

Lehrkräften richten müssen. Die privaten Träger bestimmen die Unterrichtsschwerpunkte, die Regeln der Aufnahmeverfahren von Schüler_innen, die Arbeitszeit der Lehrkräfte, die Schulordnung und verhalten sich gewerkschaftsfeindlich. Im Rahmen eines Freihandelsabkommens zwischen der EU und den USA könnten die in Deutschland überall vorhandenen selbstständigen oder selbst verwalteten Schulen („Schule als Betrieb“) Ansatzpunkte für eine stärkere Privatisierung der Schulen bieten. TTIP öffnet Tür und Tor dafür, dass Bildung zur Ware verkommt.

Welche Folgen hat das im TTIP angelegte Investitionsschutzabkommen?

Durch das Recht auf eine Klage der Investoren gegenüber Staaten, wenn ihre Renditeerwartungen und –ziele durch staatliche Maßnahmen vereitelt werden, führen dazu, dass die souveränen Rechte von Staaten umgangen werden. Als ein konkretes Beispiel ist die Klage des schwedischen Energieunternehmens Vattenfall gegen die Bundesrepublik Deutschland zu nennen. Durch die Energiewende musste Vattenfall seine Atomkraftwerke früher abschalten als geplant und fordert deshalb Schadensersatz von angeblich

3,7 Milliarden Euro vor einem internationalen Schiedsgericht, das in Washington im Geheimen verhandelt. Das, was jetzt in der Energiebranche in Europa durch eine besondere Charta möglich ist, wäre dann in allen ökonomischen Bereichen der Freihandelszone möglich. Die Einrichtung privater Schiedsgerichte ohne Revisionsrecht und mit nicht-öffentlichen Verhandlungen sind ein Angriff auf die demokratische Rechtsstaatlichkeit und auch die Rechtssicherheit. Dadurch wird unser Rechtssystem ausgehöhlt. Gesetze in den einzelnen Staaten zum Schutz von Bürgerinnen und Bürgern wie von sozialen

Personalratswahlen 5.– 9.5.2014

Es gibt viele gute Gründe, die **GEW** zu wählen...!

Bereits seit zwei Wahlperioden setzen sich GEW-Kolleginnen und Kollegen in Schulpersonalräten und im Gesamtpersonalrat für die Interessen der schulischen Beschäftigten ein. Sie sind bereit, auch in der nächsten Wahlperiode Gewerkschafts- und Personalratsarbeit zu betreiben.

In zahlreichen Personalrätekonferenzen, regionalen Personalratetreffen und innergewerkschaftlichen Arbeitskreisen wurden immer wieder Strategien für die Arbeit entwickelt und Personalräte bei ihrer Arbeit unterstützt und beraten. Die Personalräte haben in dieser Zeit Kenntnisse erworben, durch die sie als kompetente Gesprächspartner angesehen werden und mit denen auf Augenhöhe verhandelt wird. Diesen Weg wollen wir mit starken **GEW-Personalräten** weitergehen.

Was haben wir erreicht?

Wir – die GEW-Personalräte – haben an den Schulen, in der BSB und im HIBB immer wieder Initiativen gestartet. Die Schulpersonalräte haben eine große Anzahl an Mitbestimmungsvorlagen bearbeitet, Dienstvereinbarungen abgeschlossen und immer wieder darauf hingewiesen, dass Gesetze und Regelungen eingehalten werden. Darüber hinaus haben wir auf allen Ebenen die Interessen der Beschäftigten der Schulen

vertreten. Darüber hinaus haben wir auf allen anderen Ebenen die Interessen der Schulbeschäftigten vertreten. Auch der Gesamtpersonalrat hat auf allen Ebenen erfolgreich für die schulischen Beschäftigten gearbeitet, dazu hat auch er Dienstvereinbarungen abgeschlossen, Behördenfestlegungen eingefordert und alle anderen rechtlichen Möglichkeiten der Mitbestimmung genutzt.

Dienstvereinbarungen abgeschlossen

Der Gesamtpersonalrat konnte mehrere Dienstvereinbarungen mit der Behördenleitung, dem Li und dem HIBB abschließen, die die Interessen und Möglichkeiten der Kolleginnen und Kollegen schützen. Das sind die Dienstvereinbarungen (DV) zur Organisation und Förderung von Fort- und Weiterbildung im Landesinstitut für Lehrerbildung, die DV zum elektronischen Stundenplan (HSMS-Stundenplan) und die DV zum Personalplanungssystem (PPS). Die Prozessvereinbarung zur Lern- und

Kommunikationsplattform WiBeS des HIBB schafft die Grundlage für eine Dienstvereinbarung. Insbesondere mit der DV HSMS-Stundenplan konnten wir Regelungen treffen, die Schulleitungen stärker zur Berücksichtigung der Kollegiumsinteressen zwingen und die Obergrenzen bei der Übertragung von Überstunden festschreiben.

Einfordern von Behördenfestlegungen

Der Gesamtpersonalrat hat vielfach erreicht, dass die Behörde Festlegungen trifft, die ähnlich wie Dienstvereinbarungen die Interessen der schulischen Beschäftigten schützen. Eine solche Festlegung betrifft den Vorrang des internen Arbeitsmarkts vor Neueinstellungen. Im Zuge der selbstverantworteten Schule wurde dieser Vorrang an den staatlichen Schulen kaum noch umgesetzt, so dass Kolleginnen und Kollegen immer seltener an andere Schulen wechseln konnten. Die jetzt getroffene Festlegung, Neueinstel-

lungen erst nach Abarbeitung der internen Bewerbungen zuzulassen ist für die bereits Beschäftigten ein großer Erfolg.

Alle Möglichkeiten der Mitbestimmung genutzt

Der Gesamtpersonalrat hat überall dort Mitbestimmungsvorlagen und Beteiligung eingefordert, wo das Personalvertretungsgesetz dies vorsieht. Dabei hat er auch von den Möglichkeiten von Schlichtungsverfahren und Einigungsstellen Gebrauch gemacht. Ein Beispiel dafür ist, dass durch eine Einigungsstelle verbindliche Bedingungen für Schulhausmeister und Betriebsarbeiter geschaffen wurden, unter denen sie Bohrungen in möglicherweise asbestbelastete Wände durchführen. Die Verhandlungen zur Richtlinie „Neues Beurteilungswesen für Lehrkräfte (2014)“ sind ein Beispiel dafür, wie wir die Interessen der Kolleginnen und Kollegen bei einem Behördenvorhaben einbringen konnten.

Standards fallen den profitgeleiteten Unternehmerinteressen zum Opfer.

Die Verhandlungen zu diesem Abkommen haben bisher hinter verschlossenen Türen stattgefunden. 90% der Berater bei den Verhandlungen sind Lobbyisten, Vertreter von Konzerninteressen. Die Parlamentarier des Europäischen Parlaments haben bisher keine Einsicht in die Verhandlungsunterlagen bekommen. Dieses intransparente Vorgehen widerspricht den Grundsätzen unserer Zivilgesellschaft.

Was können wir tun?

Der GEW-Hauptvorstand lehnt das Freihandelsabkommen

ab und fordert den Stopp der Verhandlungen. Außerdem wird die GEW auf dem DGB-Bundeskongress einen entsprechenden Antrag einbringen. Schauen wir uns genau an, welche Parteien sich bei den Wahlen zum Europäischen Parlament eindeutig gegen dieses Freihandelsabkommen aussprechen. Eine eindeutige Absage an dieses Abkommen ist wichtig, denn auch, wenn in dem derzeitigen Abkommen bestimmte Verschlechterungen noch nicht umgesetzt werden sollen, so müssen wir davon ausgehen, dass permanent weiter nachverhandelt wird. Die EU-Kommission spricht auf ihrer Webseite beschönigend von ei-

nem „lebendigen Abkommen“. Es ist abzusehen, dass die erste Fassung nur der Anfang ist. Das Freihandelsabkommen wird, abseits demokratischer Standards, ein Eigenleben entwickeln. Deshalb ist schon gleich zu Beginn, noch bevor das Vertragswerk in die Realität umgesetzt wird, die demokratische Gegenwehr unerlässlich.

ANJA BENSINGER-STOLZE
1. Vorsitzende



Erziehung zur Demokratie nur mit Innerschulischer Demokratie und Mitbestimmung!
Wir müssen die demokratischen und schulgesetzlich festgelegten Rechte der Lehrerkonferenzen stärken und die Mitbestimmungsmöglichkeiten nutzen, die in der Novelle des PersVG liegen. Dazu wird es in der GEW wie immer kompetente Schulungen geben.

Lehrerarbeitszeit braucht kreative Freiräume statt bürokratischer Aufgaben!
Wir wollen eine Begrenzung der Arbeitsbelastung. Die Tätigkeit auf einer vollen Stelle darf die Gesundheit nicht gefährden! Im Jahr vor der Bürgerschaftswahl gehören die Arbeitszeitgestaltung und zeitliche Freiräume wieder oben auf die Tagesordnung.

Feedbackkultur statt willkürlicher und intransparenter Beurteilung!
Wir schützen als Personalräte unsere KollegInnen vor unfairen Beurteilungen. Das Feedback zwischen Leitungspersonal und MitarbeiterInnen muss auf Augenhöhe stattfinden und von gegenseitiger Wertschätzung geprägt sein.

Schulentwicklung statt täglich neuer Reformbaustellen!
Wir fördern eine wirkliche Schulentwicklung, die sich an den Erfordernissen und Gegebenheiten vor Ort orientiert. Die lärmenden Reformbaustellen unter dem „Schulfrieden“ brachten zusätzliche Aufgaben, ohne diese mit Lehrerstunden „gegenzufinanzieren“.

Was sind die nächsten Aufgaben?

Inklusion braucht gute Voraussetzungen und Ressourcen!
Setzen uns dafür ein, dass die Umsetzung der Inklusion mit fairen Arbeitsbedingungen einhergeht, auch zum Wohle der SchülerInnen.

Ganztags darf nicht Nacharbeit werden!
Wir wollen die Belange der KollegInnen unterstützen und jede Form von Arbeit aufzuhalten, um das sicher zu stellen, was wir eine Vereinbarung zwischen R und BSB anstoßen und auch hier die Chancen des neuen PersVG nutzen.

Der Gesamtpersonalrat – das Wichtigste in Kürze

Zeitgleich mit der Wahl der Schulpersonalräte wird im Mai auch der Gesamtpersonalrat gewählt. Für die Wahl, Zusammensetzung und Aufgaben gelten folgende Eckpunkte:

Der Gesamtpersonalrat

- ✗ vertritt pädagogisches und nicht pädagogisches Personal aller staatlichen Schulen (Gymnasien und Berufliche Schulen),
- ✗ hat 25 Mitglieder (20 Beamte und 5 Arbeitnehmer),
- ✗ ist nur für Angelegenheiten zuständig, die über den Bereich eines Schulpersonalrats hinausgehen (also für schulübergreifende Mitbestimmungstatbestände wie zum Beispiel Dienstvereinbarungen),
- ✗ wird für vier Jahre gewählt,
- ✗ ist den Schulpersonalräten nicht übergeordnet,
- ✗ unterstützt die Schulpersonalräte bei allen Problemen.

So erreichen Sie uns:

GEW Fraktion im Gesamtpersonalrat c/o GEW Geschäftsstelle
Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg
Telefon: 040 - 41 46 33-0, Fax: 040 - 44 08 77
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

DIE BILDUNGSGEWERKSCHAFT



Gute Gründe, die GEW zu wählen ...!