

Inhaltsverzeichnis

Projekt „Personalgesundheit“ der BSFB—Gute Ansätze, aber die Beteiligung der schulisch Beschäftigten ist unzureichend	2
Schwangerschaft: Meine Rechte als Schwangere am Arbeitsplatz Schule.....	3
Im Winter zu kalt, im Sommer zu heiß.....	5
„Hitzefrei in Hamburg: Kinder dieser Grundschule dürfen blaumachen!“	6
Arbeitszeiterfassung an Schulen: Erforderlich und nützlich!	7
Das neue Schuldock mit IServ kommt im Sommer 2025—Die Schulpersonalräte müssen die Einführung von IServ und Schuldock aufmerksam begleiten!	8
„Betreuter Unterrichtsausfall“—Die neue Richtlinie zur Vermeidung von Unterrichtsausfall und zur Organisation von Vertretungsunterricht.....	10
Behördendeutsch in verständlicher Sprache—Versetzung, Umsetzung, Abordnung und Zuweisung	11
Mitarbeiter:innen–Mobilität im HIBB—Wider die Zwangsumsetzung.....	12
Die Problematik der Rand- und Ferienbetreuung mit schuleigenem Personal.....	14
Elternabende	16
Änderungen im Disziplinargesetz und mögliche Wiedereinführung der Regelanfrage—Da kommt etwas auf schulische Personalräte zu!	16
Es ist wieder so weit: Wahlzeit!.....	17
Die Ombudsstelle § 26 (2) informiert	18
Die Schwerbehindertenvertretung informiert.....	18
Ansprechpersonen in der SBV.....	19
Ansprechpersonen im GPR	19

Vorwort

Liebe Kolleg:innen,

mit dieser gedruckten Ausgabe unseres GPR–Infos möchten wir euch wie bisher einen kompakten Überblick über aktuelle und wichtige Themen rund um euren Arbeitsalltag an Schulen bieten. Einige der hier abgedruckten Artikel wurden bereits online auf der GPR–Homepage <https://gpr.hamburg.de> veröffentlicht. Wie wir euch bereits mitgeteilt haben, findet ihr dort nun regelmäßig aktuelle Beiträge mit wichtigen Infos und Links, noch vor der Veröffentlichung im gedruckten GPR–Info. Schaut also gerne immer mal wieder dort vorbei.

Die Artikel dieses GPR–Infos behandeln das wichtige Thema des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die bevorstehende Arbeitszeiterfassung sowie weitere Themen aus den Bereichen Digitalisierung, Fortbildung und Personal. (Die QR–Codes am Ende der Artikel führen zum jeweiligen Online–Artikel auf der GPR–Homepage. Dort sind gegebenenfalls weitere Informationen bzw. Quellen verlinkt).

Unsere Zielsetzung bleibt dabei klar: euch als Beschäftigte umfassend zu informieren, zu unterstützen und bei euren Anliegen zu begleiten. Wir hoffen, dass ihr in dieser Ausgabe hilfreiche Anregungen und nützliche Informationen findet—ob zur Klärung konkreter Fragen oder zur Anregung neuer Diskussionen im Kollegium.

Wir wünschen euch viel Freude beim Lesen und uns allen einen guten Start in ein neues Schuljahr!

Euer GPR

Projekt „Personalgesundheit“ der BSFB —Gute Ansätze, aber die Beteiligung der schulisch Beschäftigten ist unzureichend

Die BSFB hat im Sommer 2024 das Projekt „Personalgesundheit“ ins Leben gerufen, das sich sowohl an die Beschäftigten in den Schulen als auch in der Verwaltung richtet. Das ausgewiesene Ziel hierbei ist:

„Im Rahmen des Projekts wollen wir im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements bestehende Maßnahmen überprüfen, systematisieren und ggf. neue Maßnahmen und Prozesse initiieren, welche den Gesundheitszustand und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten noch besser fördern und stärken.“¹

Im Rahmen des Projekts wurden mehrere Expert:innengruppen gebildet, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit dem Thema Gesundheit am Arbeitsplatz befassen:

- » **Führung und Gesundheit:** Überprüfung von Strukturen und Arbeitsorganisation für die Zielgruppe Schule u. Verwaltung, Entwicklung von Handlungsoptionen
- » **Führungskräfte-Qualifizierung:** Weiterentwicklung des Angebots für (neue) Führungskräfte
- » **Lehrkräfte u. ihre Arbeitsbedingungen:** Betrachtung von Arbeit in multiprofessionellen Teams, Umgang mit Verwaltungsaufgaben
- » **PTF:** Analyse der Gründe für hohe Fehlzeitenquote; Entwicklung zielgerichteter Angebote
- » **Coaching-, Supervisions- und Beratungsangebote:** Sichtbarmachung und Weiterentwicklung von Angeboten
- » **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):** Analyse der Ausgangssituation, Prozessbetrachtung und Optimierung

Diese Gruppen erarbeiten Grundlagen und Empfehlungen, die später in einer übergreifenden Strategie zusammengeführt werden sollen. Ergänzend dazu finden sogenannte Resonanzrunden statt, in denen Rückmeldungen aus der Praxis eingeholt werden.

Kritik an der Einbindung schulisch Beschäftigter

So begrüßenswert das Projekt grundsätzlich ist—aus Sicht des Gesamtpersonalrats (GPR) ist die Einbindung der schulisch Beschäftigten bisher unzureichend. Während in den Expert:innengruppen insbesondere Vertreter:innen der BSFB, der Verwaltung und Schulleitungen aktiv sind, bleiben die Perspektiven der pädagogisch Tätigen—also die der Lehrkräfte, des sozialpädagogischen Personals sowie die Perspektiven des weiteren schulischen Personals—weitgehend außen vor.

Zwar sind Beteiligungsformate in Vorbereitung, z. B. Resonanzrunden zu Expert:innenthemen, Podcasts, digitale Themen-Talks, eine Einladung „Blick in den Projektraum“. Doch auch die bislang eingeführten Resonanzrunden bieten bislang kein Beteiligungsformat, das eine repräsentative Einbindung der Beschäftigten oder ihrer Vertretungen vor Ort sicherstellt: Sie werden an den Schulen unzureichend bekannt gemacht und können ohne Freistellung vom Unterricht nicht besucht werden. Rückmeldungen einzelner Schulen oder Leitungspersonen sind wichtig, können aber die kollektive Erfahrung und Mitbestimmung der Beschäftigten nicht ersetzen.

Gesundheitsförderung braucht Beteiligung

Wenn Arbeitsbedingungen in Schulen gesünder gestaltet werden sollen, braucht es die aktive Mitwirkung derjenigen, die diese Bedingungen täglich erleben. Der GPR fordert daher, die schulisch Beschäftigten—auch über ihre Personalvertretungen—systematisch in die weitere Projektarbeit einzubeziehen. Gesundheitsschutz ist kein Top-down-Projekt, sondern lebt von transparenter Kommunikation, echter Beteiligung und verbindlicher Mitbestimmung.

Nur so kann das Projekt „Personalgesundheit“ einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Hamburger Schulen und in der Verwaltung leisten.



¹ <https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/schulbehoerde/themen/das-projekt-personalgesundheit>

Schwangerschaft: Meine Rechte als Schwangere am Arbeitsplatz Schule

Als schwangere Beschäftigte an der Schule entstehen viele Fragen zu den Arbeitsbedingungen und den Rechten sowie zu den Verpflichtungen, die daraus für die Vorgesetzten erwachsen.

Sobald die Schwangerschaft ärztlich festgestellt ist, sollte umgehend die Dienststelle, also die Schulleitung und das Personalsachgebiet informiert werden, da somit die sofort geltenden Rechte aus dem Mutterschutzgesetz (MuSCHG) sowie für Beamtinnen aus der Hamburgischen Mutterschutzverordnung (HMBMuSCHVO) wirksam werden können.

Das Personalsachgebiet wird auf die Meldung der Schwangerschaft mit Infomaterial reagieren, das die schwangere Beschäftigte über ihre Rechte informiert und z. B. die Erlaubnis erfragt, den Personalrat der Schule (PR) über die Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen.

Den PR in Kenntnis zu setzen ist hilfreich, da dieser in der Mitbestimmung über Maßnahmen zum Gesundheitsschutz auch der schwangeren Beschäftigten ist.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie die Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Schwangeren und des ungeborenen Kindes ist Aufgabe des Arbeitgebers und in der Schule daher Aufgabe der Schulleitung. Bereits im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz müssen generell alle Arbeitsplätze unter diesem Aspekt beurteilt werden. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, müssen die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen vor Arbeitsantritt festgelegt werden. Zusätzlich muss die/der Vorgesetzte der Mitarbeiterin ein persönliches Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten. Der Arbeitsmedizinische Dienst der FHH (AMD) stellt den Schulleitungen dazu eine Arbeitshilfe für eine Mutterschutzgefährdungsbeurteilung (MuSch-GBU) zur Verfügung.

Zusätzlich zu den allgemeinen Schutzbestimmungen, wie maximal zehn Stunden Arbeitszeit am Tag und mindestens elf Stunden Ruhezeit nach Ende sowie maximal 48 Stunden Wochenarbeitszeit (s. Arbeitszeitgesetz (ARBZG) und

Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen in Hamburg (HMBBG/ARBZVO), gelten für Schwangere weitere Schutzvorschriften aus dem Mutterschutz. Im Folgenden eine unkommentierte Auswahl (!) von Zitaten aus der oben genannten MuSCH-GBU:

Beschäftigungsbeschränkungen und Maßnahmen

Werdende und stillende Mütter dürfen generell nicht beschäftigt werden mit körperlich schwerer Arbeit, Akkord- u. Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- u. Feiertagsarbeit sowie Arbeiten mit Unfallgefahren. Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Arbeit von 20.00 bis 22.00 Uhr sowie Sonn- u. Feiertagsarbeit, auf ausdrücklichen Wunsch der Schwangeren, zulässig (vgl. MuSCHG §§ 5, 6). Sie dürfen keinen gesundheitsgefährdenden chemischen oder biologischen Stoffen sowie physikalischen Schadfaktoren wie Strahlen, Hitze, Kälte, Nässe, Stöße, Erschütterungen und Lärm ausgesetzt werden (vgl. MuSCHG §§ 4–7, 11, 12).

1.1 Unfallgefahren

Aufgrund nicht kalkulierbarer Unfallgefahren, verbunden mit einem erhöhten körperlichen Einsatz sollten schwangeren Mitarbeiterinnen keine Pausenaufsicht und kein Sportunterricht übertragen werden. Schwimmunterricht darf nur mit einem zweiten Rettungskundigen gegeben werden—auf Rettungs- und Tauchtraining sollte verzichtet werden (vgl. VwHbSCHUL 08.75.02).

1.2 Arbeitszeit

Im Stundenplan ist eine Arbeitszeit von maximal 90 Stunden in 2 Wochen zu berücksichtigen (MuSCHG § 4).

1.3 Schwere Arbeit

Für Schwangere gilt der gesetzliche Grenzwert von 5 kg für häufiges (mehr als 2–3 x /Stunde) und 10 kg für gelegentliches Heben und Tragen (weniger als 1–2 x /Stunde). Jeweils darf maximal 3–4 Schritte weit getragen werden. Beim Überschreiten der Grenzwerte müssen mechanische Hilfen eingesetzt werden, wenn keine kollegiale Unterstützung möglich ist. Dieses Problem betrifft besonders die Betreuerinnen von körperbehinderten Kindern und Jugendlichen.

1.4 Gefahrstoffe

Gefahrstoffe können besonders im naturwissenschaftlichen Unterricht, in der Arbeitslehre, in Werkstätten und im Kunstunterricht angetroffen werden. Grundsätzlich sollten in der Schule

möglichst alle Gefahrstoffe durch „gefahrlose“ (nicht kennzeichnungspflichtige) und „umweltfreundliche“ Produkte ersetzt werden.

[Zusammenfassende Ergänzung für Gefahrstoffe: Bei Verwendung von Gefahrstoffen durch Schwangere gibt es Verbote oder Grenzwerte, die einzuhalten sind! (s. o.)]

1.5 „Stress“

Schwangere sollen nicht über das normale Maß hinaus belastet werden und sich von vermeidbarem Druck befreien, wie zum Beispiel:

- » körperlich, durch langes Stehen und Sitzen, angestregtes lautes Reden
- » psychomental, durch Lärm, stetige Reaktionsbereitschaft und hohe Verantwortung sowie widersprüchliche Anforderungen. [...]

1.8 Liegeraum

Bei Bedarf ist es schwangeren und stillenden Frauen zu ermöglichen, sich in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszuruhen (vgl. MuSCHG § 8 (3), ARBSTÄTTV ANHANG 4.2.1). [...]

1.9 Stillenden Müttern

ist in den ersten 12 Monaten nach der Entbindung die erforderliche Zeit freizugeben (MuSCHG § 7). Eine Berücksichtigung im Stundenplan ist rechtzeitig einzuplanen

1.10 Infektionsgefährdung

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen werden können. Auf die innerbetrieblichen Hygienepläne sollte daher ganz besonders geachtet werden. Als eine besondere Gefahr für das ungeborene Kind wird eine Röteln- oder Windpockeninfektion angesehen. [...]

Beim Umgang mit älteren Kindern bestehen ansonsten [ohne Schutz durch vorhandene Abwehrkräfte] für bestimmte Infektionskrankheiten Beschäftigungsbeschränkungen, wenn eine dieser Erkrankungen in der Gemeinschaftseinrichtung auftritt und Kontakt/Ansteckung nicht auszuschließen ist.

Diese Regeln gelten für Schwangere aller Berufsgruppen an Schulen.

Beschäftigungsverbote für Schwangere

Eine Frage, die immer wieder aufkommt, ist die nach einem möglichen Beschäftigungsverbot für Schwangere. Dazu ist es hilfreich, zu wissen, dass es zwei Arten von Beschäftigungsverboten gibt, die von unterschiedlichen Verantwortlichen ausgesprochen werden können:

- » Ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** kann sich aus der MuSCH-GBU (MuSCHG § 13 (1) 3.) ergeben. Es wird durch den **Arbeitgeber** ausgesprochen, wenn eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes weder durch geeignete Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann.
- » Das **ärztliche Beschäftigungsverbot** nach § 16 MuSCHG bezieht sich auf den individuellen Gesundheitszustand der Frau und ihres Kindes vor oder nach der Entbindung unter Berücksichtigung der auszuübenden Tätigkeit. Es kann unabhängig von der auszuübenden Tätigkeit ausgesprochen werden, auch nur für einzelne Tätigkeiten oder bestimmte Arbeitszeiten. Das ärztliche Beschäftigungsverbot wird in der Regel durch eine behandelnde **Ärztin** oder einen behandelnden **Arzt** ausgesprochen (s. Anwendungsregeln für das MuSCHG: MuSCHR).

Fazit: Schwangerschaft ist keine Krankheit, aber erfordert Sorgfalt der Schulleitung beim Einsatz in der Schule und die Beachtung der Rechte der schwangeren Beschäftigten. Eine sorgfältig durchgeführte Mutterschutzgefährdungsbeurteilung mit daraus resultierenden sinnvollen und mit der Schwangeren und dem Personalrat abgestimmten Maßnahmen kann es der schwangeren Beschäftigten ermöglichen, bis zum Beginn der Schutzzeit vor der Geburt in der Schule zu arbeiten.

Endlich auch Schutzzeiten nach Fehlgeburten im Mutterschutzgesetz

Zum 01.06.2025 ist eine wichtige Änderung im Mutterschutzgesetz (MuSCHG) wirksam geworden. Es wird der Begriff „Fehlgeburten“ (in § 2 (6)) aufgenommen und entsprechende Schutzzeiten für Frauen nach Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche (in § 3 (5)) eingeführt:

Bei einer Fehlgeburt darf der Arbeitgeber eine Frau nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt,

1. bis zum Ablauf von zwei Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche,
2. bis zum Ablauf von sechs Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche oder
3. bis zum Ablauf von acht Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. (Zitat aus MuSchG § 3 (5))

Das Gesetz gilt nur für Angestellte, die Dienststelle hat angekündigt diese Regelungen auch für die Beamtinnen umzusetzen. Als Übergangslösung empfiehlt die BSFB betroffenen verbeamteten Kolleginnen, Sonderurlaub zu beantragen.



Im Winter zu kalt, im Sommer zu heiß

Unzumutbare Arbeitsbedingungen und wie der Personalrat diesen entgegenwirken kann

Wenn es draußen kalt und regnerisch ist, wird die Aufsicht ungemütlich. Da sollte dann wenigstens der Unterrichtsraum hinreichend beheizt werden. Nicht immer klappt das reibungslos. Und im Sommer können die Arbeitsräume zu heiß werden. Hier haben wir für euch einen kurzen Überblicksartikel zum Thema Raumtemperatur zusammengestellt. Wenn in diesem Artikel von Räumen die Rede ist, sind sämtliche Räume gemeint, in denen schulische Beschäftigte ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen.

In der Arbeitsstättenverordnung (ARbStättV)² heißt es unter §3a (1) im ersten Satz:

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit

und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.

In Schulen ist also der/die Schulleiter:in in der Funktion des Arbeitgebers dazu verpflichtet, für eine gesundheitserhaltende Raumtemperatur zu sorgen.

Was aber ist eine gesundheitserhaltende Raumtemperatur? Dies wird in den sogenannten „Technischen Regeln“ zur Arbeitsstättenverordnung³ beschrieben.

Dort (ASR 3.5) findet sich unter „4.2 Lufttemperaturen in Räumen“ die Angabe, dass bei sitzender Tätigkeit und leichter Arbeitsschwere eine Mindestlufttemperatur von 20 °C einzuhalten ist. Ebenso müssen ab einer Raumtemperatur von 26 °C Maßnahmen ergriffen werden, um die Lufttemperatur zu senken.

Da es eine der Kernaufgabe des Personalrates (nach HMBPERSVG § 78 (1) 3.) ist, auf die Einhaltung der auf die Beschäftigten anzuwendenden rechtlichen Bestimmungen hinzuwirken, sollte der Personalrat die Dienststellenleitung bei zu kalten Räumen mit dieser durchaus gesundheitsgefährdenden Situation konfrontieren und Abhilfe verlangen. Von den Beschäftigten kann ohne entsprechende Abhilfe nicht erwartet werden, sich den gesundheitsgefährdenden Bedingungen auszusetzen.

Wie könnte der Arbeitgeber im Falle zu kalter Räume Abhilfe schaffen? Der Hausmeister könnte z. B. auf Anweisung die Heizung zum Ende der Ferien früher hochfahren als unmittelbar in der Nacht vor Unterrichtsbeginn. Analog könnte auch ein Durchheizen der Räume über Nacht während der Schulzeit angezeigt sein.

Besteht der Verdacht, dass Unterrichtsräume zu kalt zum gesunden Arbeiten sind, sollte der schulische PR den Kolleg:innen raten, die Raumtemperatur zu messen und bei unter 20 °C auf einen anderen besser geheizten Unterrichtsraum zu drängen. Es wäre hilfreich, mit der Dienststellenleitung zu vereinbaren, dass hierfür Thermometer zur Verfügung gestellt werden. Die schulischen Sicherheitsbeauftragten sollten in diesen Prozess einbezogen

² Der rechtliche Hintergrund zu unseren Überlegungen findet sich im Arbeitsschutzgesetz (ARbSchG) § 3 **Grundpflichten des Arbeitgebers**. Dieses wird in der nachgeordneten Arbeitsstättenverordnung (ARbStättV) konkretisiert

³ Die **Technischen Regeln für Arbeitsstätten** (auch *Arbeitsstättenregeln* oder kurz ASR genannt) konkretisieren die Anforderungen der in Deutschland gültigen ARbStättV. Die Technische Regeln für Arbeitsstätten, sind abrufbar auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (Dort unter BAuA—Regelwerk—Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)). Für die Raumtemperatur gibt es die ASR A3.5—Raumtemperatur (BAuA—Regelwerk—ASR A3.5 Raumtemperatur).

werden—auch im Rahmen der mindestens einmal im Schulhalbjahr stattfindenden Besprechungen der „*Örtliche[n] Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung an staatlichen Schulen*“.⁴ Hierzu sollten die zuständigen Betriebsärzt:innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit hinzugezogen werden. In den hierzulande zunehmend heißen Sommern besteht ja möglicherweise auch ein Raumtemperaturproblem oberhalb von 26 °C (siehe hierzu ebenfalls die ASR 3.5).

Führt die Datenerhebung nicht dazu, dass die Dienststellenleitung für eine Verbesserung der Situation sorgt, sollte der schulische PR die übliche Eskalationskette durchlaufen. Also zunächst das persönliche Gespräch mit der Dienststellenleitung suchen, dann bei Bedarf das Thema auf die Tagesordnung des Dienststellengesprächs heben. Ultimativ kann der schulische PR mit Hilfe der ASR A3.5 Raumtemperatur auch einen Initiativantrag nach HMBPERSVG §80 (7) in Verbindung mit §87 (1) 14. stellen. Für rechtliche Grundlagen kann der SPR auch die Rechtsabteilung der BSFB (V42) anfragen. Führt der Mitbestimmungsprozess zu keiner Lösung bzw. erscheint er aussichtslos, kann die Schulaufsichtsperson einbezogen werden. Auch eine Beschwerde an das Amt für Arbeitsschutz ist denkbar.

Zu dem Themenkomplex Arbeits- und Gesundheitsschutz bieten die Gewerkschaften Schulungen inkl. einer Einführung zu Initiativanträgen an. Der GPR rät den schulischen Personalräten dazu, ihr Gremium durch Schulungen im Arbeitsschutz zu stärken, um auch in diesem Bereich in der Dienststelle nachhaltig wirksam sein zu können.

Für weitere Fragen im personalvertretungsrechtlichen Kontext steht der Gesamtpersonalrat den schulischen Personalräten wie immer gern zur Verfügung.



„Hitzefrei in Hamburg: Kinder dieser Grundschule dürfen blaumachen!“

So titelt das Hamburger Abendblatt am 1. Juli dieses Jahres. Was wie eine Unerhörtheit klingt, ist aber seit Jahrzehnten rechtlich verfasst. In den Bestimmungen für die Stunden- und Pausenordnungen der allgemeinbildenden Schulen (vgl. MBLSCHUL 1997 S. 43) heißt es unter 5.2:

„Für den Unterricht an heißen Tagen kann die Schulkonferenz im Rahmen der Vorgaben besondere Regelungen beschließen. Grundsätzlich gilt: Bei hohen Raumtemperaturen, die ein konzentriertes Arbeiten der Schüler[:innen] erheblich einschränken, sind geeignete Orte aufzusuchen, an denen unterrichtliche Aktivitäten durchgeführt werden können, die den äußeren Bedingungen angemessen sind. Wenn die Außentemperatur 27 °C im freien Schatten überschritten hat und die Temperaturen in den Schulräumen für Schülerinnen und Schüler nicht mehr zumutbar erscheinen, kann der planmäßige Unterricht—sei es für einzelne Jahrgänge oder Schulstufen oder für alle Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 1 bis 9—vorzeitig beendet werden, jedoch frühestens um 11.30 Uhr...“

Wollt auch ihr euren Schüler:innen erlauben, „blau zu machen“? So funktioniert’s:

- » Die Schulkonferenz beschließt die Möglichkeit, ab 28 Grad im freien Schatten den Unterricht um 11.30 Uhr zu beenden.
- » Die Schule erstellt ein Notbetreuungskonzept.
- » Temperaturmessung und Beratung: sind die Klassenräume überhitzt? Funktioniert die natürliche Abkühlung oder andere Schutzmaßnahmen nicht? Kann der Unterricht nicht in kühlere Räume oder andere Orte verlegt werden? Dann gibt es Hitzefrei!



⁴ Dies ist eine Neuerung aus 2025. Zwischen Spitzenverbänden und der FHH wurde die *Richtlinie über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der hamburgischen Verwaltung vom 30. Mai 1978* überarbeitet und um eine Vereinbarung ergänzt, die u.a. eine neue ASA-Struktur vorschreibt.

Arbeitszeiterfassung an Schulen: Erforderlich und nützlich!

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die Arbeitgeber in den Mitgliedstaaten der EU schon 2019 verpflichtet, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im September 2022 entschieden, dass die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes bereits gilt. Zudem unterliegt das „Wie“ der Arbeitszeiterfassung (AZE) laut BAG der Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte.

In Hamburg—wie auch in den anderen Bundesländern—sind diese Urteile im Schulbereich nach wie vor nicht umgesetzt. Aus verschiedenen Gründen kommt nun aber Bewegung in das Thema, und mit Bremen und Berlin beginnt die Front der Ablehnung gegen die AZE in den ersten Bundesländern zu bröckeln.

Die Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung (BSFB) in Hamburg spielt bisher auf Zeit und erklärt kategorisch, eine AZE in Schulen sei nicht geplant, da sie weder erforderlich noch praktisch möglich sei. Auf eine schriftliche Kleine Anfrage in der Bürgerschaft vom November 2024⁵ antwortete der Senat,

1. eine Erfassung der Arbeitszeit der Hamburger Lehrkräfte sei gar nicht exakt möglich, weil ein großer Teil der Arbeitszeit von den Lehrkräften weitgehend frei gestaltet werden könne.
2. Außerdem bestehe trotz der einschlägigen Urteile kein Handlungsbedarf für die BSFB, weil in der zugrunde liegenden EU–Arbeitszeitrichtlinie Ausnahmen ermöglicht würden.
3. Zudem gebe es noch kein Bundesgesetz, das die Länder zur Arbeitszeiterfassung zwingt.

BSFB–Argumente gegen eine Arbeitszeiterfassung halten einer Überprüfung nicht stand

1. Richtig ist, dass ein relevanter Teil der Arbeitszeit nur unter Mitwirkung der Lehrkräfte selbst ermittelt werden kann. Das stellt aber kein Problem dar. Laut dem OVG Lüneburg (2015) sind „Selbstaufschreibungen“ ein geeignetes und legitimes Instrument der Dokumentation. Auch die außerhalb der Schule, insbesondere zu Hause

verbrachten Arbeitszeiten, sind messbar durch Selbstaufzeichnungen nach den vom Dienstherrn vorgegebenen Regeln. Auch in anderen Branchen mit „Vertrauensarbeitszeit“ ist ein solches Verfahren üblich.

2. Ausnahmen nach der EU–Arbeitsschutzrichtlinie können auf nationaler Ebene festgelegt werden, wenn die Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt werden kann. Dies trifft für die Lehrkräftearbeitszeit aber nicht zu (s. o.)! Die Umsetzung des EuGH–Urteils ist auch für die verbeamteten Lehrkräfte unmittelbar relevant, soweit keine Bereichsausnahme durch den Gesetzgeber vorgenommen wird. Eine theoretisch mögliche Bereichsausnahme kann jedoch nur auf Bundesebene durch ein Gesetz erfolgen, nicht durch eine Behörde auf Landesebene! Die Kultusministerkonferenz hat im Sommer 2023 eine Bereichsausnahme für den schulischen Bereich beim Bundesarbeitsministerium (BMAS) beantragt, die das BMAS jedoch abschlägig beschieden hat.
3. In der Tat gibt es noch kein direktes Bundesgesetz. Dennoch ist unter Jurist:innen unumstritten: Das BAG–Urteil löst unmittelbaren Handlungsdruck bei den Arbeitgebern aus und gilt bis zur gesetzlichen Neuregelung faktisch wie ein Gesetz. Die angekündigte Novellierung des Arbeitszeitgesetzes auf Bundesebene soll nur zur Schaffung von Rechtsklarheit für die Arbeitgeber dienen und ist keine Voraussetzung zur Einführung der Arbeitszeiterfassung.

Die Position der BSFB zur Arbeitszeiterfassung ist aus Sicht des GPR nicht haltbar. Der GPR sieht sich in der Mitbestimmung über das „Wie“, also die Ausgestaltung einer Erfassung der Arbeitszeit. Das „Ob“ ist de facto durch die einschlägigen Urteile entschieden.

Arbeitszeiterfassung an Schulen: Starten statt warten!

Die Arbeitszeiterfassung ist Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten. Die Zuständigkeit und Verantwortung für den Arbeitsschutz der verbeamteten wie der tarifbeschäftigten Lehrkräfte und anderer Schulbeschäftigter in Hamburg liegt bei der BSFB! Der Verantwortung darf sie sich

5 Drucksache 22/16742: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und Lehrerarbeitszeitverordnung

aus den oben genannten Gründen weder durch Verweis auf andere Bundesländer noch durch den Verweis auf den Bundesgesetzgeber entziehen.

Der GPR wird sich für eine objektive, einheitlich zugängliche und verlässliche Arbeitszeiterfassung für alle Schulen des öffentlichen Dienstes einsetzen.

Dabei wird aus Sicht der GPR zentral zu beachten sein:

- » Erfasst werden ausschließlich Beginn und Ende der Arbeitszeit und die Pausenzeiten.
- » Der Schulalltag mit seinen besonderen Herausforderungen (z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf) muss berücksichtigt werden.
- » Leistungs- und Verhaltenskontrollen sind ausgeschlossen.
- » Personalräte brauchen uneingeschränkten Einblick in die Systeme, damit sie ihre Aufgaben erfüllen und Kolleg:innen beraten können.
- » An jeder Dienststelle müssen Arbeitszeitbeauftragte eingerichtet werden.

Die Zwischenergebnisse der Hamburger Arbeitszeitstudie der Gewerkschaft GEW zeigen, dass eine überwältigende Mehrheit der Hamburger Lehrkräfte (74 %) eine einfache und dauerhafte Erfassung der Arbeitszeit unterstützt.

Liebe BSFB, die Arbeitszeiterfassung ist ein Gebot der Stunde!



Das neue Schuldock mit IServ kommt im Sommer 2025—Die Schulpersonalräte müssen die Einführung von IServ und Schuldock aufmerksam begleiten!

Der ehemalige Schulsenator Rabe verkündete noch während der Pandemie, dass Eduport von IServ abgelöst werden wird. Das soll jetzt in diesem Sommer passieren. Dabei sind noch lange nicht alle

Fragen abschließend geregelt. Ein paar Infos zum Prozess und zu dem, was insbesondere Personalräte und Schulleitungen jetzt bedenken sollten:

Nachdem es in den letzten Jahren immer wieder Verzögerungen gab, kam die Behördenleitung im Frühjahr 2024 mit dem Plan zur Einführung einer schulübergreifenden IServ-Lösung auf den Gesamtpersonalrat zu: Eduport sollte abgelöst werden. Gleichzeitig sollte ein „Schuldock“ eingeführt werden. Hier können sich die Kolleg:innen einmal anmelden und haben dann auch Zugriff auf weitere Programme, z. B. auf das Lernmanagementsystem (LMS) Moodle. Es würde also einen sogenannten „Single Sign-on“ geben. Der „Rollout“ dieser neuen Ecksäule der Digitalisierung in den Schulen sollte schon zum Schuljahreswechsel im Sommer 2025 stattfinden. Angesichts dessen, wie lang Verhandlungen, Pilotierungen und die damit verbundene Evaluation dauern, war das eine sehr sportliche Planung. Gleichzeitig war auch dem Gesamtpersonalrat bewusst, dass viele Schulen auf den Wechsel auf IServ warteten und dass, je länger es noch dauern würde, immer mehr Schulen auf individuelle Lösungen umsteigen würden.

Deshalb verhandelte man einen Kompromiss: Es wurde eine „Prozessvereinbarung (PV) Schuldock“ ausgehandelt. Hier einigte man sich auf wenige Module, die Eduport nach einer kurzen Pilotierung und Evaluation im Sommer 2025 ersetzen sollten, soweit die Ergebnisse der Evaluation dies zuließen. Schulen, die IServ schon nutzten, sollten die Möglichkeit bekommen, in das schulübergreifende IServ zu wechseln oder weiterhin bei ihrem IServ zu bleiben. Im Anschluss wird dann eine grundlegende Evaluation stattfinden und eine Dienstvereinbarung beschlossen werden (siehe PV „Schuldock“).⁶

Die „alten Regeln“ der Dienstvereinbarung (DV) Eduport gelten dabei bis zum Abschluss einer „Dienstvereinbarung Schuldock/IServ“ erst einmal weiter und werden auf IServ übertragen. Es gilt also weiterhin die technische Verbindlichkeit: Wenn z. B. E-Mail oder auch ein Messenger für die Arbeit genutzt werden, hat das jetzt mit IServ stattzufinden. Grundsätzlich müssen die Kolleg:innen aber gar nicht mit diesen Programmen arbeiten, wenn es nicht eine lokale Dienstvereinbarung dazu gibt!⁷

6 <https://gpr.hamburg.de/liste-aller-vereinbarungen/>

7 In der PV wurde das schulübergreifende IServ noch „Pädagogische Kommunikationsplattform (PKP)“ genannt; dieser Name hat sich aber wohl inzwischen wieder erledigt und alle sprechen von IServ.

Nach der Pilotierung sah sich der GPR Anfang Juni mit der Situation konfrontiert, dass die BSFB inzwischen eine Komplettlösung mit quasi allen Modulen von IServ für die Schulen „im Angebot“ hatte. Die PV sah zwar vor, dass nach Rückmeldungen aus den Schulen, nach der Pilotierung IServ evtl. erweitert wird. Diese Rückmeldungen lagen dem GPR aber nicht vor, gleichzeitig ist der „Blumenstrauß“ der Module bei IServ inzwischen sehr groß. Im Juni angekommen gab es nur einen, auch durch eine verspätete Pilotierung bedingten, sehr engen Zeitraum, in dem nun entschieden werden musste, ob IServ/Schuldock ausgerollt werden kann. Neben der Klärung der Barrierefreiheit und datenschutzrechtlichen Bedingungen galt es ja auch zu klären, ob neue digitale Arbeitsprozesse tatsächlich eine Erleichterung für die Kolleg:innen bedeuten oder vor allem zusätzliche Arbeit bringen. Häufig entstehen Arbeitserleichterungen nur, wenn z. B. der Datenschutz nicht eingehalten wird und die Kolleg:innen dann in Grauzonen arbeiten oder sich eventuell sogar strafbar machen. Weiterhin sollen auch Doppelungen vermieden werden, also die Einführung mehrerer Anwendungen, die eigentlich dasselbe machen.

Um trotzdem einen Rollout zu ermöglichen, der eine Ablösung von Eduport möglich macht, einigten sich die Dienststelle und die Personalräte darauf, die Einführung der folgenden Module zu ermöglichen:

- » E-Mail
- » Messenger
- » Kontakte
- » Videokonferenzen
- » Verteilerlisten
- » Backup
- » Druckerverwaltung
- » Gerätesteuerung
- » Geräteverwaltung
- » Mobilgerätesteuerung
- » Mobilgeräteverwaltung
- » Softwareverteilung
- » Wolke
- » Störungsmeldung

- » Webfilter
- » Benutzerverwaltung
- » Kalender.

Zusätzlich sind die folgenden Module unter gewissen Vorbehalten nutzbar:

- » Buchungen, sofern dafür nicht die Untis-Softwaresuite schon eingesetzt wird.
- » Infobildschirm (bei Datenentnahme aus der Untis-Softwaresuite, vgl. DV Untis).

Schulen, die weitere Module nutzen möchten, benötigen dafür eine schuleigene DV. Dabei ist zu bedenken, dass die BSFB gemeinsam mit dem GPR noch über eine grundlegende Dienstvereinbarung nach einer umfassenden Evaluation verhandeln wird und dabei die oben beschriebenen Problemlagen prüfen wird. Diese DV wird wahrscheinlich grundsätzlich regeln, welche Module wie zu nutzen sind. Der oben beschriebene Prozess und der damit bedingte Zeitmangel haben bedauerlicherweise verhindert, so eine DV schon im Vorfeld zu entwickeln. Deshalb sollten Schulen ernsthaft prüfen, ob eine Einführung weiterer Module zum jetzigen Zeitpunkt wirklich sinnvoll ist. Darüber hinaus wurde geklärt, dass Bestandsschulen, die eine Dienstvereinbarung zu IServ haben, die darin beschlossenen Module auch im schulübergreifenden IServ nutzen können. Alternativ dazu können sie auch bei ihrer IServ-Lösung bleiben, haben dann aber die damit verbundenen Kosten selbst zu tragen.

Weiterhin wurde beschlossen, dass Schulleitungen grundsätzlich keine Administrator:innen von Schuldock/IServ sein sollen. Organisationsbedingte Ausnahmen müssen mit den Schulpersonalräten abgestimmt werden. Diese Vereinbarungen wurden in einem Anschreiben an die Schulleitungen, das in Kopie auch an die Personalräte geht, zusammengefasst. Dieses Papier wird ein Anhang der Prozessvereinbarung „Schuldock“ werden. Den Schulen werden in den nächsten Monaten Fortbildungen zu IServ/Schuldock angeboten. Dabei sind die Schulpersonalräte bei der Auswahl der Beschäftigten, die an der Fortbildung teilnehmen dürfen und, bei deren Lage, zu beteiligen (HMBPERSVG § 88 (1) 18., 19., 26.).

Das gesamte Projekt Schuldock/IServ ist groß und noch nicht abschließend geregelt. Es ist eine Ecksäule der Digitalisierung in der Schule. Der

Gesamtpersonalrat ist auf Rückmeldungen aus den Schulen angewiesen, damit in den weiteren Verhandlungen und Gesprächen das Projekt im Sinne der Beschäftigten nachgesteuert werden kann.



**„Betreuter Unterrichtsausfall“
—Die neue Richtlinie zur Vermeidung von
Unterrichtsausfall und zur Organisation von
Vertretungsunterricht**

Nun ist es also so weit: Nachdem die BSFB im Vorwege die Kammern um Stellungnahmen gebeten hat, hat sie nach 26 Jahren eine neue Richtlinie zum Vertretungsunterricht veröffentlicht. Man könnte meinen, dass dies auch endlich Zeit wurde; schließlich hat sich mit „Ganztag“, „Inklusion“ und „Digitalisierung“ die Schullandschaft erheblich verändert. Leider wirft die neue Richtlinie mehr Fragen auf, als dass sie Antworten auf die heutige Schulrealität vor Ort gibt.

Die neue Richtlinie soll den Rahmen setzen, um den Vertretungsunterricht „als Fortsetzung von geplantem Unterricht“ durchzuführen. Der Rahmen aber wird nun nahezu grenzenlos gesteckt, sodass oftmals mitnichten geplanter Unterricht fortgeführt werden kann. Der Richtlinie ist nicht grenzscharf zu entnehmen, wie die Schulbehörde „Unterricht“, „Vertretung“ und „Betreuung“ genau definiert und wo die Grenzen der Begrifflichkeiten liegen. Verantwortung wird auf die Schüler:innen abgewälzt; es wird von der Nutzung der Lernmanagementsysteme gesprochen, ohne dabei eine nachhaltige technische Ausstattung, pädagogische Konzepte oder Dienstvereinbarungen mit dem GPR im Blick zu haben und zudem wird den Kolleg:innen unbezahlte Mehrarbeit aufgebürdet.

Was sollen künftig die Schüler:innen leisten?

War in der bisherigen Richtlinie explizit aufgeführt, dass der Vertretungsunterricht in seiner Qualität und Zielsetzung dem regulären Fachunterricht entsprechen sollte, wird nun der Vertretungsunterricht „als Teil der Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler neu bewertet“. War in der alten Richtlinie noch sichergestellt, dass alle Arbeitsaufträge bis einschließlich Sek I unter Aufsicht einer *Lehrkraft*

ausgeführt wurden (Pkt. 4.3), so wird nun die Aufsicht von „*geeignetem pädagogischen Personal*“ durchgeführt. Es wird hierbei weder festgehalten, wie dieses „*geeignete pädagogische Personal*“ definiert ist (geeignet für Unterricht und Unterrichtsvertretung sind nur Lehrkräfte), noch dass pädagogisches und technisches Personal (PTF) nur im äußersten Notfall eingesetzt werden darf. Darüber hinaus sollen die Arbeitsaufträge bisweilen sogar auch in der Sek I *selbstständig* von den Schüler:innen durchgeführt werden (Pkt. 1.6). Entspricht dies der Qualität des regulären Fachunterrichts? Der GPR meint: Nein! Der GPR lehnt diese Änderung ab!

Was sollen künftig die Lehrer:innen neu leisten?

Meinte man bisher, dass ausgefallene Arbeit aufgrund von z. B. Krankheit als geleistet gilt, so soll nun die ausfallende Arbeit *vor- und nachbereitet* werden! Die Anfertigung von einem Pool an Material und Aufgaben für den Vertretungsfall ist in der Hamburger Lehrkräfte–Arbeitszeit–Verordnung (LEHRARBZVO) nicht abgebildet. Wer kümmert sich um die Erstellung und Pflege des Materials? Wer erneuert dies, bringt es auf den neuesten Stand und prüft seine didaktische und pädagogische Eignung immer wieder kritisch? Die BSFB lässt hier die Schulen allein; Verantwortungsdiffusion lehnt der GPR nachdrücklich ab!

In der Grundschule sollen die Schüler:innen gegebenenfalls auf andere Klassen aufgeteilt werden, mit der Maßgabe, dass „eine Weiterarbeit nach individuellem Wochenplan oder anhand von bereitliegendem Freiarbeitsmaterial im Unterricht einer anderen Lerngruppe erfolgt“. Neben der Mehrbelastung durch eine zusätzliche Lerngruppe (wo sollen die Schüler:innen eigentlich arbeiten—auf dem Boden?), ist auch hier unklar, wer einen individuellen Wochenplan oder passendes Freiarbeitsmaterial erstellt und kontrolliert.

Was sollen künftig die PTF leisten?

Galt in der alten Richtlinie noch, dass zur Sicherstellung einer pädagogischen Mindestqualifikation regelhaft nur Lehrkräfte oder mindestens Personen mit 1. Staatsexamen in Betracht kamen, so suggeriert die neue Richtlinie, dass nun auch PTF leichtfüßig zur Aufsicht und Betreuung herangezogen werden dürfen—jedenfalls bis zur Klassenstufe 9. Danach können die Schüler:innen auch ohne Aufsicht an ihren Arbeitsmaterialien arbeiten. Dass hier nun der durch PTF „betreute Unterrichtsausfall“—so

die Lehrerkammer—eine „Kontinuität im Kompetenzzuwachs“ bei den Schüler:innen ermöglicht, kann nur dem einfallen, der mangels Ressourcen auf Betreuung statt Unterricht durch ausgebildete Lehrkräfte setzt. Zudem: Werden die PTF zur Betreuung im Vertretungsfall herangezogen, bleiben ihre eigentlichen Aufgaben liegen. Nicht nur, dass hier die Schüler:innen, die diese Angebote dringend benötigen, die „Vertretung“ durch die PTF auf ihren Rücken tragen müssen—der Ausfall dieser Angebote wird statistisch noch nicht einmal erfasst; sie gelten als geleistet! Der GPR lehnt solche Betreuungsangebote entschieden ab.

Was kümmert sich die BSFB um Ausstattung und Dienstvereinbarungen?

Ausdrücklich sollen digitale Instrumente wie z. B. Lernplattformen für die fachliche Kontinuität des Vertretungsunterrichts genutzt werden. Im Lernmanagementsystem angelegte Unterrichte sollen freigeschaltet werden, sodass sie im Falle des Ausfalls der entsprechenden Lehrkraft von Schüler:innen selbstständig bearbeitet werden können. Neben der beschriebenen Mehrarbeit, die hier auf die Kolleg:innen zukommt (s. o.), stellt sich die ungeklärte Frage der Systempflege (s. o.): Wer garantiert eigentlich eine hierfür notwendige Ausstattung? Wer kümmert sich um Datenschutz, wer um die Einhaltung z. B. der Prozessvereinbarung zum Lernmanagementsystem LMS, das allseits nur freiwillig zu nutzen ist?

Jüngst hat die von der Universität Göttingen veröffentlichte Studie⁸ aufgezeigt, dass digital unterstütztes Lehren und Lernen für Lehrkräfte mit starkem digitalen Stress und erhöhten Belastungen verbunden ist. Im Sinne einer gesundheitsfördernden Vertretungsrichtlinie geht das neue Konzept der BSFB leider nicht auf. Im Gegenteil: Die schon jetzt deutlich erhöhte gesundheitliche Belastung der Kolleg:innen wird hier weiter verschärft.

Der GPR lehnt die Aufforderung ab, digitale Instrumente für Vertretungsunterricht nutzen zu sollen, solange die oben beschriebenen Fragen nicht gelöst sind.

Die Kammern und Verbände haben ihre Stellungnahmen abgegeben; Einfluss scheinen sie leider nicht gehabt zu haben. Die jetzt vorliegende Richtlinie bietet keine nachhaltigen Antworten auf die

Herausforderungen, die seit Jahren bestehen. Ohne ausreichende personelle Versorgung durch Lehrkräfte und ohne hinreichende Ausstattung bleibt diese neue Regelung leider nur ein Stückwerk.

Der GPR fordert daher die Kollegien auf, in den Lehrerkonferenzen ihr Vertretungskonzept dahingehend zu schärfen, dass eine echte Vertretung gewährleistet wird und eine bloße Betreuung oder gar ein angebliches „Selbstlernen“ der Schüler:innen zurückgewiesen wird. Nur so kann Vertretungsunterricht in seiner Qualität und Zielsetzung dem regulären Fachunterricht entsprechen!

Der GPR fordert die Kollegien auf, die von der BSFB unterschriebene Zusage, Lernmanagementsysteme nur freiwillig nutzen zu müssen, einzuhalten! Die verpflichtende Nutzung digitaler Instrumente durch Kolleg:innen unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats!

Der GPR fordert die Kollegien und SPR auf, Mehrarbeit nicht hinzunehmen, sondern einen Ausgleich für Vor- und Nachbereitung einzufordern. Der ehemalige Bürgermeister Olaf Scholz hatte seinerzeit auch seinem Schulsenator „pay as you go“ verordnet. Dieses muss auch hier eingehalten werden!



Behördendeutsch in verständlicher Sprache —Versetzung, Umsetzung, Abordnung und Zuweisung

Laut HMBPERSVG § 88 (1) hat der Personalrat bei bestimmten „personellen und organisatorischen Maßnahmen“ mitzubestimmen. Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung sind unter HMBPERSVG § 88 (1) 7.–11. zu finden.

Doch was ist eine Maßnahme?

Eine Maßnahme geht von der zuständigen Dienststellenleitung aus, regelt Angelegenheiten der Dienststelle und bedeutet eine Veränderung: ohne Veränderung keine Maßnahme.

Beispielsweise stellt bei Lehrkräften eine Tätigkeitsänderung eine Maßnahme dar. Angenommen, eine Lehrkraft bekäme (einvernehmlich), neben

⁸ Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Hamburger Lehrkräfte 2024:

Unterricht in den Klassen x, y und z, die neue Aufgabe an der Umsetzung eines Schulentwicklungsprojektes (SEP) mitzuwirken, zugewiesen. Dadurch würde sich die Dauer der bisherigen Lehrtätigkeit verringern und der Anteil sogenannter Verwaltungsaufgaben steigen. Das wäre eine Maßnahme.

„[...] Eine Maßnahme muss im Sinne des Personalvertretungsrechts auf eine Veränderung des bestehenden Zustands abzielen. Nach Durchführung der Maßnahme müssen das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbedingungen eine Änderung erfahren haben. ... Als Maßnahme in diesem Sinne kann nur jede Handlung und Entscheidung eines Dienststellenleiters angesehen werden, durch die er in eigener Zuständigkeit eine Angelegenheit der Dienststelle regeln will.“ (vgl. Gutachten S. 3/4, (1), Satz 1, 2 und 4).

Die so gekennzeichneten Zitate beziehen sich auf ein gegengeprüftes Rechtsgutachten vom Februar 2025, das vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) in Auftrag gegeben wurde und dem GPR vorliegt.

Versetzung

Die Versetzung ist ein dauerhafter Wechsel der Dienststelle. Die neue Dienststelle liegt in der Regel an einem anderen Ort.

„Das Hamburgische Personalvertretungsgesetz enthält keine Definition des Versetzungsbegriffs. § 28 BBG definiert die Versetzung hingegen als „die auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen Amtes bei einer anderen Dienststelle bei demselben oder einem anderen Dienstherrn.“ (Gutachten, S. 4, (1) (a), Satz 1–2).

„Eine Versetzung ist hiernach—auch hinsichtlich des Mitbestimmungstatbestandes des § 88 Abs. 1 Nr. 7 HmbPersVG—somit der (dauerhafte) Dienststellenwechsel, der eine Ausgliederung aus der bisherigen und eine Eingliederung in die neue Dienststelle bei demselben oder einem anderen Dienstherrn zur Folge hat.“ (Gutachten, S. 5, (1) (a), Satz 3).

Der Dienstort selbst kann nämlich auch innerhalb einer Dienststelle wechseln; dann fällt dies unter eine sogenannte Umsetzung.

Umsetzung

Eine Umsetzung liegt vor, wenn dem Beschäftigten ein neuer Dienstposten übertragen wird, oder wenn der Dienstposten durch wesentliche Änderungen im Aufgabenbereich eine neue, andere Prägung erhält. Wesentliche Änderungen im Arbeits- und Dienstpostenbereich lösen daher auf Antrag der Beschäftigten die Mitbestimmung des Personalrats bei Umsetzungen mit einer Dauer von über sechs Monaten aus. Bei Versetzungen ist dies der Dienststellenwechsel. Nicht dauerhafte Versetzungen werden als Umsetzungen zu einer anderen Dienststelle gefasst.

Kurz: Die Versetzung zu einer anderen Dienststelle ebenso wie die mit einem Dienstortwechsel verbundene Umsetzung (> sechs Monate) innerhalb der Dienststelle sind gegebenenfalls mitbestimmungspflichtig.

Neben der Umsetzung wird auch die Abordnung im Hamburgischen Personalvertretungsrecht nicht definiert. Ein guter Grund für Rechtsgutachten.

Abordnung

Abordnung ist ein Begriff aus dem Dienstrecht. Sie würde beispielsweise vorliegen, wenn ein Wechsel einer verbeamteten Lehrkraft zu einer anderen Behörde erfolgen würde. Für das Vorliegen einer Umsetzung kommt es demgegenüber darauf an, dass sich innerhalb einer Behörde der Dienstort ändert (vgl. Gutachten, S. 7, (2b) 2. Absatz).

Zuweisung

Eine Zuweisung ist der vorübergehende und einvernehmliche Wechsel zu einer anderen öffentlichen Einrichtung, die keine Behörde (ohne Dienstherrenfähigkeit) ist (vgl. Gutachten, S. 8, (3), Satz 2).



Mitarbeiter:innen-Mobilität im HIBB — Wider die Zwangsumsetzung

Niemand lässt sich gern unfreiwillig an eine andere Dienststelle⁹ abordnen oder umsetzen. Damit gehen in der Regel Widerstand, Frustration, Dienst nach Vorschrift sowie eine innere Kündigung einher.

9 Hier ist Dienststelle im Sinne des HMBPERSVG gemeint.

Dies sind nachvollziehbarerweise keine produktiven Voraussetzungen, um sich in neue Arbeitszusammenhänge einzufinden.

Beamte können aus dienstlichen Belangen von ihrem Dienstherrn abgeordnet oder umgesetzt werden. Dabei müssen sie der Umsetzung nicht zustimmen und grundsätzlich jederzeit mit einer Umsetzung rechnen—es gibt eine Gehorsamspflicht. Versetzungen unterliegen allerdings der Mitbestimmung (HMBPERSVG § 88 (1) 7.). Umsetzungen und Abordnungen sind in HMBPERSVG § 88 (1) 8., 10.–11. geregelt. Sie sind Leitungsaufgabe und unterliegen ab einer Dauer von mehr als sechs Monaten und auf Antrag der Beschäftigten der Mitbestimmung durch die Schulpersonalräte (§ 88 (3)). Umgekehrt können Beamte einen Antrag auf eine Versetzung stellen. Ihr Dienstherr entscheidet dann, ob er dem Antrag stattgibt. In Sonderfällen—wie bei schwerwiegenden persönlichen Gründen—wird einem Antrag oftmals stattgegeben. Einen Anspruch auf eine Versetzung haben Beamte jedoch grundsätzlich nicht.

An den Beruflichen Schulen des HIBB gehen in einigen Ausbildungsgängen die Schüler:innenzahlen stark zurück; dadurch entstehen Überhänge. Im Bereich des Gesundheitswesens hingegen kommt es zu starken Unterhängen. Der Grund liegt in der neuen generalisierten Pflegeausbildung, die dazu führt, dass sich die privaten Anbieter wie beispielsweise Asklepios und das UKE aus der theoretischen Ausbildung zurückziehen und den schulischen Part den staatlichen Schulen überlassen. Um diesen Disparitäten konstruktiv zu begegnen und nicht mit dem Schwert einer Zwangsumsetzung arbeiten zu müssen, hat das HIBB die Initiative „Berufliche Mobilität“ entwickelt.

Ein zeitlich begrenzter Wechsel an eine andere Schule soll als Chance gesehen werden, eingefahrene Routinen zu unterbrechen und neue Erfahrungen sammeln zu können. Wenn Kolleg:innen sich an eine Schule im Unterhang umsetzen lassen möchten, sollen Schulleitungen diesem Anliegen möglichst nachkommen. In diesem Zusammenhang gibt es auch eine Reihe anderer Maßnahmen wie die „Landeplätze“ oder das Bewerbungsportal für freie Stellen.¹⁰ Angebotene Plätze sind von der HIBB-Zentrale seit März 2025 im Downloadbereich hinterlegt: Berufliche Mobilität und interne

Landeplätze—HIBB. Es können Matching-Prozesse zwischen Interessierten und einer aufnehmenden Schule bzw. der HIBB-Zentrale entstehen. Die Einsatzdauer beträgt in der Regel ein Jahr, und der Beschäftigungsumfang liegt zwischen 20 und 50 Prozent. Es werden Landeplätze für Unterrichts- und Berufsfächer sowie für Projekte angeboten. Dazu hat die HIBB-Zentrale im April 2025 erstmals eine Informationsbörse angeboten und plant weitere Veranstaltungen dieser Art.

Sollte es doch zu zwangsläufigen Umsetzungsprozessen kommen, gelten die einzuhaltenden Grundsätze sowie innerschulische Kriterien bei der Auswahl und die Beteiligung der schulischen Personalräte. Dazu hat der Gesamtpersonalrat 2023 die Dienstvereinbarung zur Mitarbeitermobilität an berufsbildenden Schulen mit der HIBB-Geschäftsführung abgeschlossen.

In den Grundsätzen ist unter anderem festgehalten, dass:

- » die (zeitweilige) Tätigkeit an einer anderen Schule der persönlichen, unterrichtlichen und fachlichen Entwicklung dient,
- » die freiwillige Mobilität gefördert werden soll,
- » Freiwilligkeit vor dienstlicher Anweisung geht,
- » gegebenenfalls frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist,
- » Umsetzung vor Versetzung gilt,
- » beim Abbau von Personalüberhängen an Schulen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden müssen,
- » der Abbau von Überhängen notwendig sein kann und
- » Umsetzung in eine andere Schulform (ehemals Kapitel) nur auf freiwilliger Basis erfolgt.

Die schulischen Personalräte sind bei einer Umsetzung über ein halbes Schuljahr hinaus nach HMBPERSVG § 88 (1) 11. a) vorher zu informieren und bei möglichen Auswahlkriterien einzubeziehen.

Diese Dienstvereinbarung wurde allerdings wegen eines strittigen Kriteriums „keine Abordnung wider Willen ab dem 58. Lebensjahr“ zeitnah nach Abschluss wieder gekündigt. Sie ist jedoch so lange

gültig, bis eine neue verhandelt ist. Den schulischen Personalräten ist sie seinerzeit vom Gesamtpersonalrat zugesandt worden und kann auch dort angefordert werden. Da diese Dienstvereinbarung nicht in die Veröffentlichung über das Mitteilungsblatt aufgenommen wurde, kann davon ausgegangen werden, dass sie nicht allen Schulleitungen bekannt ist. In einem strittigen Verfahren des GPR mit der BSFB ging es darum, ob die Anordnung dieses Kriteriums in einem B-Brief als Maßnahme zu bewerten ist, womit der GPR bei der erfolgten Rücknahme durch den Landesschulrat Thorsten Altenburg-Hack in der Mitbestimmung gewesen wäre. Das Verwaltungsgericht hat dem GPR in erster Instanz recht gegeben. Die BSFB hat daraufhin Revision eingelegt und vor dem Oberverwaltungsgericht (OVG) das Verfahren gewonnen. Dies unter anderem auch deshalb, weil in der Ausgangslage, der strittigen Formulierung im Rosenboom-Brief „Alternsgerechtes Arbeiten“ von 2012, zwei unpräzise dargelegte Sachverhalte aufgeführt waren

- » keine Abordnung wider Willen ab dem 58. Lebensjahr
- » die freiwillige Teilnahme an Klassenreisen ab dem 55. Lebensjahr.

Hier war aus Sicht des OVG die Formulierung rechtlich nicht eindeutig genug, um daraus eine Maßnahme im Sinne des Personalvertretungsgesetzes ableiten zu können und die versagte Mitbestimmung damit für den GPR geltend machen zu können. Da der Rechtsweg erschöpft ist, hat der Gesamtpersonalrat das HIBB um die Aufnahme von Neuverhandlungen der gekündigten Dienstvereinbarung gebeten.



Die Problematik der Rand- und Ferienbetreuung mit schuleigenem Personal

An immer mehr Hamburger Grundschulen wird die Rand- und Ferienbetreuung mit schuleigenem Personal angeboten. Anders als bei Schulen mit externen Kooperationspartnern ist der schulische Personalrat hier in der Mitbestimmung. Laut HMBPERSVG § 87 (1) hat der schulische Personalrat Mitbestimmungsrechte bezüglich des Beginns und

Endes der Dienstzeiten sowie der Lage der Erholungspausen. Dies gilt auch für die Ferienbetreuung. Zudem regelt das Arbeitszeitgesetz (§ 4), dass jede:r Beschäftigte nach spätestens sechs Stunden (bei längerer Arbeitszeit nach neun Stunden) eine Erholungspause von 30 bzw. 45 Minuten erhält. Bei der genauen Lage und Durchführung dieser Pausen ist darauf zu achten, dass nicht alle Beschäftigten gleichzeitig ihre Pause machen, um die Aufsichtspflicht zu gewährleisten und die räumlichen Voraussetzungen für Erholungspausen sicherzustellen.

In der Praxis vertreten sich die Kolleg:innen, die in der Ferienbetreuung anwesend sind, gegenseitig. Fällt eine Person aus, übernehmen die anwesenden Mitarbeitenden die Arbeit der ausgefallenen Kolleg:innen. Da auch die Randzeiten, also Früh- und Spätdienst, mit abgedeckt werden müssen, entsteht häufig in der Kernzeit von 10 bis 16 Uhr ein personeller Engpass.

§ 87 Klassengrößen, Mindestzügigkeiten und Schulstandorte

(1) [...] Schülerinnen und Schüler an Grundschulen haben Anspruch auf Unterricht in Klassen, die nicht größer sind als 23 Schülerinnen und Schüler, an Grundschulen mit einer sozialstrukturell benachteiligten Schülerschaft auf Klassengrößen, die 19 nicht überschreiten [...]

Bei einem Ausfall von nur einer Kolleg:in kann die Einhaltung der maximalen Gruppengröße an Grundschulen bzw. der Fachkraft-Kind-Relation gemäß Hamburgisches Schulgesetz (HMBSG § 87 (1)) oft nicht mehr gewährleistet werden. Dies hat zur Folge, dass eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit kaum noch möglich ist! Bei krankheitsbedingtem Ausfall sind die Kolleg:innen oft nur noch in der Lage, die Aufsicht zu gewährleisten, anstatt eine pädagogisch sinnvolle Betreuung sicherzustellen.

Laut Bedarfsplanung der Behörde für Schule, Familie und Berufsbildung (BSFB) ist nur eine knappe Vertretungsressource von 7 % vorgesehen. Hier liegt aber nicht das ganze Problem. Laut Aussagen der BSFB gibt es keinen Bereitschaftsdienst, auch wenn der TV-L dies in § 9 (1) sehr wohl vorsieht. Dies hat zur Folge, dass sobald eine Kolleg:in ausfällt, eine Kolleg:in aus ihrer arbeitsfreien Zeit zurückgeholt werden muss. Hier ist zu

unterscheiden zwischen Urlaubstagen und den freien Tagen, die durch die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit angespart werden. Der Urlaubsanspruch einer Person liegt bei 30 Urlaubstagen im Jahr. Jeder darüber hinausgehende freie Tag ist bereits in der Schulzeit erarbeitet worden und wird als Ausgleich gewertet. Aus dem Erholungsurlaub darf in der Regel keine beschäftigte Person verpflichtet werden, zurückzukommen, um zu arbeiten. Hier greift der gesetzlich festgelegte Urlaubsanspruch.

Anders verhält es sich bei der bereits in den Schulwochen vorgearbeiteten, erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit. Hier ist gängige Praxis, dass im Notfall eine Kolleg:in aus der freien Zeit verpflichtet werden kann—natürlich nur, wenn die Dienststelle bereits getätigte Kosten der Kolleg:in, wie z. B. Reise- oder Aufenthaltskosten, erstattet. Die entstandene zusätzliche Arbeitszeit wird dann zum nächsten Organisationszeitpunkt, in der Regel zum Halbjahr, von der erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit abgezogen. Hier empfiehlt es sich, unbedingt eine Urlaubsplanung zu machen und einen Urlaubsantrag zu stellen.

§ 16a
Verbesserung der pädagogischen
Personalausstattung
im Krippen- und Elementarbereich

(2) Die Freie und Hansestadt Hamburg hat die Verpflichtung, die Ausstattung der Kindertageseinrichtungen mit pädagogischem Personal für die Betreuung von Kindern ab dem vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt für alle Elementarleistungsarten nach Maßgabe der Vereinbarungen nach § 15 bis zum 1. Januar 2024 auf einen Fachkraftschlüssel von 1:10 (eine finanzierte Fachkraft auf zehn betreute Kinder) zu erhöhen.

Eine weitere offene Frage ist die „Schulpflicht“ der Vorschulkinder und die sich daraus verändernde Fachkraft–Kind–Relation. Die meisten Kinder haben zu Beginn der Vorschule gerade eben das fünfte Lebensjahr vollendet. Der Anteil an pädagogischer und pflegerischer Tätigkeit ist um einiges anspruchsvoller als bei Kindern, die bereits die Vorschule durchlaufen haben und im kommenden Schuljahr die erste Klasse besuchen. Laut HMBStG § 38 (1) werden Kinder, die vor dem 1. Juli das sechste Lebensjahr vollenden, am 1. August desselben Jahres schulpflichtig. Kinder desselben Alters,

die noch ein Jahr in der Kita verbleiben, gelten als Elementarkinder. Gemäß § 16a des Hamburgischen Kinderbetreuungsgesetzes (HMBKIBEG) ist die Freie und Hansestadt Hamburg verpflichtet, für alle Elementarleistungsarten einen Fachkräfteschlüssel von 1:10 anzusetzen. Warum gilt dies nicht auch für Vorschulkinder?

Die BSFB (damals noch BSB) hat im Jahr 2021 zusammen mit der Behörde für Soziales einen Flyer als Entscheidungshilfe für Eltern herausgegeben, um herauszufinden, welche Vorschule die geeignete für ihr Kind ist. Hier wird die Fachkraft–Kind–Relation immerhin mit einem Schlüssel von 1:12–14 für die Betreuungszeiten am Nachmittag benannt. Für die Vorschullehrkräfte am Vormittag wird die Fachkraft–Kind–Relation in diesem Flyer nicht von den höheren Jahrgängen unterschieden und liegt dementsprechend bei 1:19 bzw. 1:23, je nach Sozialindex der Schule.

Wie sieht es mit der Umsetzung in der Ferienbetreuung aus? In den Schulferien findet sich die Fachkraft–Kind–Relation für die Vorschule in der Bedarfsplanung für die Randzeiten- und Ferienbetreuung an Grundschulen nicht wieder. Die benötigte Arbeitszeit wird hier mit einem Faktor für die Gruppengröße von 1:19 bzw. 1:23 berechnet (je nach Sozialindex). Hier gibt es keinen gesonderten Faktor für Vorschulkinder.

Der Gesamtpersonalrat hat die Dienststellenleitung gebeten, dazu Stellung zu nehmen.

Die BSFB hat die unterschiedlichen Betreuungsschlüssel mit dem bei der viereinhalbjährigen Untersuchung festgestellten Sprachförderbedarf und der daraus resultierenden Schulpflicht, sowie der Akademisierung des Vorschulunterrichtes begründet. Des Weiteren soll es bezüglich des Fachkräfteschlüssels in den Betreuungszeiten Gespräche mit dem Amt für Familie geben, um hier eine einheitliche Regelung zu finden.

Der Gesamtpersonalrat weist darauf hin, dass es zwingend einheitliche und verbindliche Vertretungsregelungen für die Ferienbetreuung geben muss. Des Weiteren fordert der Gesamtpersonalrat die BSFB auf, zu überprüfen, wie eine bedarfsorientierte und

einheitliche Fachkraft–Kind–Relation umgesetzt wird, die dem pädagogischen Anspruch der Kinder und der Kolleg:innen in der Vorschule gerecht wird.



Elternabende

Häufig ist noch zu hören, dass es Aufgabe von Klassenleitungen sei, Elternabende durchzuführen und zwar im Rahmen der F–Zeit für Klassenleitungen. Wer dem folgt, irrt!

Dieser Irrglauben rührt wohl aus der Kurzfassung des Berichts der 2. Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission her¹¹, der für außerunterrichtliche Tätigkeiten auch Elternabende ohne Klassenlehrer vorschlug (vgl. S. 11, 5.3).

Dieser Vorschlag allerdings fand keinen Niederschlag in der Lehrerarbeitszeitverordnung. Dort heißt es eindeutig und abschließend „...*allgemeine Aufgaben, insbesondere a) die Teilnahme an allgemeinen Konferenzen, Elternabenden und sonstigen schulischen Veranstaltungen...*“! (LEHRARBZVO § 2 (1) 3., Hervorhebung durch den GPR).

Der GPR hat dies juristisch prüfen lassen: Elternabende sind für alle Lehrkräfte innerhalb der 10 Stunden für außerunterrichtliche Tätigkeiten abzurechnen und nicht über gesonderte F–Zeiten! Elternabende sind also auch nicht im Klassenleitungsfaktor inkludiert!



Änderungen im Disziplinargesetz und mögliche Wiedereinführung der Regelanfrage—Da kommt etwas auf schulische Personalräte zu!

Der Hamburger Senat hat angekündigt, den Öffentlichen Dienst in Hamburg „*resilient*“ gegen „*verfassungsfeindliche Personen*“ machen zu wollen. In diesem Zusammenhang wurden

Gesetzesänderungen im Hamburgischen Disziplinargesetz und im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz (HMBPERSVG) beschlossen. Zudem wird im Koalitionsvertrag die Wiedereinführung einer „*Regelanfrage*“ an den Verfassungsschutz vor Eintritt in den Öffentlichen Dienst angekündigt.

Beide Aspekte haben potenziell nicht nur Auswirkungen auf das Klima an Hamburger Schulen, sondern beinhalten auch neue—schwierige—Aufgaben für die schulischen Personalräte.

Deutliche Verschärfung des Disziplinargesetzes

Seit dem 1. April 2025 gilt das neue Disziplinargesetz in Hamburg. Es sieht vor, dass auch schwerste Disziplinarmaßnahmen wie die Aberkennung des Ruhegehalts, sowie die Zurückstufung und die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis allein durch eine Disziplinarverfügung des Dienstherrn möglich sind. Bisher galt, dass solche gravierenden Maßnahmen ausschließlich durch die Gerichte im Rahmen eines gerichtlichen Disziplinarverfahrens verhängt werden konnten. Zudem ist kein Widerspruchsverfahren für die Betroffenen möglich. Betroffene müssen also individuell gegen die Disziplinarmaßnahme vor Gericht ziehen. Nicht die Schuld muss also vor Gericht durch den Dienstherrn bewiesen werden, sondern die Unschuld der Betroffenen (Beweislastumkehr).

Vertreter:innen der Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di hatten gemeinsam mit dem DGB und dem dbb das Gesetzesvorhaben scharf kritisiert. Sie sahen darin nicht nur einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Grundsätze des Berufsbeamtentums (Lebenszeitprinzip) und eine Absenkung der Schutzrechte für Beamte vor Willkürentscheidungen (Gefahr des Missbrauchs), sondern beklagten auch eine absehbare Erschütterung des Vertrauens in den Dienstherrn und die damit verbundene Verunsicherung der Beschäftigten.

Mitbestimmungsrechte des Personalrats

Die Gewerkschaften konnten mit ihrer Kritik unter anderem durchsetzen, dass nun alle Disziplinarverfügungen—auch solche zu statusverändernden Maßnahmen—der Mitbestimmung des zuständigen Personalrats unterliegen. Besonders in nicht eindeutigen oder strittigen Fällen können damit im Mitbestimmungsverfahren Entscheidungen begründet und kritisch diskutiert werden. Die damit verbundene Änderung im HMBPERSVG betrifft

11 https://voss-hh.de/Lehrerarbeitszeit/Verordnung_und_Bericht/HH-Arbeitszeit_kurz.pdf

§ 88 (1) 22. & 22. a. Die Personalräte sind nun nicht nur in der Mitbestimmung beim Erlass einer Disziplinarverfügung durch den/die Vorgesetzte, sondern auch bei der Vorlage eines Disziplinarvorgangs bei der obersten Dienstbehörde, also dem Personalamt, beteiligt. Wohlgermerkt handelt es sich hierbei um die „eingeschränkte“ Mitbestimmung. Die letzte Entscheidung liegt auch hier beim Dienstherrn, da ein Spruch der Einigungsstelle nur eine Empfehlung für den Senat darstellt.

„Waffengleichheit“ ist nicht gegeben!

Das Problem für schulische Personalräte wird in solchen Fällen absehbar darin bestehen, dass sie in künftigen Schlichtungs- und Einigungsverfahren nach HMBPERSVG § 88 (1) 22. a) einem nahezu übermächtig erscheinenden juristischen Gegner gegenüberstehen. Das Personalamt als oberste Dienstbehörde mit erfahrenen und versierten Jurist:innen—möglicherweise unterstützt durch geheimdienstliche Einschätzungen des Verfassungsschutzes—steht hier einem juristisch unerfahrenen ein-, drei- oder fünfköpfigen schulischen Personalrat gegenüber, der sich für die betroffenen Kolleg:innen einsetzen will. Um in einem solchen Fall nicht von vornherein auf verlorenem Posten zu stehen, braucht ein schulischer Personalrat qualifizierte Unterstützung. Hier sind die Gewerkschaften gefordert, entsprechende Schulungen für Personalräte zu erarbeiten und im Konfliktfall gewerkschaftlich organisierte Personalräte auch juristisch zu unterstützen.

Regelanfrage—Berufsverbote reloaded?

Angekündigt ist zudem die Wiedereinführung einer „Regelanfrage“ an den Verfassungsschutz. Vorgesehen ist konkret, dass vor der Einstellung in den öffentlichen Dienst, also auch vor dem Beginn einer Ausbildung, eine Überprüfung durch den Verfassungsschutz durchgeführt werden soll, und zwar sowohl bei Tarifbeschäftigten als auch bei Beamten:innen. Eine weitere Überprüfung soll vor der Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis erfolgen. Der Verfassungsschutz würde durch die Einführung der Regelanfrage de facto in die Rolle einer Gerichtsbarkeit für die Einstellung in den öffentlichen Dienst kommen. Es bleibt abzuwarten, ob das Gesetz gegen den angekündigten Widerstand der Gewerkschaften umgesetzt wird und wie es sich konkret auswirken würde. Aber es wäre eine Art Neuauflage des „Radikalenerlasses“ aus den 1970ern. Die Einführung des sogenannten „Radikalenerlasses“ liegt jetzt 53 Jahre

zurück. Wer damals im öffentlichen Dienst arbeiten wollte, wurde vom Inlandsgeheimdienst jahrelang auf „Verfassungstreue“ überprüft. Lagen Zweifel vor, folgten „Anhörungen“. Heute geht man davon aus, dass insgesamt 3,5 Millionen Menschen vom Verfassungsschutz überprüft wurden. 11.000 Berufsverbotsverfahren wurden geführt. Es kam zu 1.250 Nichteinstellungen, 2.200 Disziplinarverfahren von bereits Beschäftigten und 260 Entlassungen. In der Praxis richteten sich die Verfahren fast ausschließlich gegen politisch links eingestellte Menschen. Die Hamburgische Bürgerschaft urteilte 2018, „*dass die Umsetzung des Radikalenerlasses ein unrühmliches Kapitel in der Geschichte Hamburgs darstellt, das ausdrücklich bedauert wird*“.

Zu befürchten ist, dass die Kombination aus der Verschärfung des Disziplinargesetzes und der Wiedereinführung der Regelanfrage zu einem Klima der Verunsicherung und des Misstrauens in den Schulen führt.



Es ist wieder so weit: Wahlzeit!

Im Frühjahr 2026 finden wieder die Wahlen für die schulischen Personalräte und für den Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen statt.

HMBPERSVG § 19 (1) besagt, dass die Personalratswahlen alle vier Jahre jeweils in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai stattfinden. In diesem Rahmen gilt es zu beachten, dass grundsätzlich alle schulischen Personalräte neu gewählt werden müssen. Hier gibt es nur eine Ausnahme: Wenn der gewählte Personalrat zu Beginn des Wahlzeitraums noch nicht ein Jahr im Amt ist, muss nicht neu gewählt werden (vgl. HMBPERSVG § 19 (3)).

Was ist zu tun?

Die relevanten Vorschriften finden sich im HMBPERSVG § 21ff.

Spätestens acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der schulische Personalrat einen Wahlvorstand und bestimmt für diesen Wahlvorstand eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden.

Der Wahlvorstand besteht aus drei Wahlberechtigten. Jede Gruppe (Arbeitnehmer:innen und Beamt:innen) muss im Wahlvorstand vertreten sein. Jedes Mitglied im Wahlvorstand benötigt eine direkte Vertretung.

Sollte sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit noch kein Wahlvorstand bestellt sein, beruft die Dienststelle auf Antrag einer bzw. eines Wahlberechtigten oder der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft eine Personalversammlung ein und wählt hier den Wahlvorstand sowie die direkte Vertretung.

Und was ist mit der Wahl des Gesamtpersonalrats?

Neben der Wahl des Schulpersonalrats führt der schulische Wahlvorstand auch die Wahl des Gesamtpersonalrats an der jeweiligen Dienststelle durch. Hier geht es neben der Organisation des eigentlichen Wahlgangs und der Weitergabe der Informationen des Wahlvorstands für die Gesamtpersonalratswahl auch darum, die Stimmen an der Dienststelle auszuwählen und die Ergebnisse an den Wahlvorstand für die Gesamtpersonalratswahl zu übermitteln.

Personalratswahlen sind ein nicht immer leicht zu überblickendes Feld, das eine Reihe von Fallstricken parat hält. Nutzt deswegen die Schulungsmöglichkeiten der Hamburger Gewerkschaften und gegebenenfalls der BSFB, damit ihr die Wahl ohne Probleme durchführen könnt und das Wahlergebnis im Anschluss auch gegen etwaige Anfechtungsversuche Bestand hat.

Der Gesamtpersonalrat wünscht viel Erfolg bei der Durchführung!



Alle Informationen in diesem GPR-Info spiegeln den Informationsstand zur Drucklegung Mitte Juli 2025 wider.

Die Ombudsstelle § 26 (2) informiert

Liebe Kolleg:innen,

am 15. Mai haben wir erfahren, dass wir gemeinsam als Ombudspersonen für die nächsten drei Jahre durch den Staatsrat bestellt wurden. Wir freuen uns sehr!

Als Ombudspersonen stehen wir Lehrkräften, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr an Schule arbeiten können, beratend zur Seite und begleiten sie bei dem Prozess der beruflichen Umorientierung. Unsere Beratungen sind vertraulich und verschwiegen. Unseren Flyer finden Sie im Netz mit dem Suchbegriff: ombudsstelle§26II-Kräfte.

Herzliche Grüße

Martina Kort und Hedwig Niehaves

ombudsperson26ii@bsb.hamburg.de

Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Gute Nachrichten von der Schwerbehindertenvertretung für Kolleg:innen an Hamburger Schulen.

Das Team ist gewachsen—und zwar nicht nur an Erfahrungen, sondern auch personell.

Neben den bekannten Namen (Michaela Peters, Andreas Weber, Jan Schöttler und Stephan Görbig) wird das Team nun durch folgende Personen ergänzt:

Karen Helmholz (Grund- und Sonderschulen)

Anne-Sophie Sauer (Gymnasium)

Simone Olf-Spillner (Stadtteilschulen)

Mehr Köpfe = mehr Ideen, mehr Unterstützung, mehr Antworten.

Kommt mit euren Fragen und Anliegen gerne auf uns zu—wir helfen weiter oder finden heraus, wer es kann!

Ansprechpersonen in der SBV

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 & Karen Helmholz, Tel: 42863 – 3360

michaela.peters@bsb.hamburg.de

Gymnasien und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifikation

Anne-Sophie Sauer & Jan Schöttler, Tel.: 42863 – 4071

anne-sophie.sauer@bsb.hamburg.de

jan.schoettler@bsb.hamburg.de

Stadtteilschulen

Simone Olf-Spillner & Andreas Weber, Tel.: 42863 – 4162

simone.olff-spillner@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

Jan Voß jan.voss@bsb.hamburg.de	Vorsitzender	Grundschule Groß Flottbek	Beamt:innen
Marlies Tatje marlies.tatje1@bsb.hamburg.de	stellv. Vorsitzende	BS30	Arbeitnehmer:innen
Bodo Haß bodo.hass1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Schule Hirtenweg	
Yvonne Heimbüchel yvonne.heimbuechel1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Helene Lange Gymnasium	
Cathrin Stoffers cathrin.stoffers1@bsb.hamburg.de	Vorstand	Gyula Trebitsch Schule	

Weitere GPR-Mitglieder sind:

Sven Baake (GEW) ■ STS Finkenwerder

Björn Eisenschmidt (GEW) ■ BS28

Thorsten Gehlsen (GEW) ■ Julius–Leber–Schule

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

Florian Schubert (GEW) ■ Erich Kästner Schule

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