

„Rein in die Zukunft!“

Dies vom Personalrat für eine Personalversammlung der BSB gewählte Motto hinterließ erwartungsgemäß Skepsis und Kritik

Unter dem Motto „Rein in die Zukunft!“ fand am 12.4.18 die Personalversammlung der Beschäftigten der Behörde für Schule und Berufsbildung – Amt B und V, IfQB, IR, PA, Senatorenbüro, VHS, JMS, Studienkolleg, ReBBZ-Beratung und BBZ – statt. Neben dem Tätigkeits-

ein Problem in der Bewerber_innenlage sieht. Häufig gäbe es nur eine Bewerber_in und man habe damit keine Auswahl. Aus den Reihen der Versammlung wurde darauf hingewiesen, dass für Ausbildung und auch für Begleitung von neuen Kräften in der Regel keine Zeiten vorgese-

Arbeit immer weiter verdichtet wird, wenn mehr Arbeit auf immer weniger Schultern verteilt wird. Die Sparquote gehört bei steigenden Schülerzahlen und steigenden Beschäftigtenzahlen an den Schulen endlich abgeschafft! Nicht Abbau von Personal muss betrieben werden, sondern ein personeller

und organisatorischer Aufbau ist das Gebot der Stunde! Aus den Reihen des Personalrats haben Roland Stolze und Ulrich Maaz nach dem Ziel der Personalentwicklung gefragt. Der bisherige Stand mache nicht deutlich, welches Konzept verfolgt werde. Wie soll sich das Personal mittel- und langfristig entwickeln? Rein in die Zukunft – aber wie? Darauf fanden weder Frau Ferks

noch Herr Dr. Alpheis eine überzeugende Antwort. Für die behördeninterne Arbeitsgruppe bleibt beim Thema Nachwuchsführungskräfteentwicklung noch einiges zu tun!

Mit einer Aktion vor und während der Personalversammlung haben die Sozialpädagog_innen der ReBBZ-Beratung eine höhere Bezahlung für ihre Arbeit gefordert. Gewerkschaftlich macht die Forderung nach höherer Entlohnung für das gesamte pädagogisch-therapeutische Fachpersonal in der Schule und in der ReBBZ-Beratung Sinn.

Nach der Pause hat der Amtsleiter V, Herr Dr. Alpheis, selbst

Foto: hz



Aktion der Sozialpädagog_innen

bericht des Personalrats standen zwei Themen im Vordergrund der Versammlung: Personalentwicklung und Personalplanung und der Stand der Digitalisierung in der BSB.

Im Bereich der Personalplanung arbeitet die Behörde insbesondere an einem Konzept zur Führungskräfteentwicklung. Den aktuellen Stand stellte Frau Ferks (Abteilung Personalentwicklung) vor und machte dabei deutlich, dass in erster Linie Nachwuchsführungskräfte angesprochen werden sollen. In der anschließenden Fragerunde und Diskussion wurde deutlich, dass die Behörde insbesondere

hen sind. Die GEW Vorsitzende Anja Bensinger-Stolze nahm bei diesem Thema die Gelegenheit wahr, um auf den Zusammenhang von Führungs- bzw. Leitungsverhalten und Gesundheit der Beschäftigten hinzuweisen. Je besser die Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten ist, desto größer die Arbeitszufriedenheit. Je transparenter, unter Beteiligung der Beschäftigten Entscheidungen getroffen werden, desto größer ist wiederum die Arbeitszufriedenheit. Allerdings stößt auch gutes Führungsverhalten an Grenzen, wenn – wie in der Verwaltung der BSB – die

in das Thema „Digitalisierung in der BSB – welche Ziele werden verfolgt?“ eingeführt. Dem Motto „Digital first“ folgend wolle der Verwaltungsbereich der Stadt einen guten und am besten lautlosen Service für Unternehmen und Bürger_innen bieten. Dr. Alpheis betonte, dass sich seit ca. 10 Jahren gar nicht so viel verändert habe und er umwälzende Veränderungen auch nicht sehe. Es ging in einem Ritt über KoPers, Webshops ins ELDORADO und Dr. Alpheis endete mit der Aussicht, dass es an seinem digitalen Himmel strahlend blau

sei. Schon bei der ersten Nachfrage aus den Reihen der Versammlung machte die Kollegin Steinbach von der Jugendmusikschule deutlich, dass sie doch einige dunkle Wolken am Himmel ausmachen könne. Sie habe noch nicht einmal eine eigene Mailadresse, um mit Eltern und Schulleitung zu kommunizieren. An dem Beispiel wird deutlich, dass die Sichtweisen aus der Hamburger Straße in der oberen Etage ganz andere sind als die der Beschäftigten insbesondere in den Außenstellen. Dem Motto „Rein in die Zukunft!“ muss hier noch

Nachdruck verliehen werden. Hier gibt es für die Behörde eine Menge zu tun. Damit dort auch etwas geschieht, ist weiterhin ein starker Personalrat von Nöten! „Vertrauen ist gut. Personalrat ist besser!“ Bei den Personalratswahlen am 24.5.2018 können alle Beschäftigten ihre Interessenvertretung stark machen und wählen gehen! Für die Beamtensliste haben GEW und ver.di wieder eine gemeinsame Liste aufstellen können. Gemeinsam geht es besser!

ANJA BENSINGER-STOLZE

ARBEITSZEIT

Rahmensetzungen vereinheitlichen

Lehrkräfte und Schulen entlasten

Die Lehrkräftearbeitszeitverordnung (LehrArbzVO) stammt von 2003. Die deutliche Mehrheit der Schulen waren Halbtagsschulen, es gab noch Haupt-, Real- und Gesamtschulen und teilweise wurden Zeugnisse noch mit der Schreibmaschine geschrieben.

Durch die veränderte Schulstruktur, die flächendeckende Einführung des schulischen Ganztags, die Inklusion, die Veränderungen nach dem „Pisa-Schock“ haben wir heute andere Bedingungen an den Schulen. Mit jeder neuen Reform wurden (mit dem Blick nach vorn) auch neue Rahmensetzungen vorgenommen, die die bisherigen Vorgaben nur zum Teil berücksichtigen.

Die Lehrerarbeitszeitverordnung z. B. kennt die Arbeitszeitbestandteile Unterricht, Aufsicht, Konferenzteilnahme, Vertretung und Funktionswahrnehmung. Die erste Bürgerschaftsdrucksache zum schulischen Ganztag

(Drs. 18/525) führte dann an den Gymnasien die „Betreuung der Schülerinnen und Schüler in der Mittagspause“ ein, ohne die LehrArbzVO zu berücksichtigen oder zu ändern. Die Schulen gingen pragmatisch vor und machten aus der „Betreuung“ Aufsicht, der Umfang der Aufsichten in der LehrArbzVO blieb aber gleich.

Auch bei der Inklusion wird mit wenig eindeutigen Begriffen gearbeitet: Die Drucksache 20/3641 spricht im Abschnitt „Richtlinie zur Konkretisierung der Bildungspläne“ von einer „Standardsetzung für die Bildung und Betreuung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf“. Meint Bildung Unterricht oder greift der Begriff weiter?

Wann beginnt Betreuung?

Solche Fragen bleiben weithin unbeantwortet bzw. den selbstverantworteten Schulen zur Klärung überlassen. Das erzeugt

Missverständnisse, unklare Zuordnungen von Arbeitszeiten an den Schulen und immer wieder Streit.

Wir fordern die Behördenspitze auf, einen einheitlichen und widerspruchsfreien Rahmen für die Schulen zu setzen. Es muss klar sein, was eindeutig geregelt und einzuhalten ist. Der vom neoliberalen Zeitgeist erzwungene Wettbewerb unter den Schulen ist kein Wettbewerb der pädagogischen Konzepte, sondern ein Wettbewerb der einfach zu vergleichenden Gestaltungsvarianten wie Anzahl der Fremdsprachen, Umfang der Nachmittagsangebote und der Bewertung der Schulinspektion. – Geben Sie, Herr Senator, allen Schulen

- gute Arbeitsbedingungen statt Konkurrenzdenken,
- Musterkonzepte statt falsch verstandener Selbstverantwortung und
- einen verlässlichen Rahmen statt ein künstliches Marktgeschehen auf dem primär staatlichen Feld voranzutreiben. Mit aktuellen, drängenden Antworten zu diesen Punkten wird ein Senator besser dastehen, als mit einer Verbesserung der Mathematikergebnisse um drei Punkte im PISA-Vergleich.

(aus GPR-Informationen, Nr. 8 – März 2018)