

Inhalt

Wenn Selbstschutz zu Benachteiligung führt	1
Fortbildung ist Arbeitszeit	2
Augen auf bei der Fortbildungswahl!	3
Kuraufenthalte außerhalb der Ferien	4
Inklusion in Hamburg – Warten auf Verstand	4
Abitur 2015	5
Das neue Personalvertretungsgesetz stärkt die Personalräte	6
Steter Tropfen – Sonderpädagogikressourcen	6
Mitarbeiterversammlung des pädagogisch-therapeutischen Fachpersonals	7
Die Schwerbehindertenvertretung informiert:	7
Neu im GPR-Vorstand: Carsten Arnheim	7
Ansprechpartner im GPR	8

Wenn Selbstschutz zu Benachteiligung führt

und dabei der Senator die Ursache verschleiert

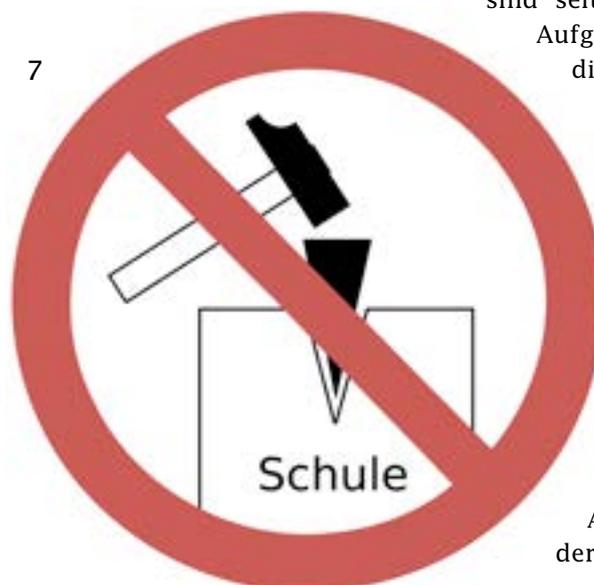
Schulleitungen bedienen sich in unzulässiger Weise bei den F-Zeiten. Daraus resultiert hohe Unterrichtsbelastung und eben nicht aus dem „Hamburgischen Lehrerarbeitszeitmodell“ und dessen Auskömmlichkeitsvorgaben – mit dieser Aussage wird Senator Rabe in der Hamburger Lehrerzeitung der GEW (Nr. 1-2/2015) zitiert.

Hier verdreht der Senator einiges und verschleiert die Verantwortlichkeit der Behördenspitze. Das „Lehrerarbeitszeitmodell“ sparte bei seiner Einführung 2003 Lehrerstellen ein und veränderte die Zuweisung der Lehrkräftearbeitszeit. Es ging weg vom Pflichtstundenmodell hin zur pauschalisierten Zuweisung von U-, A- und F-Zeiten. Über dieses Sparmodell wurde schon viel geschrieben, über Probleme der Steuerung der Lehrkräftearbeitszeit weniger.

Die zweite Lehrerarbeitszeitkommission ging 2003 davon aus, dass für die Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters durchschnittlich 20 WAZ Funktionszeiten benötigt würden. Wie alle an Schulen Tätigen wissen, sind seitdem für alle Beteiligten zusätzliche

Aufgaben an die Schulen gekommen. Für diese zusätzlichen Aufgaben gab es in der Regel keinen Ausgleich, d.h. die zusätzliche Arbeit wird von den Beschäftigten häufig in ihrer Freizeit erledigt. Schon 2008 evaluierte die Behler-Kommission das „Lehrerarbeitszeitmodell“ und fand 42 hinzugekommene Aufgaben, die bis heute nicht in der Arbeitszeitberechnung berücksichtigt sind.

Die Lasten sind dabei höchst ungleich verteilt, denn die zusätzlichen Aufgaben treffen die Beschäftigten in Abhängigkeit von der Schulsituation, der Klassengrößen, der Schülerschaft, der Kooperationspartner u.v.a.m. Das gilt für Schulleiterinnen und Schulleiter genauso wie für Lehr-



Spalten verboten!

kräfte. Es besteht also ein grundsätzliches Problem für die ganze Schule, wobei die Schulleitungen ihre Mehrbelastung durch zusätzliche F-Stunden abfedern können.

Deshalb erreichen uns aus den Schulen Meldungen, dass die Schulleitungen sich „viel mehr als die 20 F-Stunden genehmigen“, die die zweite Lehrerarbeitszeitkommission als Orientierungswert angegeben hatte. Das können wir den Schulleitungen auch nicht verübeln. Schließlich schützen sie sich selbst so vor Überforderung, allerdings zu Lasten der Kollegien. Ähnlich sieht es aus, wenn weitere Mitglieder der erweiterten Schulleitungen zusätzliche F-Stunden bekommen oder Schulleitungsaufgaben auf Lehrkräfte verlagert werden.

Die hier beschriebene Praxis wirft der GPR den Schulleitungen nicht vor, sondern versteht sie als Folge des „Lehrerarbeitszeitmodells“ und der Zuweisung diverser neuer Aufgaben seitens der BSB. Die Ursache liegt also in der Zuweisung der zusätzlichen Aufgaben, und das möchte der Senator verschleiern, indem er die Schulleitungen verantwortlich macht. Die oben beschriebene Praxis ist nur der Anlass für die Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen, nicht ihre Ursache.

Die ausgeweitete Nutzung der F-Stunden durch die Schulleitung oder für Schulleitungsaufgaben führt allerdings zu Benachteiligungen und Gesundheitsrisiken bei den anderen Beschäftigten. Zunächst verringern sich dadurch die an Lehrkräfte verteilbaren F-Stunden. Der Topf wird, bei ausgeweiteter Aufgabenlast, also kleiner!

An diesem Punkt sollte ein fürsorglicher Dienstherr von selbst auf die Idee kommen für einen Ausgleich zu sorgen. Wie wir alle wissen, ist das leider bisher nicht geschehen.

Da das „Lehrerarbeitszeitmodell“ so kompliziert ist, machen wir hier Vorschläge, die die Situation positiv verändern könnten, ohne die Lehrerarbeitszeitverordnung zu ändern. Eine Änderung dieser Verordnung hatte der Senator ja bisher immer ausgeschlossen. Er kann hierbei sein Wort halten und trotzdem den Beschäftigten helfen. Die Vorschläge beziehen sich nicht nur auf die Schulleitungsaufgaben, sondern auf alle negativen Effekte der Berechnung des Lehrkräftebedarfs an Schulen.

Der GPR fordert:

- Zusätzliche F-Stunden für Schulleitungsaufgaben. In der durchschnittlich zugewiesenen Arbeitszeit aller Lehrkräfte sind die Zeiten enthalten, die die Schulleitungen verwenden müssen. Das ist falsch. Jeder Schule müssten 26 WAZ entsprechend der Empfehlung der Lehrerarbeitszeitkommission und 20 weitere WAZ für hinzugekommene Aufgaben zugewiesen werden. Diese Summe stellt aus unserer Sicht die Untergrenze dar.
- Veränderung in der Zuweisung von besonderen Arbeitszeiten. Die Zuweisung der F-Stunden allein reicht nicht, weil im System diese Stunden wieder in U-, A- und F-Stunden zerlegt werden. Aus 46 zusätzlich zugewiesenen Stunden werden dann

„nachrichtlich“ nur sechs F-Stunden. Das darf nicht sein und die Änderung muss dann auch die Zuweisungen für den schulischen Personalrat, die Altersentlastung und Weiteres betreffen, denn auch hier wird so gerechnet. Das auf zwei Nachkommastellen genaue Zuweisungsverfahren KSP trennt hier nicht und weist damit Arbeitszeitbestandteile falsch zu.

- Ausweitung der Vertretungsressourcen. Die BSB misst den Vertretungsbedarf – laut einer Pressemitteilung – am Krankenstand. Über den Krankenstand hinaus gibt es eine ganze Reihe weiterer Vertretungsgründe: Mutterschaftsurlaub, Elternzeit, Klassenreisen, Prüfungen von Schülerinnen und Schülern, Prüfungen von Lehrkräften, anerkannter Sonderurlaub und einiges mehr. Der Senat selbst hat den Vertretungsbedarf wegen Krankheit mit 44% des Gesamtvertretungsbedarfs angegeben (siehe Bürgerschaftsdrucksache 20/5470). Bei einem – von der BSB zu niedrig angegebenen – Krankenstand von 5,9% reichen die Vertretungsmittel an Schule vorn und hinten nicht.

Letztlich geht es darum, dass der Senator für jede zusätzliche Aufgabe, die er den Schulen zuweist, Verantwortung und Finanzierung übernehmen muss. Das bedeutet, dass die Erfüllung unserer Forderungen nur ein erster Schritt sein kann.

Fortbildung ist Arbeitszeit

In den unteilbaren A-Zeiten sind 30 Stunden pro Schuljahr für Fortbildungen eingerechnet. Auch Teilzeitkräfte leisten 30 Fortbildungsstunden. Im Einvernehmen mit der Lehrerkonferenz kann ein Teil auch für SchILF genutzt werden. Werden in einem Schuljahr – von der SL genehmigte – Fortbildungen im Umfang von 60 Stunden belegt, werden diese im nächsten Schuljahr angerechnet (Rosenboom-Brief vom 15.11.12). Die Fahrzeit von der Schule zur Fortbildungsveranstaltung wird zur Fortbildungszeit hinzugerechnet. Dabei gilt die Dauer, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln benötigt wird. Die Fahrtkosten können über das Schulbüro abgerechnet werden.

Kann eine Kollegin oder ein Kollege wegen Krankheit nicht an einer Fortbildung teilnehmen, werden die Fortbildungsstunden trotzdem angerechnet.



Augen auf bei der Fortbildungswahl!

Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten dürfen generell nicht beeinträchtigt werden, d.h. die Arbeitsgestaltung muss dem Menschen angepasst werden. Das müssen auch die einzelnen Fortbildungsanbieter in ihren Angeboten berücksichtigen.

Beispiel 1:

Muss eine Lehrkraft täglich von montags bis freitags ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und nimmt sie im Anschluss am Wochenende an einer genehmigten, zweitägigen Fortbildung teil, dann ist ein freier Tag auf sieben Tage nicht gegeben.

Beispiel 2:

Nimmt eine Lehrkraft an einem Abend von 18.00 bis 22.00 Uhr an einer genehmigten Fortbildung teil und beginnt ihr Unterricht am Folgetag bereits wieder um 8.00 Uhr, dann sind elf Stunden Mindestruhezeit nicht gegeben.



© Julien Christ, pixelio.de

Eine wesentliche Aufgabe des Gesamtpersonalrats (GPR) sind Überprüfung und Kontrolle der Anwendung von bestehenden Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen (§ 80 Abs. 6 Nrn. 1a und e HmbPersVG). Zudem ist der GPR in Bezug auf die Auswahl und Zuteilung von begrenzten Fortbildungsplätzen in der Mitbestimmung (§ 80 Abs. 1 HmbPersVG). Werden nun die angebotenen Fortbildungen im LI-Programm näher beleuchtet, ist vor allem ein Abgleich mit der Dienstvereinbarung LI (DV LI), deren Konkretisierung durch einen Brief des Amtsleiters Rosenboom, sowie der Abgleich mit einschlägigen

EU-Richtlinien notwendig.

- Zusätzliche Wegezeiten im Zusammenhang mit genehmigten Fortbildungen sind auf die Jahresarbeitszeit der Lehrkräfte anzurechnen, d.h., auf die 30 bzw. 45 Stunden Fortbildungsverpflichtung (DV LI)
- Fortbildungen mit einem Umfang von mehr als 30 bzw. 45 Stunden sind gesondert zu verrechnen (Brief des Amtsleiters Rosenboom vom 7.6.2012).

In den letzten Jahren ist auch immer wieder aufgefallen, dass besonders folgende Aspekte der Richtlinie 2003/88 EG des europäischen Parlaments bei LI-Fortbildungsausschreibungen unberücksichtigt geblieben sind:

- Eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden auf sieben Tage (inkl. Überstunden) darf nicht überschritten werden (Kapitel 2, Art. 6).
- Eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden auf 24 Stunden ist einzuhalten (Kapitel 2, Art. 3)
- Ein freier Tag auf sieben Tage ist einzuhalten (Kapitel 2, Art. 5).

(Quelle: Richtlinie 2003/88 EG vom 04.elf.2003)

Eine Kompromisslösung für das Schuljahr 2014/15 war notwendig geworden, damit das LI-Programm für das 2. Schulhalbjahr 14/15 überhaupt in den Schulen vorgelegt werden konnte. Der GPR hat sich mit der Behördenleitung und dem LI darauf verständigt, dass bei genehmigten Wochenendfortbildungen die Schulleitung den TeilnehmerInnen, die regulär von Montag bis Freitag ihren dienstlichen Verpflichtungen in der Schule nachgehen müssen, donnerstags vor oder montags nach dem betreffenden Wochenende frei geben muss (ein freier Tag auf sieben Tage, s.o.).

Weiter konnte der GPR erreichen, dass das Amt für Bildung und das LI zugesichert haben, dass ab dem Schuljahr 2015/16 alle gesetzlichen Vorgaben und Vereinbarungen in Absprache mit dem GPR in den Fortbildungsangeboten des LI eingehalten werden.

Deutlichen Nachholbedarf bei Ausgestaltung und Einhaltung der EU-Richtlinie in Bezug auf die angebotenen Fortbildungen gibt es noch bei den Teilzeitbeschäftigten, da hier z.B. deren unterrichtsfreie Tage nicht als Argument für schon vorhandene „Ruhetage“ dienen sollten.

Unter www.gpr.hamburg.de ist der genaue Wortlaut der DV LI zu finden, ebenso die Konkretisierung zu Abrechnung bei Fortbildungen mit einem Umfang von mehr als 30 bzw. 45 Stunden unter dem Stichwort „weitere Regelungen“.

Kuraufenthalte außerhalb der Ferien

Immer wieder behaupten Schulleitungen, dass Kuren („Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation“, „Kur-oder Heilverfahren“, „Heilkuren“) nur in den Ferien wahrgenommen werden dürften. Der GPR stellt fest, dass diese Aussage nur teilweise richtig ist.

Auf Anfrage des GPR hat die Personalabteilung erklärt: „Kuren sollen grundsätzlich während der unterrichtsfreien Zeit durchgeführt werden und sind daher ggf. bis zum nächsten größeren Ferienabschnitt hinauszuschieben, soweit dies aus medizinischen Gründen möglich ist.“ „Sollen“ heißt nicht „müssen“!

Es sind also Kuren außerhalb der Schulferien möglich, nämlich immer dann, wenn:

- ein Arzt die Notwendigkeit der Kur bestätigt oder wenn ein Termin in den Schulferien nicht zu bekommen ist (Beamte) bzw.
- sofern die Krankenkasse die Undurchführbarkeit der Kur während der Ferienzeit bescheinigt (Arbeitnehmer) oder
- der oder die Beschäftigte für den Zeitraum der Maßnahme krankgeschrieben ist.

Inklusion in Hamburg – Warten auf Verstand



© Jerzy, pixelio.de

Der GPR geht davon aus, dass die große Mehrheit aller KollegInnen der Idee einer inklusiven Schule positiv gegenübersteht. Die damit verbundene Willkommens- und Behaltenskultur an den einzelnen Schulen ist aber im Schulalltag nicht zu gewährleisten. Seit der Neufassung des § 12 HmbSG haben sich in der inklusiven Schullandschaft bzgl. der Personalressourcen große Verschlechterungen ergeben:

Die Ansubfinanzierung für die neu eingerichteten Inklusionsstandorte (43 Stellen), die IR-Klassen (37 Stellen), Kooperationsressource (9,7 Stellen) und die Integrativen Förderzentren (29 Stellen) laufen aus.

Weiterhin schlägt im Schulalltag die personelle Versorgungslücke mit folgenden Konsequenzen durch:

An Stadtteilschulen und Grundschulen stehen teilweise

weniger als 1,2 Std. sonderpädagogische Förderung pro SchülerIn und Woche zur Verfügung. Das liegt daran, dass statt der angenommenen 4% SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Bereichen LSE nun tatsächlich festgestellt 6,6% real vor Ort sind. Hierdurch ist die pauschale Zuweisung („systemische Versorgung“) von vornherein viel zu niedrig angesetzt.

SonderpädagogInnen werden immer noch in weit über zehn Klassen eingesetzt; dadurch gibt es kaum die Möglichkeit, eine tragfähige Beziehung als Voraussetzung einer erfolgreichen pädagogischen Arbeit zu den SchülerInnen aufzubauen. Außerdem kann es so kaum zu einer gelingenden multiprofessionellen Zusammenarbeit und einer gemeinsamen Gestaltung einer inklusiven Schulentwicklung kommen.

KollegInnen werden durch diese Arbeitsbedingungen verschlissen, die professionelle Unterstützung von SchülerInnen mit dem Förderbedarf LSE ist so nicht möglich (und grenzt an Kindeswohlgefährdung!) und führt den Inklusionsanspruch ad absurdum.

Dies wurde gerade im Bereich des neuen zweistufigen Diagnostikverfahrens bzgl. LSE deutlich. Allein für das Ausfüllen des Vorklärungsbogens wurden durchschnittlich 5 Stunden pro SchülerIn angegeben. Bei einem Anteil von 6,6% LSE-Kindern sind das übers Jahr 2 ½ Stellen!

Die Behörde stellte keinen zeitlichen Ausgleich zur Verfügung. Dadurch wurden einzelne Schulen gezwungen, diesen zusätzlichen zeitlichen Aufwand der „Vorklärung“ durch Wegfall der eigentlichen Kernaufgabe, nämlich der Unterrichtung und Förderung der SchülerInnen, auszugleichen. Der größte Teil der KollegInnen hat bis zum jetzigen Zeitpunkt keinen Ausgleich für diese Mehrarbeit erhalten.

Laut Aussage der BSB vom 7.7.2014 käme es „nach etwas Einübung mit dem neuen Verfahren hier zu einer deutlichen Zeitersparnis. Die Förderkonferenzen, Elterngespräche vor Diagnostik und Förderplanung, Förderplangespräche mit Sorgeberechtigten usw. hat es immer schon gegeben. Sie sind nicht neu hinzugekommen.“ Die BSB sieht in diesem Bereich also keinen Mehraufwand.

Auch in den Beratungsabteilungen der ReBBZ reichte

die Arbeitszeit nicht aus. Hier wurde auf Ressourcen der Bildungsabteilung der ReBBZ zurückgegriffen, was wiederum dazu führte, dass die eigentlichen Kernaufgaben, nämlich die Unterrichtung und Förderung der SchülerInnen, entfallen musste, obwohl dieses laut Aussage der BSB nicht geplant war.

Der GPR fordert ein stabiles Zwei-PädagogInnen-System, damit ein tragfähiger Beziehungsaufbau und eine differenzierte Förderung aller SchülerInnen erfolgen kann.

Notwendige Kooperationszeiten mit den verschiedenen Akteuren und Beratungszeiten für Eltern sind in der LA-ZVO nicht vorgesehen – gleichwohl aber zwingend notwendig.

Der GPR fordert eine schnelle Änderung. In der Inklusion gehören angemessene Kooperationszeiten zur Grundausstattung für eine erfolgreiche Arbeit.

Auch die Jubelpresseerklärungen der BSB, die Hamburg bundesweit auf dem Spitzenplatz der Personalversorgung in der Inklusion sehen, ändern daran nichts. Völlig verschwiegen wird, dass die gegenwärtige, unzureichende Ausstattung nur durch die bedenkliche Umverteilung von Ressourcen aus den auslaufenden Bedarfen (s.o.) und der Streichung von Sprachförderung an Sonderschulen erwirtschaftet wird.

Abitur 2015

Wo stehen wir?



© Florentine, pixelio.de

Wie schon im Abitur 2014 steht auch 2015 insbesondere den Erstkorrektoren nur eine kurze Frist zur Erledigung ihrer Aufgabe zur Verfügung. Der Zeitdruck 2014 wurde dadurch verschärft, dass die Prüfungstermine vor den Maiferien lagen. 2015 sind die Kernfächer Deutsch, Mathematik und Englisch zwar vor die Maiferien terminiert, jedoch bleibt der Zeitdruck für die Kolleginnen und Kollegen bestehen, da die Prüfungen teilweise in der Woche vor den Maiferien stattfinden und die Erstkorrekturen fast direkt nach denselben abgeben werden müssen.

Aus der Behörde kommen bezüglich der Abiturkorrekturen keine neuen Signale zur Entlastung der KollegInnen. Auch in diesem Jahr gelten dieselben Aussagen der Behördenleitung wie 2014: Von einer Vollzeitkollegin und einem Vollzeitkollegen an einem grundständigen Gymnasium seien in der Erstkorrektur fünf Klausuren an einem Tag zu bewältigen. An den Schulen sollen Korrekturtag funktional umgesetzt werden: Um Korrekturen termingerecht fertigzustellen, müssen Korrekturtag individuell mit der Schulleitung abgesprochen werden. Die Belastung im normalen Unterricht und der Einsatz im vierten Semester spielen sicherlich bei der Gewährung von Korrekturtag eine Rolle.

Was ist zu tun?

Die Personalräte an den Schulen sollten in anstehenden Dienststellengesprächen die Schulleitungen frühzeitig dafür sensibilisieren, dass die Kolleginnen und Kollegen alle gleichermaßen in dieser Zeit der Spitzenbelastung entlastet werden müssen und das gesamte Kollegium die Betroffenen unterstützen sollte.

Das neue Personalvertretungsgesetz stärkt die Personalräte

Das neue PersVG ermöglicht den Personalräten eine erweiterte innerdienstliche Allzuständigkeit. Grundsätzlich soll der Personalrat bei allen innerdienstlichen Maßnahmen mitbestimmen können. – Eine Maßnahme im Sinne der innerdienstlichen Allzuständigkeit liegt vor, wenn sie die Beschäftigungs- oder Anstellungsbedingungen entscheidend ändert.

§ 80 Abs. 1 Satz 1 regelt die Allzuständigkeit der Personalräte:

„Der Personalrat bestimmt mit bei allen personalen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Dienststelle insgesamt, Gruppen oder Einzelne von ihnen betreffen oder sich auf sie auswirken.“

Der Versagungskatalog ist abgeschafft worden. Der Personalrat kann künftig auch Maßnahmen widersprechen, die nicht gegen eine Rechtsvorschrift verstoßen. Als Gründe können Verstöße gegen Dienstvereinbarungen, Gleichbehandlung von Mitarbeitern und Fairness am Arbeitsplatz herangezogen werden.

© Thorben Wengert, pixelio.de

§ 87 HmbPersVG regelt die Angelegenheiten, an denen der Personalrat zu beteiligen ist, dazu gehört auch Beginn und Ende der Dienstzeit:

„(1) Der Personalrat hat insbesondere bei folgenden so-

zialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen mitzubestimmen:

1. Festsetzung von Beginn und Ende der Dienstzeit und der Pausen, Anrechnung von Pausen und von Dienstbereitschaften auf die Dienstzeit“

§ 87 Abs. 2 schränkt diese Bestimmung für das pädagogische Personal an Schulen ein:

„Absatz 1 Nummer 1 gilt nicht für die Verteilung und zeitliche Festsetzung der Unterrichtsstunden, der Funktionsstunden, des flexiblen Unterrichtseinsatzes und der Pausenaufsichtstätigkeiten des pädagogischen Personals an Schulen. [...]“

Die Schulpersonalräte sollten mit den Schulleitungen über die Lage der außerunterrichtlichen Termine (u.a.: Konferenzen, Elternabende und Tage der offenen Tür) verhandeln und ggf. diesbezüglich einen Initiativantrag stellen.

Steter Tropfen – Sonderpädagogikressourcen

Aus den Schulen erreichten den Gesamtpersonalrat Beschwerden darüber, dass die Umwandlung von Sonderpädagogikressourcen in PTF-Stellen zum 1.8.2014 teurer war als in den Jahren zuvor. Das bedeutete, dass seit dem 1.8.14 weniger PTF-Arbeitszeit in der Inklusion zur Verfügung stand als im Schuljahr zuvor.

Diese Frage hat der Gesamtpersonalrat wiederholt im Dienststellengespräch angesprochen. Als Grund für die Änderung gab die BSB das neue Haushaltswesen der Hansestadt an, durch welches eine andere Verrechnung von Personalkosten stattfand. Vorgaben der Finanzbehörde haben also die Praxis der Inklusion verschlechtert! Diese durch Buchhaltungsfragen ausgelöste Verschlechterung haben wir kritisiert und haben auf eine Lösung gedrungen. Die BSB konnte die Kritik nachvollziehen und hat darüber mit der Finanzbehörde verhandelt, außerdem hat die BSB weitere behördeninterne Festlegungen vorgenommen.

Jetzt steht fest:

- Zum 1.8.2015 werden wieder die alten Verfahrensweisen angewendet, so dass die Verteuerung zurückgenommen wird.
- Rückwirkend zum 1.8.2014 wurde die Verschlechterung durch drei zusätzliche Sonderpädagogenstellen dergestalt ausgeglichen, dass den Schulen die Differenz in Lehrerarbeitszeit zugewiesen wurde.

Mitarbeiterversammlung des pädagogisch-therapeutischen Fachpersonals

Mittwoch, 29. April
14 – 16 Uhr
Aula des Landesinstituts
Felix-Dahn-Str. 3

Es handelt sich um die Folgeveranstaltung, die auf der Mitarbeiterversammlung im Oktober verabredet wurde.

Das GPR weist darauf hin, dass die Schulleitungen angehalten sind, die Teilnahme mindestens einer Kollegin oder eines Kollegen sicherzustellen.

Die Schwerbehindertenvertretung informiert:

Die Schwerbehindertenvertretung ist im November neu gewählt worden. Wir danken allen WählerInnen für ihr Vertrauen und die Unterstützung. Gemeinsam wollen wir Ihre Interessen aktiv vertreten und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit in den nächsten vier Jahren.

Matthias Oehrich (GS/So)	Tel: 42863-3360
Lisel Freter (StS)	Tel.: 42863-4071
Heike Husinger-Cerbe (HIBB)	Tel.: 42863-4071
Jan Schöttler (Gym)	Tel.: 42863-4071
Klaus Kröger (nichtpäd. Personal)	Tel.: 42863-2185

Neu im GPR-Vorstand: Carsten Arnheim

Der Kollege Carsten Arnheim wurde am 16. Dezember in den vierköpfigen Vorstand des GPR gewählt. Er folgt Regina Tretow nach, die ihr Vorstandsmandat niedergelegt hat. Carsten Arnheim ist seit 2011 Vorsitzender des Personalrats der Schule Surenland. Im Gesamtpersonalrat vertritt er den Arbeitsschwerpunkt Grundschulen.

Ansprechpartner im GPR

Nach dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz ist Ansprechpartner immer der schulische Personalrat. Dieser setzt sich bei Unklarheiten oder in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung mit dem GPR in Verbindung. Immer wieder wenden sich KollegInnen mit ihren Fragen direkt an den GPR und nicht an ihren Schulpersonalrat

(SPR). Der GPR kann und darf es jedoch nicht leisten, diese Anfragen zu beantworten.

Für juristische Beratung sind immer die Rechtsreferenten der Gewerkschaften zuständig – wenn der oder die Beratungssuchende Gewerkschaftsmitglied ist.

Wir befinden uns am Anfang einer neuen Personalrats-Wahlperiode. Viele Schulpersonalräte sind, v.a. aufgrund von Pensionierungen, neu besetzt, die neuen KollegInnen konnten zum Teil an den Schulungen

noch nicht teilnehmen. Bitte wenden Sie sich dennoch vertrauensvoll an Ihren SPR – wir werden ihn unterstützen!

Die SPRe können ihre Anfragen immer richten an Gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de oder direkt an diese Ansprechpartner mit ihren Arbeitsschwerpunkten:



Roland Kasprzak
Vorsitzender
Beamte, HIBB
roland.kasprzak1@bsb.hamburg.de



Thorsten Gehlsen
Stadtteilschulen
thorsten.gehlsen1@bsb.hamburg.de



Matias Töpfer
Stv. Vorsitzender
Arbeitnehmer, Stadtteilschulen, PTF
matias.toepfer@bsb.hamburg.de



Sven Quiring
ReBBZ, Spezielle Sonderschulen,
Inklusion
sven.quiring1@bsb.hamburg.de



Lucie Kuhse
Vorstand
Gymnasien
lucie.kuhse1@bsb.hamburg.de



Sabine Rieckermann
Schulsekretariate
Sabine.Rieckermann@bsb.hamburg.de



Carsten Arnheim
Vorstand
Grundschulen
carsten.arnheim2@bsb.hamburg.de

Informieren Sie sich auch auf unserer Homepage:
<http://gpr.hamburg.de/index.php>