Praktizierte Demokratie

Interview mit den neu gewählten Vorstandsmitgliedern

hlz: Wichtige Menschen fragt man ja immer nach hundert Tagen, wie es denn so gelaufen ist. Obwohl diese Zeit längst überschritten ist, ihr seid ja schon seit Juni im Amt, frage ich euch, was ihr eurem politischen Gegenüber bis jetzt habt abringen können?

Ute: Gute Stimmung.

hlz: Was heißt das?

Thorsten: Sie nehmen uns ernst! Das haben wir schon erreicht. Sie haben am Anfang abgecheckt, ob wir gut aufgestellt und erfahren sind und ich glaube, das haben wir deutlich machen können.

hlz: Was sind eure Projekte und was steht an?

Thorsten: Wir haben im Rahmen der Digitalisierung eine ganze Menge vor im Hinblick auf IT-Ausstattung, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen. Da sind wir im Gesprächsprozess. Wir haben eine Prozessvereinbarung getroffen. Wir erhalten gerade Zeichen im Zusammenhang mit dem Digitalpakt. Und den wollen wir mitgestalten. Wir sind der Meinung, dass für die Erledigung dienstlicher Aufgaben auch dienstliche Arbeitsmittel, also auch digitale Endgeräte zur Verfügung stehen müssen. Dafür war in den letzten Jahren wohl wenig Geld vorgesehen. Jetzt sieht es mit den Geldern aus dem Digitalpakt, von etwa 127 Millionen in den nächsten fünf Jahren ist die Rede, für die hamburgischen Schulen gar nicht so schlecht aus. Wir werden also unsere Vorstellung, dienstliche Geräte für die Kolleg_innen einzufordern, in die Verhandlungen einbringen. Wir haben dies verknüpft mit der Forderung nach einer Novellierung der Arbeitsstättenverordnung für die Schulen. Das war bislang umstritten. Wir konnten rechtlich klären, dass Schulen Arbeitsstätten nach ArbStättV sind.

nen uns chon ernfang ufd

im 1g,

staatlichen schule

hlz: Wie ist es denn mit dem Thema Arbeitsbelastung. Tut sich da was?

Ute: Das bleibt fast naturgemäß Dauerthema. Im Bereich der allgemeinbildenden Schulen galt ja jetzt das Motto: "Frischer für Qualitätsentwick-Wind lung", das auch vom Landesschulrat Herrn Altenburg-Hack als Projekt favorisiert und in einer eigens dazu abgehaltenen Veranstaltung behandelt wurde. Natürlich haben wir darauf hingewiesen, was auch in dieser Veranstaltung an vielen Stellen deutlich wurde, dass die Kolleg innen bereits jetzt so stark

ausgelastet sind, dass sich auch viele Schulleitungen die Frage stellen: "Wo sollen Kolleg innen das eigentlich noch unterbringen, wenn sie schon 28 oder 29 Stunden unterrichten?" Insofern ist das, was der Landesschulrat dazu sagt, dass die Schulleitungen doch einmal schauen mögen, was man denn weglassen könne, damit man dieses wichtige Thema "Oualitätsentwicklung" voranbringen kann, nichts als Schall und Rauch, solange eben der Senator sich weigert, die Lehrerarbeitszeitverordnung anzufassen

Yvonne: Insofern steht die Aufgabenkritik eben wieder mit im Zentrum. Es wird auch an anderer Stelle deutlich, dass die Entgrenzung der Arbeit voranschreitet und wir immer wieder angehalten sind, darauf zu achten, dass dem Thema

Beachtung geschenkt wird. Wenn wir da die Online-Fortbildungsmöglichkeiten "Webinare" in den Blick nehmen, die jetzt im Zuge der Digitalisierung ganz konkret auf die Kolleginnen und Kollegen zukommen, bringt das eine ganz neue Dimension in die Debatte um die Arbeitszeit und Arbeitsbelastung. Da wir in der Mitbestimmung sind, führt dies folglich zu einem bedeutenden neuen Arbeitsfeld für den GPR.

Thorsten: Das berührt außerdem zentral das Gesundheitsschutzthema. Es ist in diesem Zusammenhang mehr als problematisch, dass bis heute nicht an allen Schulen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden sind und skandalös, dass noch





V.I.n.r.: Yvonne Heimbüchel (GEW), Ute Koch (GEW) - Vorsitzende, Manuela Kirschbaum (GEW)-stellv. Vorsitzende, Sven Quiring (GEW), Thorsten Gehlsen (GEW)

nicht einmal bei der Hälfte der Hamburger Schulen eine psy-Gefährdungsanalyse chische vorgenommen wurde, die in die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung einzufließen hat. Insofern überlegen wir gerade, wie wir unseren Dienstherren dazu bewegen können, diese arbeitsschutzgesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen.

hlz: Wenn der Landesschulrat jetzt das Problem an die Schulen weiterreicht und sagt: Die Schulleitungen sollen Möglichkeiten suchen, damit die Belastung für die einzelne Kollegin oder den einzelnen Kollegen geringer wird, kommt damit das Problem nicht über die Schulpersonalräte wieder zu euch zurück?

Manuela: In jedem Fall. Wir sind ja nicht zuletzt deshalb dabei, die Dienstanweisungen für das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal kritisch zu beleuchten. Bei 81 Prozent der Arbeitszeit, die für das Kind bzw.

am Kind zu verbringen ist, muss man schon genau hinsehen, wo die Oualität unserer Fachlichkeit noch ihren Platz findet. Seit 1. August 2018 wird nach dieser neuen Dienstanweisung gearbeitet. Wir haben natürlich viele Anfragen, wie was in der Praxis funktionieren soll. Der Gesamtpersonalrat hat zwar der Dienstzeitregelung zugestimmt, aber zur Dienstanweisung kein Recht auf Mitbestimmung gehabt. Der GPR warnte damals vor den Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und wies auch auf die Schwierigkeiten hin, ob und wie die Dienstanweisung in der Praxis umgesetzt werden kann. Nun muss eben nachgesteuert werden, damit die hohen Belastungen auf längere Sicht nicht zu hohen Krankenständen führen. Wir stellen fest, dass es ungemein komplex ist, wenn eine einheitliche Regelung auf die unterschiedlichsten Einsatzgebiete angewendet werden soll. Es betrifft verschiedene Schulformen und es sind unterschiedliche Professionen, die da aus unserer Sicht viel zu sehr über einen Kamm geschoren wurden. Nicht nur uns. sondern auch die Schulleitungen stellt diese neue Arbeitszeitregelung vor besondere Herausforderungen.

hlz: Das PTF-Personal ist ja in der Regel angestellt. Wie sieht es denn in Bezug auf die Einstufung aus und wie geht ihr in eurem Bereich mit Quereinsteiger innen um?

Manuela: Ja. das ist in meinem Bereich immer wieder ein Problem. Aber als stellvertretende Vorsitzende bin ich für alle angestellten Arbeitnehmer innen zuständig und da spielt die ganze Eingruppierung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der vielen Quereinsteiger innen eine ganz bedeutende Rolle in meiner bzw. unserer Arbeit

hlz: Wie ist eure Arbeit organisiert? Macht ihr das arbeitsteilig in Abhängigkeit von den Bereichen, aus denen ihr kommt oder macht jede_r alles?

Thorsten: Wir sind schon spezialisiert, aber wichtig ist, dass, bevor Entscheidungen getroffen werden, eine Transparenz hergestellt wird, damit alle Mitglieder im Vorstand, aber auch die übrigen Kolleg innen des GPRs einen annähernd gleichen Informationsstand haben, der es ihnen möglich macht, auch in spezielleren Fragen mitentscheiden zu können. Also dass es nicht so ist, dass einige Wenige sagen, so wird es gemacht und man stimmt das dann ab, sondern es geht uns darum, dass die Informationen allen vorliegen und genügend Zeit bleibt, damit alle Beteiligten die Möglichkeit haben, sich ausreichend zu informieren und die Themen zu diskutieren. Das ist in einem so großen Gremium nicht immer einfach und dauert ein bisschen länger, als wenn man sich zu zweit oder zu fünft abstimmt, sprich die top-/down-Methode praktizieren würde. Aber die Zeit muss aus unserer Sicht sein, dass die Argumentationen, die die Spezialist innen vorlegen, von den übrigen Mitgliedern des GPRs - und wir sind am Ende des Tages ja alle Entscheidungsträger innen mit gleichem Stimmrecht - nachvollzogen werden können, damit wir dann als Gremium eine Entscheidung treffen, hinter der alle stehen können.

hlz: Ein hoher Anspruch!

Thorsten: Vielleicht, aber das ist uns ganz wichtig in unserer Arbeit und nur das ist gelebte Demokratie, dass wir als Gremium geschlossen auftreten und Entscheidungen auch dann, wenn man nicht Spezialist_in ist, kompetent trifft und dass man in der Lage ist – auch für den Fall, dass man in der Schule darauf angesprochen wird -, kompetente Antworten geben zu können.

Nur so kann verantwortungsvolle Personalratsarbeit funktionieren, wenn sich alle verantwortlich fühlen. Das ist die Voraussetzung für die Schaffung von Glaubwürdigkeit nach außen. Voraussetzung nach innen, damit das funktioniert, ist, dass auf diese Weise sich jedes Mitglied im GPR wertgeschätzt fühlt.

hlz: Aber das ist kein Selbstgänger...

Ute: ...nein, aber da wir alle an die zeitliche Limitierung der Amtszeit aufgrund des 8-Jahres-Beschlusses der GEW gebunden sind, stellt sich für uns auch immer wieder die Frage: Wie schaffen wir es, das Wissen und das Know-how weiterzugeben und möglichst frühzeitig neue Menschen, die dann nachrücken können, in die Arbeit des GPR einzubinden? Im Moment funktioniert das ganz gut. Viele Leute bringen sich ein und kommen selbst außerhalb der Sitzungszeiten. Auch daran erkennt man, dass der Gesamtpersonalrat auch als Gemeinschaft zusammenwächst.

hlz: Das funktioniert ja bekanntlich am besten über das konkrete Tun. Und viel Arbeit dürfte es doch allein wegen des Erfolgs der Volksinitiative zur Inklusion geben? 300 Stellen sind ja kein Pappenstiel.

Sven: Das stimmt! Es gibt zwar Kritiker innen, die sagen, wenn diese 300 Stellen jetzt auf über 300 Schulen gleichmäßig verteilt werden, kommt da ja nicht mal eine Stelle im Durchschnitt an. Stimmt, aber so ist es ja nicht vorgesehen. Je nach Anzahl der Schüler innen mit sonderpädagogischem bedarf und nach KESS Faktor (Grundschule) erhält vielleicht ein System 1,5 zusätzliche Stellen, ein anderes System dafür nur 0,6 und das aufwachsend. Jetzt muss man sich die Situation zu jedem 1.8. in den Schulen vorstellen, wenn die Ressourcen aufwachsend wirksam werden. Erst einmal muss die Schulleitung sehen, wieviel Ressource hat die Schule zusätzlich bekommen und ggf. muss eine Stelle ausgeschrieben werden, wenn sie nicht auf die Kolleginnen und Kollegen, die gerade weniger als 100 Prozent arbeiten, verteilt werden kann. Das passiert alles in den Schulen vor Ort. Wir können nur nachvollziehen ob die Zuweisungen an die einzelnen Schulen erfolgt sind; wie die Zuweisung in den Schulen verwendet wird, das müssen die SPR vor Ort kontrollieren

hlz: Und was bedeutet das jetzt für die ganz konkrete Arbeits- bzw. Belastungssituation, die die Inklusion mit sich bringt, für die einzelne Kollegin oder den Kollegen an der jeweiligen Schule?

Thorsten: Man kann nicht erwarten, dass diese gefühlt gro-Be Anzahl sich jetzt auf einmal in allen Schulen niederschlägt. Wenn man sagen würde: Das Gesamtpaket verteilen wir auf 50 Schulen oder so, dann könnte man sagen: Okay, dann hätten wir ja schon pro Schule sechs Stellen. Das würde das ieweilige Kollegium sicherlich deutlich merken. Aber so eine Zuweisung aus dem Gesamtpaket der 300 Stellen zwischen 0,4 oder vielleicht 1,3 – das ist jetzt nicht validiert, sondern soll das Problem deutlich machen - in beispielsweise meiner Schule mit 180 Mitarbeiter innen ist das eher nur ein Grundrauschen.

hlz: Wie kriegt ihr es hin, dass das, was ihr macht, von den Kolleg_innen nicht nur als ein solches Grundrauschen wahrgenommen wird?

Thorsten: Unsere gesetzliche Aufgabe wäre eine Personalversammlung, aber die Perso-

nalversammlung können wir aufgrund der Größe ja schlecht abhalten. Wir müssten ja eine Halle finden, in die mal locker 16.000 Menschen passen! Bei ca, 16.000 Vollzeitstellen in Schulen, an denen unter Berücksichtigung der Teilzeitarbeitenden ca. 23.000 Beschäftigte arbeiten, bliebe wahrscheinlich nur das Volksparkstadion als Versammlungsort. Es ist über die

Jahre Tradition gewesen und der schließen wir uns an, dass wir diese Rechenschaft, zu der wir ja auch gesetzlich verpflichtet sind, über die regelmäßige Ausgabe eines GPR-Infos ablegen und dabei auch immer versuchen, den Kolleginnen und Kollegen praktische Tipps und Infos mit an die Hand zu geben. Wir sind ganz stolz auf die Herausgabe unseres ersten Infos, das hoffentlich alle

Kolleg innen erreicht hat!

hlz: Dann hoffen wir, dass die hlz-Leser innen, die dieses Interview gelesen haben, nun besonders neugierig auf euer "Werk" geworden sind. Ich danke euch für das Gespräch.

Das Interview führte JOACHIM GEFFERS

Einladung

Bildung statt Kinderarbeit
– GEW-Arbeitsgruppe –

fair childh••d

"Kinderarbeitsfreie Zonen in Tansania: Bericht von einem Projektbesuch der GEW-Stiftung FairChildhood"

Dazu lädt die GEW AG "Bildung statt Kinderarbeit" HH / Schleswig Holstein Interessierte ein.

25. April 2019 - 19 bis 21 Uhr - Curio-Haus, Raum A

"Sicher, frei und gebildet" sollen Kinder in aller Welt aufwachsen können. Doch die Realität sieht anders aus – daher unterstützt die GEW Initiativen örtlicher Bildungsgewerkschaften, die Kinderarbeit in ihrem Land beseitigen wollen.



Seit 2017 arbeitet die Tansanische Bildungsgewerkschaft TTU daran, in einer Region 200 km von Dar Es Salaam entfernt in zwei Bezirken eine kinderarbeitsfreie Zone einzurichten. Lehrkräfte werden fortgebildet, um gemeinsam mit den Verantwortlichen und Würdenträger_innen der Gemeinden und aktiven Schüler_innen Kinderarbeit zu bekämpfen, Eltern davon zu überzeugen, ihre arbeitenden Kinder lieber zur Schule zu schicken.

Klaus Bullan hat sich als Vorstandsmitglied von Fair Childhood mit einem Mitarbeiter der Bildungsinternationale im Herbst 2018 vor Ort über das Projekt informiert und wird uns darüber berichten.

Anja Bensinger-Stolze, Vorsitzende der GEW Hamburg, begrüßt die Gäste.

Zum Abschluss der Veranstaltung ist Gelegenheit für Austausch und Diskussion.