuschließen ist, wenn der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht nicht verhältnismäßig ist.

... bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes dies tatsächlich auch gewährleistet ist und nicht zur Überlastung führt.

... die Datenschutzbestimmungen nach DSGVO und EU-Recht tatsächlich geprüft werden, vor allem bei kommerziellen Anbietern aus Nicht-EU-Staaten.

... die digitale Barrierefreiheit gegeben ist.

Wir vertreten die Interessen und Rechte der Beschäftigten im Schulbereich und verhandeln einen Rahmen, an dem sich die Schulpersonalräte orientieren und auf den sie sich berufen können. Somit ist die Prüfung und Verhandlung für den GPR eine verantwortungsvolle Aufgabe, der er sich gewissenhaft widmet.

Wenn bestimmte Abläufe zusätzlich dadurch verzögert werden, dass ...

... Informationen fehlen,

... formale Arbeitsabläufe einer Verhandlung nicht befolgt werden,

... die Verhandlungsgruppen der Dienststellen personell nicht ausreichend besetzt sind, um die Arbeit zu bewältigen,

... dann kann auch der GPR die von der Dienststelle verursachte Verzögerung nicht wiedergutmachen.

Wir fordern deshalb von der Dienststelle (sowohl vom HIBB als auch von der BSB):

» eine arbeitsfähige und kompetente Zusammensetzung der Verhandlungsgruppen von Seiten der Dienststelle

- » die Einhaltung von formalen Arbeitsabläufen in den Verhandlungen, die durch die Gesetzeslage festgelegt sind, sowie
- » rechtzeitige Informationen in vollem Umfang zur Prüfung von Mitbestimmungstatbeständen.

**Um die Ecke gedacht—
Die mittelbare Teilnehmer:innenauswahl
bei Fortbildungen**

Manche Probleme aus dem Bereich der Personalvertretung sind direkt augenscheinlich. Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Gestaltung der Arbeitsplätze oder die Aufstellung eines Urlaubsplanes sind klassische Maßnahmen, bei denen die Ansatzpunkte und Motivationen für eine Intervention des Personalrates auch auf den ersten Blick einleuchten. Mitunter stoßen wir aber auch auf Problemlagen, bei denen die Einschätzung und das Verständnis nicht sofort offensichtlich sind, ein Einarbeiten notwendig wird und manchmal personalvertretungsrechtlich um die Ecke gedacht werden muss.

Der Personalrat hat bei der Durchführung der beruflichen Fort- und Weiterbildung, bei der Auswahl der Angehörigen des öffentlichen Dienstes zur Teilnahme an dieser sowie bei der Aufstellung von Grundsätzen zu ebendieser Auswahl mitzubestimmen (HMBPERSVG 88 (1) 18., 19., 26.). Der Gesamtpersonalrat ist für Angelegenheiten zuständig, die über den Bereich eines Personalrats hinausgehen (HMBPERSVG 59 (4)). Aus diesen Gründen legt das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) dem GPR regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen und Qualifizierungen zur Mitbestimmung vor.

Die Teilnehmer:innenauswahl bei Qualifizierungen ist dabei grundsätzlich über die Definition einer Zielgruppe und eine Rangliste geregelt, die bestimmte Merkmale definiert, mit deren Hilfe möglichst unparteiisch und ohne einzelne Personengruppen zu diskriminieren, über die Teilnahme der betreffenden Person an der gewünschten Qualifizierung entschieden wird. Dieser Prozess funktioniert im Großen und Ganzen auch sehr zuverlässig, allerdings schleichen sich mitunter Anforderungen in die Zielgruppendefinition, die, wenn wir ein

wenig nach- und um die Ecke denken, höchst problematisch für eine gerechte Teilnehmer:innenauswahl sein können.

Wird z. B. die Zielgruppe einer Qualifizierung über die Bekleidung einer bestimmten Funktion an Schule definiert, scheint dies auf den ersten Blick möglicherweise unproblematisch, mitunter sogar sachlogisch richtig. Bleibt die Anmeldezahl unterhalb der Kursgröße, erfolgt in einer solchen Ausschreibung keine Teilnehmer:innenauswahl im Sinne des HMBPERSVG. Wäre an einer solchen Ausschreibung aus personalrätlicher Sicht also nichts zu beanstanden?

Rufen wir uns in Erinnerung, dass die Vergabe von Funktionen an Schulen eine Schulleitungsaufgabe ist, die nicht der Mitbestimmung unterliegt. Genügend Plätze und eine Zielgruppe, die nur Personen beinhaltet, die bestimmte Funktionen an Schule bekleiden, beinhaltet aber natürlich eben aufgrund der Definition der Zielgruppe eine indirekte (= mittelbare) Teilnehmer:innenauswahl. Nur kommt sie hier eben nicht in Form einer klassischen Maßnahme, sondern im Gewand einer vorgelagerten Schulleitungsentscheidung (= Übertragen einer Funktion) und einer scheinbar harmlosen Anforderung in der Ausschreibung daher. In solch einem Fall wird allerdings kein Personalrat jemals in die Mitbestimmung gelangen können.

Da gleichzeitig manche Funktionsstellenausschreibungen den Besuch bestimmter Qualifizierungen voraussetzen, kann also bereits durch die Zulassung zu einer Fortbildung über die zukünftige Vergabe von Funktionsstellen entschieden werden. Hier wird deutlich, warum es sich lohnt, auch in Fällen, in denen auf den ersten Blick noch nicht einmal eine Maßnahme vollzogen wird, die potenziell der Mitbestimmung unterliegen könnte, noch einmal genauer nach- und um die Ecke zu denken.

Aus diesen und ähnlichen Gründen verweigerte der Gesamtpersonalrat in der Vergangenheit schon häufiger ihm vorgelegte Qualifizierungs-Ausschreibungen. Auch andere Personalräte können daraus die Erkenntnis ziehen, dass es sich im Sinne der Beschäftigten häufig lohnt, genau hinzusehen, auch wenn auf den ersten Blick alles korrekt aussieht.

Was tun, wenn's brennt? Rechtsberatung für schulische Personalräte

Wer kennt es nicht? Du siehst den Eingangsordner des Personalratspostfachs durch und kategorisierst mental die eingehenden E-Mails, sortierst sie schon einmal im Kopf vor: „muss heute beantwortet werden“; „hat noch Zeit bis nächste Woche“; „Routinefall“; ... doch dann ist da diese eine Nachricht, die eine Fallkonstellation beschreibt, die dir bisher noch nie untergekommen ist. Du fragst deine Kolleg:innen aus dem schulischen Personalrat, doch selbst die Kollegin, die bereits seit über 15 Jahren im schulischen PR tätig ist, weiß nicht weiter.

Der erste gemeinhin bekannte Weg wäre, sich mit der Bitte um Beratung an den Gesamtpersonalrat zu wenden. Die E-Mail ist schnell getippt und die Antwort der Kolleg:innen aus dem GPR lässt auch nicht lange auf sich warten. Doch unter den Einschätzungen zum konkreten Fall steht dieser Satz:

„Der Gesamtpersonalrat unterstützt die schulischen Personalräte bei der Erörterung der die Beschäftigten berührenden Rechtsfragen, die im Zusammenhang mit den Aufgaben nach HmbPersVG stehen. Sobald eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erforderlich wird, ist eine Rechtsberatung erforderlich.“

Du kommst ins Grübeln, willst es genauer wissen. Wie kommst du nun zu einer solchen Rechtsberatung, die der Gesamtpersonalrat dir offensichtlich nicht geben kann? Bist du Mitglied einer Gewerkschaft, ist die Rechtsabteilung deiner Gewerkschaft wahrscheinlich deine erste Anlaufstelle. Was aber tun, wenn diese nicht erreichbar ist oder du gar kein Gewerkschaftsmitglied bist?

Für Rechtsfragen in der Behörde für Schule und Berufsbildung gibt es spezielle Jurist:innen für eine Vielzahl verschiedener Sachgebiete. Was viele Personalratsmitglieder nicht wissen: Diese Jurist:innen können auch von schulischen Personalräten zu Einzelfällen befragt werden. Erste Ansprechpartner:in ist hier immer die Abteilung V42 (Referat für Grundsatz- und übergreifende Angelegenheiten des Personals), die unter der Funktionsadresse **personalvertretungsrecht@bsb.hamburg.de** erreichbar ist. Hier kann dein schulischer Personalrat also eine Rechtsberatung zur bis dato

unbekannten Fallkonstellation einholen. Damit scheint das Problem der Rechtsberatung auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder auf den ersten Blick niedrigschwellig gelöst.

Dabei gilt es allerdings zu bedenken: Grundsätzlich wird V42 dir eine juristisch abgesicherte Rechtsauskunft zu deinem Einzelfall geben. Aber eine juristische Sichtweise ist eben immer auch das: das Produkt einer bestimmten juristischen Perspektive, in diesem Fall mutmaßlich die der Arbeitgeber:innen-/Dienstherrnseite.

Außerdem wird V42 gegebenenfalls deine Schulleitung in die Antwort auf deine Anfrage miteinbeziehen. Mitunter ist dies ein durchaus wünschenswerter Nebeneffekt, denn nicht alle Schulleitungen sind rechtlich in jedem Einzelbereich immer auf dem aktuellsten Stand, können einen rechtspädagogischen Input also gut gebrauchen. Es sind aber durchaus auch Konstellationen denkbar, in denen der schulische Personalrat zunächst auf sich gestellt und mit explizitem Fokus auf eine Beschäftigtenperspektive Beratung sucht. In diesen Fällen solltest du genau prüfen, ob die Rechtsauskunft der Dienststelle im konkreten Fall zielführend sein kann. Eine Option, um die alle Hamburger Schulpersonalräte wissen sollten, ist sie aber allemal.

Was aber geschieht, wenn auch nach der Beratung durch V42 noch offene Fragen bestehen bleiben? Hat der schulische Personalrat alle internen kostenlosen Informations- und Beratungsmöglichkeiten ausgeschöpft, kann er einen Beschluss zur Einholung einer anwaltlichen Beratung fassen. Dieser muss den Beratungsauftrag genau fassen. Er muss eine Festlegung der konkreten Fragen sowie die Höhe des vereinbarten Entgelts umfassen (vgl. OVG Münster Beschluss v. 12.02.1987 – CB 15/85). Nach der Beschlussfassung soll die Übernahme der Beratungskosten bei V4 beantragt werden. Erst nach Zusicherung der Kostenübernahme durch V4 soll der betreffende Anwalt beauftragt werden.

**Alle Informationen in diesem GPR-Info
spiegeln den Informationsstand
zur Drucklegung Ende Juni 2024 wider.**

§ 26 (2)—Ihre Perspektive nach Feststellung der Dienstunfähigkeit

Liebe Kolleg:innen,

wenn bei Ihnen aufgrund eines Gutachtens des Personalärztlichen Dienstes (PÄD) Dienstunfähigkeit nach § 26 (2) BEAMTStG festgestellt wurde, können Sie in Schule nicht mehr tätig sein.

Wir Ombudspersonen ...

- ... informieren, beraten und unterstützen Sie, die Kolleg:innen der BSB, die nach § 26 (2) BEAMTStG in anderen Aufgabenbereichen eingesetzt werden oder künftig davon betroffen sein könnten.
- ... bieten Ihnen eine vertrauliche Beratung zu Fragestellungen rund um die neue Lebenssituation.
- ... sind Ansprechpersonen bei der Fragestellung „Wie geht es weiter auf dem neuen beruflichen Lebensweg?“ Wir können Ihnen jedoch keine psychologische oder therapeutische Beratung bieten.

Durch unsere Arbeit möchten wir Sie in die Lage versetzen, in einem neuen Tätigkeitsfeld Fuß zu fassen.

Sie finden uns

- » in der Hamburger Str. 37 (6. Stock)
22083 Hamburg
- » im Internet
(Stichworte Ombudsperson und § 26)
- » und im Intranet
(„Themen A–Z“ » Stichpunkt „O“ » „Ombudspersonen für § 26.II–Kräfte“).

Sie erreichen uns über das Funktionspostfach:

ombudsperson26ii@bsb.hamburg.de

Kirsten Brünn

Tel: 428 63 – 4160

kirsten.bruenn1@bsb.hamburg.de

Martina Kort

Tel.: 428 63 – 4161

martina.kort1@bsb.hamburg.de

Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Barrierefreie Software und IT-Systeme

Liebe Kolleg:innen,

aus gegebenem Anlass möchten wir, als zuständige Schwerbehindertenvertretung, euch über das Thema barrierefreie Software und IT-Systeme informieren.

Warum wenden wir uns mit dieser Information an alle Kolleg:innen und nicht nur an die Betroffenen? Bestenfalls wissen wir, wer aktuell von einer Behinderung betroffen ist. Aber wir können nicht in die Zukunft schauen. Eines wissen wir aus Erfahrung sicher: Behinderungen oder besondere Einschränkungen können jederzeit, überall unvorhergesehen auftreten. Sei es durch Krankheit, Unfall oder durch Einstellung Betroffener. Um in einer solchen, häufig auch sehr belastenden Situation, sich nicht auch noch grundlegend um die Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes kümmern zu müssen, sollten alle Arbeitsplätze in Schulen möglichst weitgehend barrierefrei sein.

Die rechtliche Situation hat sich, allgemein und insbesondere für Beschäftigte der BSB, in den letzten Jahren aus unserer Sicht erfreulich positiv entwickelt. Besonders für die Barrierefreiheit von Software und IT-Systemen hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Nicht die betroffene Kolleg:in muss ihren Anspruch auf die Barrierefreiheit ihres Arbeitsplatzes einfordern, sondern neu eingeführte Software und IT-Verfahren müssen barrierefrei sein und alle laufenden Verfahren auf ihre Barrierefreiheit hin untersucht und wenn „zumutbar“ barrierefrei umgestaltet werden. Es ist für die BSB aber kaum möglich eine Umgestaltung als nicht „zumutbar“ einzustufen.

Die Grundlagen für die Verpflichtung zur Bereitstellung barrierefreier Software und IT-Systeme sind im „Hamburgischen Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung“ (§ 11 HMBBGG) und in der 2023 verabschiedeten *Inklusionsvereinbarung Schulen* (<https://sbv-schulen.hamburg.de/iv>) geregelt und nachzulesen.

Seit mehreren Jahren arbeiten wir eng und gut mit dem GPR zusammen, um im Rahmen von Verhandlungen zu Prozess- und Dienstvereinbarungen die Barrierefreiheit auch von Software und IT-Systemen sicherzustellen. Aber leider passiert es immer wieder, dass die BSB neue Software bzw. neue IT-Systeme kurzfristig einführen möchte, ohne sich von deren Barrierefreiheit überzeugt zu haben.

Ein aktuelles Beispiel ist die Onlineplattform *TaskCards*. Kurzfristig wurde bekannt, dass die BSB ein Pilotprojekt zum Einsatz von *TaskCards*, über die Schuljahre 2024/25 und 2025/26, starten möchte. Der Hintergrund dieses Pilotprojekts ist, dass das von vielen Schulen in der Corona-Pandemie eingesetzte Online-Tool *Padlet* nicht den einschlägigen Datenschutzbestimmungen (nicht DSGVO-konform) genügt und damit in Schulen nicht eingesetzt werden darf. Die Suche für einen Ersatz führte zu *TaskCards*, das DSGVO-konform ist. Leider ergaben unsere Recherchen, dass *TaskCards* nicht barrierefrei ist (Kompetenzzentrum für digitale Barrierefreiheit NRW). Ein kurzer Praxistest ergab, dass dieses Tool für sehbehinderte und blinde Kolleg:innen nicht nutzbar ist. In Gesprächen mit der Projektleitung stellte sich heraus, dass *TaskCards* frühestens zum Schuljahr 2025/26 barrierefrei sein wird. Das ist mindestens ein Jahr zu spät.

Der Einsatz von *TaskCards* in der aktuellen Version benachteiligt und diskriminiert sehbehinderte und blinde Kolleg:innen an Hamburger Schulen. Diese können nicht an dem Pilotprojekt *TaskCards* teilnehmen und zur Barrierefreiheit können so auch keine Erkenntnisse gewonnen werden. Zusätzlich verstößt das Pilotprojekt *TaskCards* gegen geltende Gesetze und Vereinbarungen. Deshalb muss das Pilotprojekt so lange ausgesetzt werden, bis *TaskCards* erfolgreich auf seine Barrierefreiheit hin getestet wurde.

Wir haben daher den GPR aufgefordert, einer Pilotierung von *TaskCards* zum jetzigen Zeitpunkt nicht zuzustimmen.

Seit Jahrzehnten wird in Hamburg erfreulicherweise an einem inklusiven Bildungssystem gearbeitet. Im Jahre 2024 ein Online-Tool zu pilotieren, mit dem Schüler:innen und Lehrer:innen arbeiten sollen, und welches nicht barrierefrei ist, ist aus unserer Sicht kontraproduktiv zum Inklusionsgedanken. Eigentlich bietet die Digitalisierung eine große Chance zur Teilhabe aller.

Dies gilt im Übrigen auch für den Fall, dass *TaskCards* unabhängig von dem Pilotprojekt in Hamburger Schulen und Instituten eingesetzt wird.

Falls ihr noch weitergehende Fragen zum Thema Einsatz von *TaskCards* habt, wendet euch bitte direkt an jan.schoettler@bsb.hamburg.de.

Miteinander—Füreinander

Das ist das Motto unserer neuen Inklusionsvereinbarung.

Die Schwerbehindertenvertretungen des pädagogischen Personals an Hamburger Schulen haben gemeinsam mit dem GPR eine neue Inklusionsvereinbarung mit der BSB verhandelt und im September 2023 verabschiedet.

Ziel dieser besonderen Form einer Dienstvereinbarung ist die Unterstützung und Stärkung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Schule. Die Inklusionsvereinbarung formuliert Grundsätze für die behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsplatzorganisation. Sie bietet einen Orientierungsrahmen für individuelle Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte. Der Präventionsgedanke und die Umsetzung der Barrierefreiheit sind weitere Ziele, an denen wir kontinuierlich arbeiten. Dazu benötigen wir eure Mitarbeit! Den Text der Inklusionsvereinbarung findet ihr auf der Seite der Schwerbehindertenvertretung:

<https://sbv-schulen.hamburg.de/iv>

Wendet euch bei individuellen Fragen gerne an unser Funktionspostfach sbv-schulen.hamburg.de bzw. an eure zuständige Schwerbehindertenvertretung.

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
Bodo Haß bodo.hass1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Schule Hirtenweg	
Cathrin Stoffers cathrin.stoffers1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Gyula Trebitsch Schule	
Jan Voß jan.voss@bsb.hamburg.de	Vorstand	Grundschule Groß Flottbek	

Weitere GPR-Mitglieder sind:

Sven Baake (GEW) ■ STS Finkenwerder

Björn Eisenschmidt (GEW) ■ BS28

Thorsten Gehlsen (GEW) ■ Julius–Leber–Schule

Yvonne Heimbüchel (GEW) ■ Helene–Lange–Gymnasium

Daniel Heitmann (GEW) ■ Grundschule Arnkielstraße

Heiko Humburg (GEW) ■ STS Horn

Grit Katzmann (dlh) ■ BS28

Michael Kessel (GEW) ■ Schule Weidemoor

Gerald Lamker (dlh) ■ Margaretha–Rothe–Gymnasium

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

Dirk Poppner–Gröling (GEW) ■ Schule Turmweg

Andrea Porepp (ver.di) ■ Schule Stockflethweg

Jens Rosenberg (GEW) ■ BS04

Olaf Sandmann (GEW) ■ BS04

Mareile Stäcker (GEW) ■ Schule Müssenredder

Thorsten Strohdreier (ver.di) ■ Erich Kästner Schule

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

Alexandra Vatterodt (GEW) ■ Grundschule Genslerstraße

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> ■ gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de