

Auf Augenhöhe

Interview mit den bisherigen Vorstandsmitgliedern des Gesamtpersonalrats zu ihrem Wahlsieg und über ihre Arbeit

hlz: *Erst noch mal meinen herzlichen Glückwunsch zu eurem fulminanten Sieg! Wenn ich richtig gerechnet habe, dann habt ihr bei den Beamt_innen 2,4 Prozent zusätzlich an Stimmen gekriegt und bei den Angestellten – noch grandioser – um 10 Prozent zugelegt. Wie habt ihr das gemacht?*

Lucie Kuhse: Ich denke, dass die Kolleg_innen vor Ort unsere Arbeitsergebnisse zu schätzen wissen, dass wir sie mit unserer täglichen Arbeit überzeugt haben. Wir begleiten hier jeden Tag schulische Personalräte in den Prozessen, die sie an den Schulen im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen mit den Schulleitungen führen. Das scheint auch bei den Kolleg_innen angekommen zu sein.

hlz: *Was war denn in dieser Wahlperiode euer größter Erfolg und die größte Niederlage?*

Roland Kasprzak: Ich würde für Beides die Dienstvereinbarung (DV) nennen, die den Ablauf des Ganztags zum Gegenstand hat. Wir haben darüber nach dem Personalwechsel an der Abteilungsspitze verhandelt, also als der Landesschulratsposten von Rosenboom auf Altenburg-Hack überging. Da haben wir die Chance ergriffen, viele unserer Vorstellungen durchzusetzen. Dies stieß aber dann massiv auf Widerstände, was die Behörde veranlasste, die getroffene Vereinbarung wieder zu kündigen. Das war für uns zunächst mal ein Nackenschlag,

eine Niederlage, wenn du so willst. Es ist uns in den dann folgenden Verhandlungsrunden aber doch gelungen, essentielle Teile zu retten und neue Aspekte aufzunehmen, so dass man insgesamt sagen kann, dass die dann verabschiedete aktuelle DV als Erfolg für uns angesehen werden kann. Wäre es zu keinem Abschluss gekommen, hätte dies die bisherige Praxis, dass die Schulleitungen wie bisher nach Gutdünken entscheiden konnten, fortgeführt.

hlz: *Gab es Forderungen, an denen ihr gescheitert seid?*

Matias Töpfer: Wir haben das Problem im PTF-Bereich (pädagogisch-therapeutisches Personal), dass wir leider feststellen müssen, dass die innere Aufteilung der Dienstzeit ganz offensichtlich nicht der Mitbestimmung unterliegt. Da ist man dann schnell an der Grenze dessen, was die Durchsetzungs-

möglichkeiten des Personalrats betrifft – leider. Dass wir die von der Behörde jetzt festgelegte vorgenommene Arbeitsverdichtung der PTF-Kolleg_innen nicht verhindern konnten, ist schon bitter. Aber das Personalvertretungsrecht gibt uns keine Chance, auf die Inhalte der Arbeit Einfluss zu nehmen. Anders beim äußeren Rahmen der Regelung. Den konnten wir mitbestimmen. Da haben wir eigentlich kein schlechtes Ergebnis erzielt. Es besteht jetzt die Möglichkeit für die Kolleg_innen, die in den Ferien arbeiten, in den Schulwochen Urlaub zu nehmen. Es gibt nun ein Recht auf Fortbildung. Das ist alles schön und gut, aber das Eigentliche, da kommst du nicht ran, da sind die Grenzen des Personalvertretungsrechts eng gesetzt. Damit muss man dann eben auch leben. Und das müssen wir auch vermitteln, was nicht immer einfach ist. Da hilft es nur, den Kolleg_innen immer wieder klar zu machen, dass sie ihre Interessen letztendlich kollektiv über die Gewerkschaft selbst in die Hand nehmen müssen.

hlz: *Wie muss man sich diese Verhandlungen zwischen euch und der Behörden vorstellen? Habt ihr das Gefühl, dass ihr da auf Augenhöhe wahrgenommen werdet?*



Eindeutig, welches Geschlecht hier die Richtung angibt. V.l.n.r.: Roland Kasprzak, Matias Töpfer, Lucie Kuhse

Foto: hlz

Dienstvereinbarung zum Einsatz von Lehrkräften in Hamburger Ganztagschulen zwischen der Behörde für Schule und Berufsbildung und dem Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen	
Dienstvereinbarung GTS alt vom 18.11.2016	Dienstvereinbarung neu , unterschrieben am 15.5.2018
<p>I. Präambel</p> <p>... „Schulen beachten diese Dienstvereinbarung bei der Einsatzplanung der Lehrkräfte, soweit dringende schulische Organisationsnotwendigkeiten dem nicht entgegenstehen. Im Einvernehmen mit der Lehrkraft sind abweichende Einsatzplanungen für ein Schuljahr möglich. ist der schulische Personalrat zu informieren.“ ...</p>	<p>1. Präambel</p> <p>... „In einem guten Ganztagsbetrieb werden die Belange der Lehrkräfte angemessen berücksichtigt. ... Die Dienstvereinbarung bringt ... die organisatorischen Notwendigkeiten eines schulischen Ganztagesbetriebes mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Einklang.“ ...</p>
<p>II. Leitlinien</p> <p>1. „... Einsatz ... in der Zeit von 8 bis 16 Uhr ... Abweichungen sind aus wichtigen, nachzuweisenden Gründen möglich. Art und Umfang ... mit Personalrat zu vereinbaren. Der tägliche Unterrichtseinsatz einer Lehrkraft soll inklusive etwaiger Vertretungsstunden sieben Unterrichtsstunden à 45 Minuten nicht überschreiten. Mit sieben Unterrichtsstunden wird maximal einmal in der Woche geplant. Ausnahmsweise darf in einem Schuljahr zweimal pro Woche mit sieben Unterrichtsstunden geplant werden; in diesem Fall darf im Folgejahr der geplante tägliche Unterrichtseinsatz sechs Stunden nicht überschreiten.“</p> <p>2. ... „Unterricht der Lehrkräfte außerhalb des Grundunterrichts nach Stundentafel wird mit dem für GTS-Mehrstunden zugewiesenen Faktor von 1,3 erteilt.“ ... „29-Stunden-Obergrenze je ganzer Stelle ...“</p>	<p>3.1. Zeitlicher Rahmen</p> <p>„... ist regelhaft 8 bis 16 Uhr.... Darüber hinaus können die Schulen nach 16 Uhr Unterricht planen, wenn dies aufgrund der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte in der Oberstufe, der Fachraum- und Sporthallenplanung oder der Kooperationen mit anderen Schulen notwendig ist.“</p> <p>3.2. Täglicher Unterrichtseinsatz</p> <p>„... planmäßig nicht mehr als sechs Unterrichtsstunden à 45 Minuten. Aus offenzulegenden organisatorischen Gründen ist einmal in der Woche ein darüber hinausgehender Einsatz mit maximal zwei weiteren Unterrichtsstunden möglich. ... Ausnahmen Einvernehmen mit dem Betroffenen ... Personalrat zu informieren.“</p> <p>3.3.</p> <p>„... auf 29 Unterrichtsstunden in der Woche beschränkt“</p>
<p>3. Unterrichtseinsatz im Block</p> <p>„... Lückenstunden sind zu vermeiden ... sind Lückenstunden auf maximal vier Unterrichtsstunden pro Woche ... und maximal zwei Unterrichtsstunden pro Tag zu begrenzen. ...</p> <p>Mittagspausenzeiten der Lehrkräfte werden ab ... über 90 Minuten wöchentlich auf die Lückenstunden angerechnet.“ ...</p>	<p>3.4 Unterrichtseinsatz im Block</p> <p>„Der Unterrichtseinsatz ist in einem sinnvollen Zusammenhang zu organisieren, der einerseits der Einsatzplanung der Schule, andererseits aber auch den Erfordernissen der Unterrichtsvorbereitung der Lehrkräfte Rechnung trägt.“ ... „Die dienstlich nicht geplanten Zeiten für die Lehrkräfte sollen auf maximal vier Unterrichtsstunden à 45 Minuten pro Woche begrenzt werden. Pro Tag sind maximal zwei Unterrichtsstunden als dienstlich nicht geplante Zeit zulässig. Am Konferenztage darf sich ... die dienstlich nicht geplante Zeit um maximal zwei zusätzliche Unterrichtsstunden erhöhen.“</p> <p>„Schulische Pausenzeiten ³ sollen auf fünf Zeitstunden pro Woche begrenzt werden. ⁴“ ...</p> <p>„Ausnahmen ... sind mit Zustimmung der Betroffenen möglich. schulische Personalrat zu informieren.“ ...</p> <p>„... Durchschnittsfaktor ... über alle Angebote 1,3 WAZ. ... Mindestfaktor ... 1,1 WAZ ...“</p>
<p>5. Konferenz</p> <p>„Regelhaft ... an nicht mehr als einem Nachmittag in der Woche an Konferenzen nicht länger als bis 16 Uhr dauern Abweichend ... auch bis 18 Uhr, wenn die einzelnen Lehrkräfte nicht häufiger als sechs Mal im Schuljahr teilnehmen müssen.“</p>	<p>4.1 Konferenztag</p> <p>„Die Schulen richten einen Konferenztag in der Woche ein. ... Lehrerkonferenzen, Fachkonferenzen Für alle anderen Konferenzen, Sitzungen und Arbeitsgruppen soll, wenn organisatorisch sinnvoll und terminlich möglich, ebenfalls der Konferenztag genutzt werden.“</p> <p>4.2</p> <p>„Der Konferenztag beginnt möglichst früh und soll spätestens um 17 Uhr enden. Durch eine schulische Dienstvereinbarung kann ein anderer Zeitpunkt für das Konferenztage festgelegt werden.“</p> <p>„... Jahrestermineplanung zur Mitbestimmung....“</p>
<p>Quelle: https://gpr.hamburg.de/dienstvereinbarung-ganztage-abgeschlossen-2/ https://www.gew-hamburg.de/sites/default/files/download/aktuelle-meldungen/dv_einsatz_lk_ganztagschulen.pdf</p>	



Lucie Kuhse: Ja, aber es ist auch abhängig davon, mit welchen Personen man hier in der Behörde zu tun hat. Aber bei der großen Mehrheit der Akteur_innen besteht eine große Rollenklarheit und auch das Bewusstsein darüber, dass vertrauensvolle Zusammenarbeit wichtig ist.

Roland Kasprzak: Wir müssen da vielleicht trennen. Mit der Behördenspitze selbst, also dem Senator und dem Staatsrat, verhandeln wir ja nicht. Da gibt es Gespräche. Die Verhandlungen, die wir zur Dienstvereinbarung Ganztag zuletzt hatten, haben wir mit von der Behördenspitze benannten Akteuren auf der Arbeitsebene geführt, zu denen sich dann in der Verhandlung ein bestimmtes Verhältnis entwickelt hat, bei dem die Gegenseite auch uns kennenlernen konnte. Das ist dann nicht mehr so konfrontativ, wie man sich Verhandlungen üblicherweise vorstellt, aber die Positionen werden dabei nicht aufgegeben. Nur, weil man sagt, wir wollen zu einem Ergebnis kommen, muss man sich ja nicht ständig auf die Nase hauen. Das verstehe ich unter Augenhöhe.

Matias Töpfer: Ich glaube, es hat sehr viel mit personeller Kontinuität zu tun. Wenn beide Seiten die Menschen kennen, die auf der anderen Seite des Tisches sitzen, dann kann man wirklich Klartext reden und mit offenem Visier kämpfen. Das habe ich

zunehmend als nützlich empfunden. Die DV Ganztag ist mit sehr offenen Worten von beiden Seiten vertreten und verhandelt worden. Das ist besser, als wenn ständig wechselnde Akteur_innen da sitzen und man denkt: Oh, ich muss in den Schützengraben, ich darf hier nichts Falsches sagen.

hlz: Jetzt gibt es ja im Gegensatz zu früher, als wir noch Kapitelpersonalräte hatten, neben dem Gesamtpersonalrat die Schulpersonalräte. Wie funktioniert die Zusammenarbeit?

Lucie Kuhse: Die Kommunikation findet hier jeden Tag statt, weil die schulischen Personalräte bei uns anfragen. Das ist auch verständlich und nachvollziehbar, weil die Kolleg_innen an den Schulen für ihre Arbeit viel weniger Zeit als Personalräte angerechnet bekommen als wir, die wir uns zu Experten entwickeln können. Insofern können wir sie entsprechend unterstützen. Wir erfahren dadurch aber auch, was an den Schulen los ist. Die Eindrücke, die uns die 25 Personen, die hier im Gremium des Gesamtpersonalrats sitzen, vermitteln, wären dafür nicht ausreichend repräsentativ genug. In unserer eigenen Rolle als schulische Personalräte – die meisten von uns nehmen dieses doppelte Mandat wahr – erfahren wir natürlich auch Einiges. Aber wie divers und bunt die Problemlage an den Schulen ist in Hamburg, das erfahren wir im Besonderen über diese Anfragen.

Roland Kasprzak: Wir machen in Bezug auf die Schulpersonalräte lediglich eine Prozessberatung, also: was kann man tun? Auf welchem Wege? Wie geht man miteinander um? Welche Schritte sollten aufeinander folgen? Welche sollte man zu bestimmten Zeiten nicht gehen? Wir machen Vorschläge, wie man etwas machen kann.

Es ist ja nicht so, dass wir eine Anfrage kriegen und damit alles abgefrühstückt ist, sondern es kann sein, dass über Wochen hinweg immer wieder Nachfragen gestellt werden. Es kann ja auch sein, dass sich eine Angelegenheit zwischenzeitlich anders darstellt, als es absehbar war.



Lucie Kuhse: In Bezug auf die Schulpersonalräte ist dies der Hauptteil der Arbeit, die wir machen. Eine im engeren Sinne rechtliche Beratung müssen die Kolleg_innen sich bei der gewerkschaftlichen Rechtsberatung holen. Auch die politische Beratung im weiteren Sinne findet bei uns nicht statt. Die macht die GEW auf den Personalrätekonferenzen. Da treten wir selbstverständlich als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter auf.

hlz: Nun gibt es in eurem Gremium die GEW-Fraktion als die mit Abstand größte Gruppe. Aber es gibt auch noch andere. Wie stellt sich die Zusammenarbeit mit den Personen anderer Fraktionen dar?

Lucie Kuhse: Ich bin jetzt seit vier Jahren dabei und ich habe festgestellt, dass wir mit den anderen eine gute Gesprächskultur entwickelt haben. In den letzten Jahren haben wir auffällig viele einstimmige Beschlüsse gefasst. Lebendige Diskussionen mit denen, die nicht der GEW angehören,

ren, beleben doch das Geschäft. Das heißt ja nicht, dass man deshalb die eigene Position verwässern muss.

hlz: *Ich habe gehört, ihr habt eurem Vorstandsgremium jetzt eine neue Struktur gegeben. Ihr ward in der Vergangenheit vier, die die Arbeit im Vorstand getragen haben und seid jetzt fünf. Was verspricht ihr euch davon?*

Roland Kasprzak: Eine größere Meinungsvielfalt. Wir haben bislang eine kapitelbezogene Struktur gehabt. Die Welt in den Schulen ist aber bunter geworden. Wir können nicht mehr in Kapitelgrenzen denken, sondern wir müssen immer mehr Aufgaben- und Schwerpunkt bezogen denken. Ich komme zwar aus dem berufsbildenden Bereich, also vom HIBB (Hamburger Institut für berufliche Bildung), ich betreue also die Kolleg_innen an den Berufsschulen, aber ich betreue auch alle Beamtenstatusfragen der übrigen Schulkapitel. Es gibt viele Fragen, die ich, auch wenn sie aus dem HIBB kommen, nicht bearbeite, weil sie in den Schwerpunktbereich von Matias fallen, der für die Beschäftigten im Angestelltenverhältnis zuständig ist. Die Aufgabenbereiche überschneiden sich also immer mehr, was aber insgesamt die Arbeit auch interessanter macht.

Matias Töpfer: Kapitelübergreifend agieren wir vor allem natürlich beim Thema Lehrerbearbeitungszeit. Wir haben den Vertreter der Stadtteilschulen, meine Person, der vor allem zuständig ist für Angestelltenfragen, PTF- und VSK-Fragen. Das kann einer alleine nicht schaffen. Fragen, die aus Stadtteilschulen kommen, können auch Kolleg_innen aus anderen Kapiteln beantworten, weil sie sich dort genauso stellen. Und wir haben jetzt als fünftes Mitglied einen Kollegen, der für die Sonderschulen zuständig

ist, weil er aus diesem Kapitel kommt, aber auch den gesamten Bereich Inklusion für alle Schulkapitel abdeckt. Wir müssen, ob wir wollen oder nicht, Generalisten sein. Jede Einzelfrage ist aber eine, bei der du in die Tiefe gehen musst. Das kannst du nicht an Kapitelgrenzen festmachen, sondern da musst du auch Themenbereiche haben, auf die du dich spezialisiert hast. Das heißt in der Praxis: Wir sprechen heute im Vorstand viel mehr miteinander, als es früher geschehen ist.

Roland Kasprzak: Um das mal zu konkretisieren: Wir haben jetzt fünf IuK (Information und Kommunikation)-Dienstvereinbarungen oder eine Rahmen- oder Prozessvereinbarung zu diesem Themenkomplex in dieser Wahlperiode abgeschlossen. Das ist inhaltlich sehr komplex. Wir haben dafür ja innerhalb unserer Gruppe jemanden, der sich darauf spezialisiert hat. Ohne ihn, der auf diesem Gebiet bereits ein Fachmann war, bevor er diese Aufgabe übernommen hatte, wäre es unmöglich, sich ein qualifiziertes Meinungsbild zu verschaffen. Zukünftig wird – so meine Annahme – diese Art von Spezialisierung sich noch steigern. Im IuK-Bereich bekommen wir eine Freistellung dafür. Es kann sein, dass wir für das LI ebenfalls mit dem jetzigen Zeitbudget nicht auskommen.

hlz: *Eure Aufgabe besteht ja aber nicht nur im gestalterischen Bereich im weitesten Sinne, sondern ihr habt auch eine Kontrollfunktion.*

Lucie Kuhse: Ja, es wird regelmäßig festgelegt, welche Schulen kriegen wie viele Beförderungsstellen. Die Personalreferenten stellen uns die Unterlagen zur Verfügung. Unsere Aufgabe ist es, immer wieder nachzufragen, nach welchen Kriterien die Verteilung vorgenommen wurde. Es gibt da Unterschiede

zwischen den Kapiteln. Schon mehrfach haben wir die Verteilung reklamiert. Wir haben dann Vorschläge gemacht, auf die man dann zum Teil auch eingegangen ist. Es kommt natürlich auch schon mal ein Rechenfehler vor. Unser Hauptkriterium ist und bleibt natürlich, dass die Chancen auf Beförderung über alle Schulen hinweg gleich bleiben.

hlz: *Fühlt ihr euch insgesamt in eurer Arbeit von der GEW genügend unterstützt?*

Roland Kasprzak: Ich kann sagen: auf jeden Fall! Ich greife nur kurz zum Telefonhörer. Wenn ich eine rechtliche Frage habe, die ich nicht beantworten kann, dann rede ich mit der GEW und kriege sie in aller Regel auch beantwortet. Da, wo wir Unterstützung als Gruppe brauchen, bekommen wir sie.



Matias Töpfer: Es gibt immer Schnittmengen: Was ist gewerkschaftliche, was ist personalrätliche Aufgabe? Wir müssen darauf achten, dass dieses Alltagsgeschäft, das auf uns einprasselt, nicht dazu führt, dass wir nicht genug miteinander reden. Darauf muss man immer wieder achten.

hlz: *Dann wünsche ich euch, dass euch dies auch weiterhin gelingt und der Erfolg auf eurer Seite bleibt.*

Das Interview führte
JOACHIM GEFFERS