

# HZZ

Zeitschrift der **GEW/ Hessen**  
für Erziehung, Bildung, Forschung

73. Jahr

Heft 4

April 2020



**Unser Thema: Personalratswahlen 2020**

Alle aktuellen Informationen angesichts der Corona-Pandemie: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)



HLZ:

# Auswirkungen der Corona-Pandemie

Der Redaktionsschluss und der Drucktermin dieser Ausgabe der HLZ fielen mit der deutlichen Zuspitzung der Corona-Pandemie zusammen und der Schließung von Schulen, Kindertagesstätten und Hochschulen in Hessen ab dem 16. März 2020. Die Auswirkungen auf in dieser HLZ angekündigte Veranstaltungen und auch auf die Durchführung der Personalratswahlen, die im Mittelpunkt dieser HLZ stehen, waren zu diesem Zeitpunkt noch nicht absehbar.

- Alle aktuellen Meldungen, Stellungnahmen der GEW, Antworten auf Rechtsfragen und Terminhinweise finden Sie auf der Homepage des GEW-Landesverbands unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de).



Starke Personalräte: GEW wählen

Unser Titelfoto entstand am 22. September 2018 bei der großen Bildungsdemo der GEW in Kassel. Es zeigt, dass sich GEW-Personalräte keineswegs nur in Beratungsgesprächen, auf Sitzungen und in Verhandlungen äußern, sondern auch öffentlich Flagge zeigen. Das Foto zeigt in der ersten Reihe von links nach rechts: *Carsten Leimbach* (seit 2009 Mitglied des Schulpersonalrats der Philipp-Julius-von-Reuter-Schule in Kassel, von 2008 bis 2012 Mitglied des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer und jetzt Kandidat für den Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer in Kassel), *Andrea Michel* (Mitglied des GPRLL in Kassel und Kandidatin der GEW für den nächsten HPRL) und *Johannes Batton*, der nach vielen Jahren aktiver Personalratsarbeit in Nordhessen 2019 als Vorsitzender des GPRLL beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg und den Werra-Meißner-Kreis verabschiedet wurde. (Foto: Harald Knöfel)



Zeitschrift der GEW Hessen  
für Erziehung, Bildung, Forschung  
ISSN 0935-0489

I M P R E S S U M

## Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Hessen  
Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt/Main  
Telefon (0 69) 971 2930  
Fax (0 69) 97 12 93 93  
E-Mail: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)  
Homepage: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

## Verantwortlicher Redakteur:

Harald Freiling  
Klingenberg Str. 13  
60599 Frankfurt am Main  
Telefon (0 69) 636269  
E-Mail: [freiling.hlz@t-online.de](mailto:freiling.hlz@t-online.de)

## Mitarbeit:

Christoph Baumann (Bildung), Tobias Cepok (Hochschule), Dr. Franziska Conrad (Aus- und Fortbildung), Holger Giebel, Angela Scheffels (Mitbestimmung), Michael Köditz (Sozialpädagogik), Annette Loycke (Recht), Andrea Gergen (Aus- und Fortbildung), Karola Stötzel (Weiterbildung), Gerd Turk (Tarifpolitik und Gewerkschaften)

**Gestaltung:** Harald Knöfel, Michael Heckert +

**Titelthema:** Harald Freiling

## Illustrationen:

Thomas Plafmann (S. 24, 33), Dieter Tonn (S. 18), Ruth Ullenboom (S. 4)

## Fotos, soweit nicht angegeben:

Harald Knöfel (Titel), GEW (S. 9-17)

## Verlag:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH  
Niederstedter Weg 5  
61348 Bad Homburg

## Anzeigenverwaltung:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH  
Peter Vollrath-Kühne  
Postfach 19 44  
61289 Bad Homburg  
Telefon (06172) 95 83-0, Fax: (06172) 9583-21  
E-Mail: [mlverlag@wsth.de](mailto:mlverlag@wsth.de)

## Erfüllungsort und Gerichtsstand:

Bad Homburg

## Bezugspreis:

Jahresabonnement 12,90 Euro (9 Ausgaben, einschließlich Porto); Einzelheft 1,50 Euro. Die Kosten sind für die Mitglieder der GEW Hessen im Beitrag enthalten.

## Zuschriften:

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bilder wird keine Haftung übernommen. Im Falle einer Veröffentlichung behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen.

## Redaktionsschluss:

Jeweils am 5. des Vormonats

## Nachdruck:

Fotomechanische Wiedergabe, sonstige Vervielfältigungen sowie Übersetzungen des Text- und Anzeigenteils, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion und des Verlages.

## Druck:

Druckerei und Verlag Gutenberg Riemann GmbH  
Werner-Heisenberg-Str. 7, 34123 Kassel

## Aus dem Inhalt

### Rubriken

- 4 Spot(t)light
- 5 Meldungen
- 37 Jubilarinnen und Jubilare

### Titelthema: Personalratswahlen

- 6 Aus der Arbeit des HPRL
- 8 Angestellte in den Schulen
- 10 Die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW für den HPRL
- 12 Thema Lehrerausbildung
- 13 Grundschule: Wo geht die Reise hin?
- 14 Sonderpädagogische Förderung
- 15 Gymnasien: Das Abitur 2022
- 16 Wahlen in der Bildungsverwaltung
- 17 Personalräte an den Hochschulen
- 18 Wahlvorbereitung in den Schulen

### 19-22 Iea-Fortbildungsprogramm

### Einzelbeiträge

- 23 Erfolgsmodell Schuldenbremse?
- 24 Tariftreugesetz ohne Biss
- 26 Lerngegenstand Antiziganismus
- 28 Schulgeschichte: Halbtagsschulen gibt es erst seit 150 Jahren
- 30 DGB fordert die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes
- 32 Recht: Werbung und Sponsoring an hessischen Schulen
- 34 Bücher: Jean Ziegler, Was ist so schlimm am Kapitalismus?
- 35 Bildung statt Kinderarbeit: Fair Childhood – eine Stiftung der GEW
- 36 Klimaschutz und Friedensbewegung

# Ein notwendiges Vorwort ...

Diese Ausgabe der HLZ musste am 19. März gedruckt werden, um alle Fristen für das Beilegen und für den Postversand einzuhalten. An diesem Tag waren die Schulen, Kitas und Hochschulen gerade einmal den vierten Tag geschlossen. Vor sieben Tagen stand noch ernsthaft im Raum, dass das Spiel der Frankfurter Eintracht gegen Basel vor 40.000 Fans durchgeführt werden kann. Wenn die HLZ ihre Leserinnen und Leser erreicht, werden weitere drei Wochen vergangen sein. Heute kann niemand sagen, wie dann die Verhältnisse sein werden ...

Die HLZ hatte aufgrund der Erstellung in ehrenamtlicher Arbeit, des Kostenrahmens und der Versandbedingungen noch nie den Anspruch, eine tagesaktuelle Zeitung zu sein. Sie konzentriert sich deshalb auf eher grundlegende Informationen und Debatten zu allen Fragen, die die Mitglieder einer Bildungsgewerkschaft in Hessen interessieren könnten. Trotzdem greifen wir auch aktuelle Ereignisse, Aktionen und Veranstaltungen auf. Die Planung für die April-Ausgabe der HLZ stand deshalb ganz im Zeichen der Wahl der Personalräte in Schulen, Bildungsverwaltung und Hochschulen im Mai 2020.

## ... zur Aktualität dieser HLZ

Noch vor zehn oder 14 Tagen, als die Wahlvorbereitung nicht nur in der HLZ-Redaktion, sondern auch in den über 2.000 Wahlvorständen in Schulen, Bildungsverwaltung und Hochschulen und unter den GEW-Personalräten auf Hochtouren lief, war es für uns undenkbar, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf das gesamte öffentliche Leben, die Versorgung der Bevölkerung, das soziale Zusammenleben und die Grundfragen der Demokratie und des Sozialstaats haben würde. Die Personalratswahlen sind angesichts dieser Herausforderungen „Pillepalle“. Trotzdem haben wir uns entschieden, die am heutigen Tag druckfertige HLZ nicht einzustampfen, sondern sie mit zu diesem Zeitpunkt noch möglichen Hinweisen und diesem Vorwort erscheinen zu lassen.

Die Vorbereitung der Wahlen war vor den Osterferien auf allen Ebenen weitgehend abgeschlossen. Das Innenministerium hat dem Landtag inzwischen ein Eilgesetz vorgelegt, die Amtszeit der amtierenden Personalräte im Geltungsbereich des Hessischen Personalvertretungsgesetzes „längstens bis zum 31. Mai

2021“ zu verlängern. Deshalb ist heute noch nicht abzusehen, wann exakt mit der Wiederaufnahme der Wahlvorbereitungen zu rechnen ist. Die GEW wird sich dafür einsetzen, dass die Wahlen im Bildungsbereich entweder doch noch zu den vorgesehenen Terminen im Mai 2020 oder noch vor den Sommerferien durchgeführt werden. Denkbar ist aber auch, dass diese Überlegungen beim Erscheinen dieser HLZ längst Makulatur sind.

Schon die ersten Tage der Schließung von Kitas und Schulen und die notwendigen staatlichen Anordnungen haben gezeigt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerade in solchen Zeiten starke Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte brauchen. Die Landesrechtsstelle der GEW, der Landesvorstand der GEW, die Personalräte in den Schulen, in den Gesamtpersonalräten und in den Hauptpersonalräten antworteten auf eine enorme Zahl von Anfragen, wurden bei den Schulämtern, gegenüber dem Kultusministerium und in der Öffentlichkeit vorstellig, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Starke Personalräte im Bildungsbereich gibt es nur mit der GEW: Die Botschaft dieser HLZ ist dringender denn je. Und deshalb hoffen wir, dass auch diese HLZ mit dem Rückblick auf die letzten vier Jahre, mit den Forderungen der GEW im Personalratswahlkampf und der Vorstellung ihrer Kandidatinnen und Kandidaten gewinnbringende Einblicke ermöglicht.

Aktuelle und kompetente Informationen der GEW zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigten im Bildungsbereich, zu ihren Rechten und zur Terminierung der anstehenden Personalratswahlen in Schulen, Bildungsverwaltung und Hochschulen findet man unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de).

Frankfurt, den 19. März 2020

Harald Freiling



Harald Freiling  
HLZ-Redakteur

# Brava! Bravissimi!

Noch eine Zugabe. Der Kabarettist kommt richtig in Fahrt. Angela Merkel und AKK hat er abgehandelt, jetzt widmet er sich Angsthasen, Faulenzern und Rohrkreperern – also Lehrern, die vor lauter Feiertagen und Ferien gar nicht wissen, wohin mit der vielen Freizeit. Wollte der Kabarettist nicht auch mal Lehrer werden? Es ist bereits 23 Uhr. Ich werde unruhig. Ich muss noch zwei Unterrichtsstunden vorbereiten und morgen spätestens um sechs Uhr aufstehen. Ich zwänge mich durch das kichernde Publikum zum Ausgang. Manchmal bin ich so müde und entnervt, dass ich im Theater bereits in der Pause gehe oder Karten einfach verfallen lasse.

Aber das war gestern! Seit ich nicht mehr im Schuldienst bin, hole ich alle versäumten Konzerte, Theater- und Kabarettvorstellungen nach. Sogar in die Oper gehe ich bisweilen, obwohl mich Sopran-Arien akustisch ziemlich belasten. Aber in der Oper haben sie oft so schöne Bühnenbilder, Kostüme und Massenszenen mit Statisten, Chor und Ballett. Ja, ich stehe auf Illusionstheater mit Birken, Eseln und Karussells auf der Bühne, ich bin hoffnungslos altmodisch. Im modernen Theater sitzen die Schauspieler manchmal nur auf einer langen Bank, und wer dran ist, sagt am Bühnenrand seinen Text auf. In an-

deren Stücken spielen die Akteure gebückt in engen Gängen oder halten sich mühsam auf schiefen Ebenen. Bestimmt alles wahnsinnig symbolisch. Von zentraler Bedeutung ist aber, dass das mit mindestens einer Videokamera gefilmt und auf verschiedene Leinwände projiziert wird.

Aber auch die Kulturkonsumenten sind moderner und weltoffener geworden. So, wie ich mal sozialisiert worden bin, erscheint man zu Kulturveranstaltungen pünktlich, gibt Großgepäck und Wintermäntel an der Garderobe ab, bedankt sich, wenn die ganze Reihe für einen aufstehen muss, und dreht den Leuten beim Rangieren nicht den Hintern zu. Tritt man dabei jemandem gegen das Schienbein, sagt man Vokabeln wie „Entschuldigung“. Man schaut vorher auf der Eintrittskarte nach, wo man eigentlich sitzt, und nicht erst, wenn man irritiert vor einem bereits besetzten Platz steht. Während der Vorstellung kommentiert man das Geschehen nicht, isst und trinkt nicht – und hustet und schnaubt allenfalls sehr, sehr dezent in ein Taschentuch. Am Ende des Stücks rennt man nicht sofort los, um als Erster an der Garderobe und am Taxistand zu sein, sondern zollt den Künstlern Beifall.

Aber mit diesen kleinbürgerlichen Vorstellungen stehe ich ziemlich allein da. Obwohl die Garderobe oft gar nichts kostet, kommen manche Leute mit riesigen Rucksäcken ins Theater. Wollen sie hier zelten? Haben sie Feuerlöscher, Beatmungsgeräte und Schlafsäcke dabei? Auf jeden Fall führen sie einen ausreichend großen Wasservorrat mit sich, um bei „Hedda Gabler“ oder „Woyzeck“ nicht zu dehydrieren. Ein

Selfie vorm Orchestergraben in der Oper brauchen sie natürlich auch. Also muss die ganze Reihe wieder aufstehen. Sorry. Bei der akuten Parkplatznot in Großstädten kommen natürlich mindestens zwanzig Leute zu spät, die dann beim Pianissimo

durch die Philharmonie irren und ganz offensichtlich aus der Tuberkuloseklinik entflohen sind. Kabarettisten lieben es, solche Zuspätkommer ins Programm zu integrieren: „Schön, dass Sie auch da sind! Ich hab schon mal ohne Sie angefangen“ oder „Lassen Sie sich durch mich nicht stören!“ – Interessiert beobachte ich seit Jahren, dass ADHS keine Kinderkrankheit ist. Die zappelnden Erwachsenen, die keine Minute stillhalten können, sitzen immer direkt vor mir. Manchmal auch hinter mir. Dann stemmen sie mir ihre Knie in die Rückenlehne oder treten heftig dagegen. Manch einer hat halt noch nicht herausgefunden, wo sein Körper endet und wo ein anderer beginnt.

Hamlet hält gerade seinen Monolog, da klingelt laut und nervig ein Handy, bis sich jemand findet, der der Besitzerin zeigt, wie man es abschaltet. Die Schauspieler bauen das in ihr Stück ein und sprechen die Frau immer wieder an („Das war sicher ein sehr wichtiges Gespräch! Wir verstehen das!“). Man muss es der Frau hoch anrechnen, dass ihr die Situation peinlich ist...

Beim Humor scheiden sich die Geister. Die Komödie, in der ich gerade leide, haben die Zuschauer zum „Stück des Jahres“ gewählt. Seine besondere Komik liegt darin, dass es eine riesige Teppichrolle auf der Bühne gibt, über die immerzu jemand stolpert und fällt. Wahnsinnig witzig. Die beiden Frauen hinter mir kriegen sich gar nicht ein. „Bezaubernd! Hinreißend!“ Wenn ich nicht mitten in der Reihe sitzen würde, wäre ich schon längst verschwunden.

Der moderne Kulturkonsument zeigt gern, dass er etwas von Kunst und Fremdsprachen versteht. Kaum ist der Taktstock gesenkt, schallt ein furioses „Bravo“ durch den Saal. Der Rufer beweist exzellente Grammatikkenntnisse. Er brüllt „Brava“, als sich die Titelheldin verneigt, und „Bravissimi“, als ihre Zofe dazukommt. Kreischen, Johlen, Pfeifen, Fußgetrampel, Standing Ovations haben das verklemmt-dezente Händeklatschen abgelöst. – Die Zugabe hat bereits begonnen, aber der Run auf Garderobe und Taxistand setzt sich fort. Direkt vor mir bleibt ein Kleiderschrank von Mann stehen, weil er nun doch noch die Zugabe mitnehmen will.

Wenn ich den 30-Millionen-Jackpot im Lotto knacke, kaufe ich mir für jede Veranstaltung neun Karten. Dann wären drei Plätze vor mir frei, drei Plätze hinter mir und jeweils einer neben mir.

Gabriele Frydrych





## **X Hauptpersonalrat: Erfolg bei Fortbildungsbudget**

Seit vielen Jahren haben die GEW und die GEW-Mitglieder im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL) gegen die völlig unzureichende Ausstattung der schulischen Fortbildungsbudgets protestiert. 40 Euro pro Stelle und Jahr seien insbesondere auch im Vergleich zu den Aufwendungen in Industrie und Wirtschaft „lächerlich wenig“. Jetzt ist endlich – in Verbindung mit dem DigitalPakt Schule – eine Verbesserung in Sicht: Das Kultusministerium kündigte an, den Fortbildungsetat der Schulen auf 80 Euro pro Stelle aufzustocken und damit zu verdoppeln. Mehr über die Arbeit und die Ziele der GEW-Mitglieder im HPRL findet man in dieser HLZ auf den Seite 6 bis 15.

## **X Personalrätekonferenz in Kassel: Großes Interesse**

Rund 120 Mitglieder von Schulpersonalräten und GEW-Vertrauensleute folgten am 26.2. einer Schulungsveranstaltung des GEW-Bezirksverbands Nordhessen. Schwerpunkte waren die Themen Lehrerzuweisung und Digitalisierung. *Peter Zeichner*, Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer, stellte die GEW-Broschüre „Stellenzuweisung und Deputate transparent machen“ vor. Der Vortrag war mit der Aufforderung verbunden, insbesondere bei der Verwendung des Zuschlags zur Grundunterrichtsversorgung in Höhe von 4 bzw. 5 Prozent und der Verteilung der Deputate Transparenz herzustellen. In den Arbeitsgruppen ging es außerdem um die Konferenzrechte, die Rechte von Lehrerinnen und Lehrern in Teilzeit, die sonderpädagogische Förderung und Rechtsfragen für sozialpädagogische Fachkräfte.

In seinem Referat erklärte der Vorsitzende der GEW Nordhessen *Carsten Leimbach*, dass der *DigitalPakt Schule* durchaus in die richtige Richtung weise, jedoch bei Weitem nicht ausreicht, um die digitale Infrastruktur und Ausstattung der Schulen an die Notwendigkeiten anzupassen. Die mangelnde Investition der öffentlichen Hand kann aus Sicht der GEW dazu führen, dass IT-Konzerne wie Apple, Google oder Microsoft ihren Einfluss auf das Bildungssystem unzulässig ausweiten. Carsten Leimbach betonte, dass für die GEW der Primat der Pädagogik gilt.

## **X DGB fordert Antirassismus-Klausel in der Verfassung**

Anlässlich der Ermordung von zehn Menschen in Hanau erinnerte *Michael Rudolph*, der Vorsitzende des DGB Hessen-Thüringen, an die traurige Reihe von Verbrechen aus rassistischen Motiven in Hessen: den NSU-Mord in Kassel, den Mord an *Walter Lübcke*, die Schüsse auf einen Eritreer in Wächtersbach und die vielen Brandanschläge auf Unterkünfte von Geflüchteten. Der Anstieg rechter Straftaten in den letzten fünf Jahren um 80 Prozent sei „mehr als ein Alarmsignal“. Rudolph forderte energisches staatliches Handeln gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Rechtsterrorismus. Außerdem schlug er vor, eine Antirassismus-Klausel in die Hessische Verfassung aufzunehmen. Sie könne „die Grundlagen der wehrhaften Demokratie“ konkretisieren und mache „die Abwehr rassistischer Agitationen explizit zum Staatsauftrag“.

Der GEW-Kreisverband Hanau erneuerte seine Forderung, *Björn Höcke* aus dem hessischen Schuldienst zu entlassen. Den Offenen Brief findet man auf der Homepage unter [www.gew-main-kinzig.de](http://www.gew-main-kinzig.de).

## **X Große Beteiligung an Arbeitszeitstudie der GEW**

Das Interesse an der vom GEW-Bezirksverband Frankfurt und vom GEW-Landesverband in Auftrag gegebenen Arbeitsbelastungs- und Arbeitszeitstudie übertrifft alle Erwartungen. Bezirksvorsitzender *Sebastian Guttmann* berichtete, dass beim Start der Anfang März abgeschlossenen Messreihe rund 1.500 Lehrkräfte an 69 Frankfurter Schulen dabei waren. Dies garantiere „ein aussagekräftiges, repräsentatives Ergebnis“. Bestandteile der Erhebung sind ein Online-Fragebogen zur Erfassung der Arbeitsbelastung und eine ein- bis vierwöchige Erfassung der realen Arbeitszeit.

Der Abschlussbericht der Studie soll im September 2020 vorliegen. Die wissenschaftliche Verantwortung tragen die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen und das Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH), die auch bereits die großen Studien zur Arbeitszeit und zur Arbeitsbelastung der Lehrkräfte in Niedersachsen durchgeführt haben.

• Weitere Informationen findet man unter [frankfurt.arbeitszeitstudie.de](http://frankfurt.arbeitszeitstudie.de).

## **Werkstattgespräche: Umsetzung des DigitalPakts Schule in Hessen**

Dietzenbach: Mittwoch, 29. April 2020, 15 – 18.30 Uhr: Ernst-Reuter-Schule, Dr.-Heumann-Weg 1, 63128 Dietzenbach

Kassel: Dienstag, 5. Mai 2020, 15 – 18.30 Uhr: Paul-Julius-von-Reuter-Schule, Schillerstr. 5-9, 34117 Kassel

**Bitte informieren Sie sich aktuell auf der Homepage der GEW, ob die Veranstaltungen zu den angegebenen Terminen stattfinden können: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)**

### **Vorgesehene Themen**

- Autonome Schulrechnernetze mit freier Software (*Harald Vajkonny*, Frankfurt Free Software and Culture Institute e.V.)
- Digitale Mediennutzung in der Schule: Ab wann, wie oft, wozu? (*Claudia Bremer*, Medienpädagogin)
- Digital ist besser? Nur wenn es ein anderes Lernen möglich macht! (*Dirk Kretschmer*, Lehrer, *Ingo Antony*, Hessische Lehrkräfteakademie)
- Lobbyismus: Einflussnahme von privaten Unternehmen und Stiftungen (*René Scheppeler*, Lehrer)
- Welche Kosten sind zu erwarten und reichen die Digitalpakt-Mittel aus? (*Roman George*, GEW)
- Informationstechnische Grundbildung: Was lernen Schülerinnen und Schüler über Netze, Programme, Daten im digitalen Wandel? Nichts! (*Axel Stolzenwald*, Lehrer und IT-Trainer)

- Personalrat und Digitalisierung: E-Mail-Konten für Lehrkräfte, elektronisches Klassenbuch u.a. (*Peter Zeichner*, HPRL)
  - Jugendmedienschutz (*Rolf Schuhmann*, Landeskoordinator für Jugendmedienschutz) – nur am 29.4. in Dietzenbach
  - Zur physiologischen Wirkung von WLAN und Strahlung (*Hans-Ulrich Hill*, Lehrer, Diplom-Biologe) – nur am 5. Mai in Kassel
- Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer können jeweils zwei Arbeitsgruppen besuchen.
- Ausführliches Programm und notwendige Aktualisierungen: [www.gew-hessen.de/themen/digitale-schule-hessen/](http://www.gew-hessen.de/themen/digitale-schule-hessen/)
  - Der Beitrag für die Teilnahme und einen kleinen Imbiss beträgt 10 Euro, für GEW-Mitglieder 5 Euro, für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und Studierende 5 Euro (GEW-Mitglieder frei). Anmeldungen bis zum 26. April: [geschaefsfuehrung@gew-hessen.de](mailto:geschaefsfuehrung@gew-hessen.de)

# Aus der Arbeit der GEW-Mitglieder im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

Die folgenden Stichworte benennen einige wichtige Themen aus der Arbeit der GEW-Fraktion im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) beim Hessischen Kultusministerium (HKM), der landesweiten Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur Erinnerung: Bei der Wahl der Personalräte im Mai 2016 lag die GEW mit einem Stimmenanteil von 63,1 Prozent bei den Beamtinnen und Beamten und 75,8 Prozent bei den Angestellten erneut mit großem Abstand vor den Verbänden im Deutschen Beamtenbund. Mit 15 von 23 Mitglie-

dern des HPRLL stellte die GEW auch die stärkste Fraktion, die die Arbeit der Personalvertretung in den letzten vier Jahren mit vielen Initiativen und Vorlagen bestimmte. Die GEW-Mitglieder im HPRLL sicherten zudem in enger Abstimmung mit dem GEW-Landesvorstand den Informationsaustausch mit den Gesamtpersonalräten in den Staatlichen Schülern und sorgten so dafür, dass Personalräte auf der Landesebene und in den Regionen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Im Folgenden informieren die Mitglieder der GEW-Fraktion in Stichworten über Schwerpunkte ihrer Arbeit in den Jahren 2016 bis 2020.

## Digitale Schule Hessen: HPRLL fordert Support vor Ort

Wiederholt hat der HPRLL auf Probleme hingewiesen, die den „Support“ vor Ort oder die Begrenzung der Fördergelder betreffen, um die Zusage des HKM, dass es kein „Windhundrennen“ um Fördergelder geben wird, auch Realität werden zu lassen. Erreicht werden konnte, den Umfang der Medienbildungskonzepte stark zu begrenzen. Die Frage der konkreten Ausgestaltung und Zuteilung wurde an regionale „Steuergruppen“ auf Schulumtsebene verlagert. Die Beteiligung der Gesamtpersonalräte an diesen Steuergruppen hat der HPRLL vehement und erfolgreich eingefordert.

## Dienstliche E-Mail-Adressen: Offene Fragen

Die Einrichtung dienstlicher E-Mailadressen für Lehrkräfte fordert der HPRLL seit über zehn Jahren. Solange es allerdings immer noch nicht ausreichend viele dienstliche PCs an Schulen oder dienstliche Laptops für den häuslichen Arbeitsplatz gibt, kann dies lediglich ein Angebot und die Nutzung nicht verpflichtend sein. Unabhängig davon fordert der HPRLL klare Vereinbarungen und Grenzen der Nutzung. Dazu gehören die Regulierung der Erreichbarkeit von Beschäftigten, aber auch Fragen des Datenschutzes bei der Speicherung von E-Mails und eines möglichen Zugriffes von „außen“. Derzeit noch nicht abschließend geklärt ist, ob sich für die Schulen durch die Einrichtung der E-Mailadressen ein neuer Administrationsaufwand ergibt. Zwingend notwendig ist die Einrichtung von Funktions-Mail-Adressen für Schulpersonalräte, um einen Informationsfluss zu gewährleisten, der nicht nur „top-down“ erfolgt.

## Beurteilungsrichtlinie: Keine Normalverteilung

Der HPRLL konnte erreichen, dass in die Beurteilungsrichtlinie ein Passus aufgenommen wurde, der klarstellt, dass die Gauß'sche Normalverteilung nicht Maßstab der Beurteilung einzelner Personen sein darf. Dies war von Bedeutung, da aus den Schülern wiederholt derartige Äußerungen kamen und auch so verfahren wurde. Leider wurde die Zusage des HKM, eine fundierte Evaluation der Beurteilungsrichtlinie zwei Jahre nach deren Einführung durchzuführen, nicht eingehalten. Das HKM wollte diese nur unter der Bedingung durchführen, eine „Dienstvereinbarung“ mit dem HPRLL abzuschließen, wofür es keine nachvollziehbaren Gründe gab.

## Schulleitungsqualifizierung: Verpflichtung abgelehnt!

Der HPRLL hat die einjährige Qualifizierungsmaßnahme mit anschließendem Eignungsfeststellungsverfahren als Voraussetzung einer Bewerbung auf die Funktion einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters abgelehnt. Der HPRLL ist der Auffassung, dass das HKM Qualifizierungsangebote zur Vorbereitung auf Bewerbungen, zur Unterstützung beauftragter Schulleiterinnen und Schulleiter und zur Begleitung im Schulalltag machen muss. Er ist aber auch der Auffassung, dass Bewerberinnen und Bewerber selbst entscheiden sollen, welche Qualifizierungsschwerpunkte und -angebote sie für die Weiterentwicklung ihrer Arbeit als erforderlich ansehen. Inhaltlich hat der HPRLL in der zeit- aufwändigen Auseinandersetzung dem HKM anhand umstrittener Formulierungen (von der „unterrichtswirksamen Führung“ bis zur „neuen Autorität“) vor Augen geführt, wie groß der Unterschied zwischen dem Anspruch und den dargestellten Aussagen ist und wie stark ausschließlich auf Leitung und Führung abgezielt wird. Die demokratischen Rechte der Kollegien und Gremien der Schule drohen so auf der Strecke zu bleiben. Die Ablehnung der Verbindlichkeit wurde zunächst von der Einigungsstelle bestätigt, dann aber vom HKM gekippt.

## Einstellung von UBUS-Kräften: Erfolgreich verhandelt

2018 wurde ein Programm zur Einstellung von sozialpädagogischen Fachkräften zur unterrichtsbegleitenden Unterstützung aufgelegt (UBUS). Die Verhandlungen des HPRLL betrafen Fragen der Arbeitszeit, der Aufgabenfelder, der Qualifikationsvoraussetzungen, der Fortbildung und der Gültigkeit der Dienstordnung. Das Einvernehmen über wesentliche Themenbereiche und über den UBUS-Erlass wurde durch verschiedene Aussagen des HKM oder einzelner Schülern konterkariert, die die Absprachen mit dem HPRLL in Frage stellten. Falsche Aussagen zu den Aufgaben der UBUS-Kräfte in „Schule Aktuell“ und zu der Verteilung der Arbeitszeit auf Zeit mit und ohne Kinder sowie ein „Planungsraster“, das einer Erfolgsfeststellung der sozialpädagogischen Arbeit gleich kam, mussten mühsam „gerade gerückt“ werden. Die Auseinandersetzung um Präsenzzeiten und verbindliche Fortbildungen konnte erfolgreich geführt werden. Weitere Informationen zur Arbeit der UBUS-Kräfte findet man in dieser HLZ auf Seite 8f.

### Weiterbildungsmaßnahmen: HPRLL setzt Vorlauf durch

Das HKM hat seit 2017 mehrere Maßnahmenpakete zur Weiterbildung zum Erwerb des Grundschullehramts, der Lehrbefähigung an Grundschulen und zum Erwerb des Förderschullehramts vorgelegt. Der HPRLL konnte für die Weiterbildung für das Lehramt an Grundschulen in zähen Verhandlungen erreichen, dass Anrechnungsstunden nicht zu knapp und Vorlaufphasen ohne Unterrichtseinsatz gewährt werden. Für die Weiterbildungsmaßnahme Förderschulen war ein umfangreicher Vorlauf leider nicht herauszuholen. Nach intensiver Erörterung ist es dem HPRLL noch gelungen, zumindest den Einstellungstermin um zwei Monate vorzuziehen, damit die Kolleginnen und Kollegen hospitieren und Eigenstudien betreiben können. Die Kürzung einer halben Anrechnungsstunde konnten wir jedoch nicht verhindern.

### TV-H-Kräfte an Grundschulen: Fit in wenigen Tagen?

Seitens des HKM wurden „Fortbildungsmaßnahmen“ geplant für Personen, die über keinerlei pädagogische Ausbildung verfügen, um sie in wenigen Tagen „fit“ für den Unterrichtseinsatz zu machen. Dem HPRLL ist es hier gelungen, Regelungen nach den Vorgaben der Verordnung zur Sicherstellung verlässlicher Schulzeiten (VSS) einzufügen, die klarstellen, dass pädagogisch nicht ausgebildete Beschäftigte keinen Unterricht erteilen können und dürfen. Im Rahmen der BFZ-Arbeit konnte die absurde Konstellation verhindert werden, dass pädagogisch nicht qualifizierte Personen Lehrkräfte beraten.

### Aus Hunderten von weiteren Einzelmaßnahmen

*Auch die folgenden Einzelmaßnahmen wurden mit zahlreichen GEW-Vorlagen kritisch begleitet. Vorlagen der Dienststelle konnten im Sinn des HPRLL verändert oder – soweit ein förmliches Mitbestimmungsrecht gegeben ist – auch verhindert werden.*

**Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger:** Der HPRLL lehnte Förderkurse für Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in schulischer Verantwortung, die in den Herbstferien stattfinden sollten, ab und verwies auf die Angebote von anderen Trägern wie der Jugendhilfe u.a.

**Evaluation von Schulen:** Die verbindliche Schulinspektion bleibt abgeschafft! Der HPRLL konnte in der „Kooperationsvereinbarung zur Neuausrichtung und Implementierung der Schulevaluation“ die Formulierung festschreiben, dass es sich bei den Aufgaben der Schulberaterinnen und -berater um eine „nachfrageorientierte Beratung von Schulen (auf Abruf)“ handelt.

**Abordnungen von BFZ an allgemeine Schulen:** Auf Nachfrage hat das HKM sehr deutlich erklärt, dass die Teiligungsrechte von GPRL bei den Abordnungen von BFZ an allgemeine Schulen nicht eingeschränkt werden dürfen. Das HKM hat in einem Schreiben an alle Gesamtpersonalräte darauf verwiesen, dass Dienstvereinbarungen zur Abordnung und Beauftragung von BFZ-Lehrkräften darauf zu überprüfen sind, ob sie dem HPVG entsprechen.

**Ersthelferkurse für LiV:** Kultusminister Lorz erklärte auf Anfrage des HPRLL, dass auch für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) die Kosten für die Ersthelferkurse übernommen werden. Die Ableistung einer Ersthelferausbildung soll nicht Voraussetzung für das Referendariat werden.

**Weiterbildungsmaßnahmen:** Grundsätze der Berufsausbildung der Fortbildung unterliegen der Mitbestimmung des HPRLL. In den vergangenen Jahren wurden unter anderem die folgenden Angebote mit dem HPRLL erörtert: Weiterbildung für Deutsch als Fremdsprache und als Zweitsprache, Darstellendes Spiel, Ethikunterricht an Grundschulen, Sonderpädagogische Zusatzausbildung für Sozialpädagogische Fachkräfte, Musik und Physik. Der HPRLL wies regelmäßig auf den Mangel an Anrechnungsstunden hin und kritisierte die Erhebung von Teilnahmegebühren. Erfolgreich war der HPRLL bei der Festlegung der Auswahlkriterien und teilweise auch bei höheren Unterrichtsentlastungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

**Befristete Arbeitsverträge:** Bei der Weiterbeschäftigung und Weiterbezahlung von TV-H-Kräften während der Sommerferien konnte der HPRLL eine minimale Verbesserung durchsetzen. Zukünftig wird nur noch eine Vertragsdauer von 35 Wochen statt von 39 Wochen gefordert. Eine grundsätzliche Lösung des Problems gibt es jedoch für sehr viele Beschäftigte noch nicht.

**EU-Datenschutzgrundverordnung:** Hier konnte geklärt werden, dass für die Schulen kein Abmahnrisiko besteht. Das HKM entschuldigte sich mehrfach für fehlende Personalmitel, um den Fragen des HPRLL und der Thematik insgesamt gerecht werden zu können.

**Pünktliche Auszahlung von Gehältern:** Der HPRLL hat angemahnt, insbesondere bei den Lehrkräften im Vorbereitungsdiens und bei befristet Beschäftigten für eine pünktliche Auszahlung der Gehälter zu sorgen, da diese Beschäftigtengruppen in der Regel über keinerlei finanzielle Reserven verfügen. Außerdem wies der HPRLL dringlich auf die Personalnot in den Schulämtern hin.

**Inklusive Schulbündnisse:** Bereits im Vorfeld kritisierte der HPRLL, dass die Aufgaben und die Struktur der neuen „inklusive Schulbündnisse“ vorrangig in Gesprächsrunden mit den Schulämtern und BFZ-Leitungen unter Ausschluss der allgemeinen Schule entwickelt wurden. Bei den Beratungen über die Verordnung über die Aufgaben und die Organisation der inklusiven Schulbündnisse (VOiSB) bemängelte der HPRLL das Fehlen praxistauglicher Konkretisierungen. Auch die dem BFZ zur Verfügung gestellten „Tools“ zur Verteilung der Stellen müssen im Beteiligungsverfahren vorgelegt werden, da es keine Vorgaben seitens des HKM an die Staatlichen Schulämter gibt.

**Vertretungskonzepte:** Der HPRLL konnte durchsetzen, dass er in einer Projektgruppe vertreten ist, die sich mit schulischen Vertretungskonzepten und der geplanten Erhebung von „Unterrichtsausfall“ befassen soll. Angesichts des Lehrkräftemangels wird dies auch in der nächsten Wahlperiode ein relevantes Thema sein.

**Seiteneinsteiger Metall und Elektro:** Auf Druck des HPRLL hat das HKM für Berufliche Schulen erneut ein Seiteneinstiegsprogramm in den Mangelfächern Metall und Elektro aufgelegt und um das Fach IT erweitert. Hierbei konnte der HPRLL Rahmenbedingungen durchsetzen, die die Belastungen der Quereinsteigenden und der betreuenden Personen gegenüber früheren Maßnahmen merklich verringern.

Eine aktive Personalvertretung im HPRLL gibt es nur mit einer starken GEW-Fraktion!



# Für eine einheitliche Interessenvertretung: Die GEW vertritt Beamte und Angestellte

*Die GEW vertritt die Interessen aller Beschäftigten in hessischen Schulen, die Interessen der Lehrkräfte und der sozialpädagogischen Fachkräfte, der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten genauso wie der Angestellten. Sie kämpft für gute Tarifabschlüsse für die Tarifbeschäftigten und genauso für die Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamtinnen und Beamten. Die GEW tritt als Gewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund für ein einheitliches Dienstrecht ein und bekämpft die Spaltung der Kollegien in unterschiedliche Gruppen. Deshalb ist sie auch bei den Personalratswahlen keine Freundin*

*des Gruppenprinzips. Aber die GEW ist vor allem eine Interessenvertretung. Und deshalb kennt sie die spezifischen, in vielen Punkten auch unterschiedlichen Bedingungen von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis. Deshalb hat die GEW nicht nur ein Referat für Beamtenrecht, sondern auch einen hauptamtlichen Referenten für Tariffragen. Unsere Juristinnen und unsere ehrenamtlichen Rechtsberaterinnen und Rechtsberater sind fit im Beamtenrecht, aber auch in den arbeitsrechtlichen Fragen und in den Fragen der Eingruppierung. Und sie beantworten Fragen zum Rentenrecht genauso wie zur Beamtenversorgung.*

## Angestellte im Schuldienst des Landes Hessen

Zu den tarifbeschäftigten Angestellten des Landes Hessen an den Schulen zählen angestellte Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Lehrerinnen und Lehrer des herkunftssprachlichen Unterrichts, Verwaltungskräfte an Selbständigen Schulen sowie an Schulen in Trägerschaft des Landes Hessen.

Für die GEW treten auf allen Ebenen Angestellte auf den Plätzen für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Sie setzen sich dabei aktiv und kompetent für die Belange der angestellten Beschäftigten ein. Die GEW ist mit ihren Angestelltenvertreterinnen und Angestelltenvertretern auf allen Stufen der Personalräte aktiv: an den Schulen in den örtlichen Personalräten, in den Gesamtpersonalräten der Schulamtsbezirke (GPRL) und im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL).

Wir, die Vertreterinnen und Vertreter der Angestellten auf den Listen der GEW, stellen uns entschieden gegen die von der Landesregierung betriebene betriebswirtschaftliche Sicht auf Schule. Zu groß sind die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Angestellten in der Schule. Steigende Anforderungen, zunehmende Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, zu knappe Personalbemessung und geringe Wertschätzung sind, um nur einige zu nennen, Belastungsmerkmale, die alle Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes gleichermaßen treffen.

Die GEW und die GEW-Personalräte setzen sich dafür ein, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse im Schuldienst eingedämmt werden, dass befristet Beschäftigte fest eingestellt werden und Angebote zur Weiterqualifizierung und damit auch für eine faire Bezahlung erhalten. Auf Druck der GEW-Fraktion im HPRL wurden die Bedingungen für eine Bezahlung während der Sommerferien nachgebessert. Die Sommerferien müssen einbezogen werden, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsvertrages einschließlich der Sommerferien mindestens 35 statt 39 Kalenderwochen beträgt oder eine Lehrkraft bis zum 31. 1. des Jahres als Lehrkraft im Vorbereitungsdienst eingestellt war und vom 1. 2. des Jahres bis zum Unterrichtsende des zugehörigen Schuljahres ununterbrochen befristet beschäftigt war.

Auch unbefristet beschäftigte Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis werden ungerecht behandelt. Lehrkräfte ohne Lehramtsqualifikation werden trotz gleicher Aufgaben und Dienstpflichten mit niedrigen Gehältern abgespeist und müs-

sen nach den Vorschriften der Pflichtstundenverordnung (§ 1 Absatz 5) eine zusätzliche Pflichtstunde erbringen. Die GEW und ihre Angestelltenvertreterinnen und -vertreter fordern, dass diese zusätzliche Unterrichtsstunde für Lehrkräfte ohne Lehramt, die es sonst in keinem Bundesland gibt, wegfallen muss.

Die Angestelltenvertreterinnen im HPRL werden sich weiter dafür einsetzen,

- dass die Personalausstattung auf 110% erweitert wird,
- dass der Ausbau der Mobilen Vertretungsreserve voran geht,
- dass befristete Arbeitsverträge nur in Ausnahmefällen vergeben werden und
- dass Qualifizierungsmaßnahmen für Seiten- und Quereinsteiger ausgebaut und mit mehr Ressourcen versehen werden, um der Entprofessionalisierung entgegenzuwirken und Beschäftigten eine berufliche Perspektive und ein angemessenes Einkommen zu sichern.

## Sozialpädagogische Fachkräfte in Schulen

Tarifbeschäftigte sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es in hessischen Schulen in Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt geistige oder körperlich-motorische Entwicklung und in inklusiven Klassen, aber auch an allgemeinbildenden Schulen in der Unterrichtsunterstützenden Sozialpädagogischen Förderung (USF) und seit 2018 in der Unterrichtsbegleitenden Unterstützung durch Sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS). Alle SozPäds, wie wir uns hierarchiefrei selbst nennen, sind Beschäftigte des Landes und arbeiten im Team mit Lehrkräften. Für sie gilt das Schulgesetz genauso wie die Dienstordnung, so dass sie gleichberechtigte Mitglieder aller Konferenzen und Schulgremien sind – ein hart erkämpfter Punkt mit dem HKM. Neben dem Tarifvertrag Hessen (TVH) haben aber auch spezifische Erlasse und Richtlinien des HKM eine große Bedeutung für die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze. Die GEW-Mitglieder im HPRL haben für diesen Rahmen gekämpft und ausdauernd verhandelt.

So konnten sie erreichen, dass die unmittelbare Arbeit mit Schülerinnen und Schülern auf zwei Drittel der tariflichen Wochenarbeitszeit begrenzt ist. Ein Drittel steht für sonstige Tätigkeiten und für die Vor- und Nachbereitung zur Verfügung, wobei letztere nicht der Präsenzpflicht unterliegen.



Weitere Informationen zu den Verhandlungen mit dem HKM findet man in dieser HLZ auf Seite 6. Eine ausführliche Broschüre der GEW zu den Arbeitsbedingungen, Rechten und Pflichten der UBUS-Kräfte kann bei den GEW-Kreisverbänden und der GEW Hessen angefordert werden.

SozPäds sind im Schuldienst nicht mehr wegzudenken. In vielen Schulen ist jedoch ihre Profession noch nicht wirklich angekommen. Es herrscht großer Wildwuchs bei der Umsetzung der Erlass- und Gesetzeslage und es gibt Missverständnisse darüber, was SozPäds alles leisten sollen und leisten können. Sozialpädagogische Prozesse brauchen – wie pädagogische Arbeit generell – Zeit und Ressourcen für die Ausstattung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams. Ein Schwerpunkt der Arbeit der GEW im nächsten HPRLL wird auch die Bekämpfung der Zwangsteilzeit sein. Halbe Stellen müssen dringend aufgestockt werden. Die Arbeitsbedingungen an den Schulen sind so zu gestalten, dass die verschiedenen Professionen auf Augenhöhe zusammenarbeiten können.

Die GEW-Mitglieder im HPRLL und in den Gesamtpersonalräten, die als Vertreterinnen und Vertreter der Angestellten kandidieren, brauchen eure Stimmen und eure Unterstützung bei der Werbung für die GEW bei den Personalratswahlen.

### Personalräte und Tarifarbeit

Es ist der gesetzliche Auftrag von Personalräten, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen, die zugunsten der Beschäftigten geschlossen worden sind, zu überwachen. Sie haben das Recht und die Pflicht, die Beschäftigten über aktuelle tarifliche Entwicklungen zu informieren.

Viele der von der GEW gestellten Vertreterinnen und Vertreter der Angestellten im HPRLL und in den Gesamtpersonalräten sind auch Mitglieder der Tarifkommission der GEW auf der Landesebene. Dort diskutieren sie über die Höhe der Entgeltforderungen oder über Verbesserungen in der Eingruppierung. In den letzten Verhandlungsrunden konnte die GEW durchsetzen, dass die Entgeltstufe 6 auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 eingeführt wurde. Ebenso wurde die „stufengleiche Höhergruppierung“ vereinbart. Diese günstige Regelung für die Beschäftigten ist im bundesweiten Tarifvertrag nicht enthalten, sondern eine Besonderheit in Hessen.

Die Entgeltordnung regelt die Zuordnung einer von einem Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zur Entgeltgruppe des entsprechenden Tarifvertrages. Die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte erfolgt in Hessen immer noch nach einem einseitig vom Arbeitgeber verordneten Eingruppierungserlass. In allen anderen Bundesländern gilt längst ein Eingruppierungstarifvertrag, die Lehrkräfte-Entgelt-Ordnung (L-EntgeltO). Die GEW hat die Landesregierung im Dezember 2019 zur Aufnahme von Verhandlungen aufgefordert und einen umfangreichen Forderungskatalog vorgelegt. Die Aufnahme der Verhandlungen ist tarifvertraglich für 2020 vereinbart.

Die Anpassung der alten Erlasslage an ein modernes Tarifrecht ist angesichts der vielen angestellten Beschäftigten an hessischen Schulen mehr als überfällig, da diese immer wieder zu Diskussionen und Auseinandersetzungen mit den Dienststellen führt: „Der Eingruppierungserlass ist ein gelutschter Drops – er ist obsolet und darf abdanken.“

**Annette Karsten und Frank Engelhardt**

*Annette Karsten und Frank Engelhardt kandidieren für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den Plätzen 1 der Frauen- und der Männerliste der GEW für den HPRLL (siehe Tabelle).*

## Wir kandidieren für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer



(von links nach rechts): Stefan Edelmann, Bettina Happ-Rohé, Melanie Hartert, Markus Heberling, Nina Heidt-Sommer, Anna Held, Susanne Hoeth, Andrea Michel, Ralf Becker, Christina Nickel, Ulrike Noll, Patricia Kraus, Peter Zeichner, Annette Karsten, Inge Konradi, Frank Engelhardt

### Die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

Beamtenliste: Frauen		Schulform und Ort
1	Susanne Hoeth	Grundschule in Frankfurt
2	Anna Held	Förderschullehrerin
3	Christina Nickel	Studienseminar in Wiesbaden
4	Andrea Michel	Förderschullehrerin in Kassel
5	Melanie Hartert	Gymnasium in Frankfurt
6	Nina Heidt-Sommer	Grundschule in Gießen
7	Ulrike Noll	Grundschulrektorin in Darmstadt
8	Inge Konradi	Gesamtschule in Hattersheim
9	Patricia Kraus	Haupt- und Realschule in Hünfeld
10	Bettina Happ-Rohé	Gymnasiallehrerin, Berufsschule in Frankfurt
11	Dorit Schöber	Grundschule in Fulda
12	Judith Werner	IGS in Frankfurt
Beamtenliste: Männer		
1	Peter Zeichner	Gesamtschule in Neu-Anspach
2	Ralf Becker	Berufliche Schulen in Rüsselsheim
3	Stefan Edelmann	Gymnasium in Seligenstadt
4	Markus Heberling	Berufliche Schulen in Gelnhausen
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		
1	Annette Karsten	Sozialpädagogische Fachkraft, Förderschule in Hofgeismar
2	Denise Kuhnt	Sozialpädagogische Fachkraft, Förderschule in Marburg
3	Claudia Kuse	Lehrerin, Grundschule Raunheim
1	Frank Engelhardt	Sozialpädagogische Fachkraft, Förderschule in Kassel
2	Holger Rompel	Sozialpädagoge, IGS in Frankfurt

# Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer: Die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW



**Susanne Hoeth: „Zeit für Reflexion und Kooperation für alle – A13 auch für uns Grundschullehrkräfte!“**

Susanne Hoeth ist Diplompädagogin und Grundschullehrerin an der Frauenhofschule in Frankfurt. Im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) ist sie zuständig für Grundschulen, Inklusion und schwerbehinderte Lehrkräfte. Sie ist Mitglied im Landesschulbeirat. Als Vorsitzende der Fachgruppe Grundschulen setzt sie sich für

die Aufwertung der Profession ein. Grundschullehrkräfte tragen die Verantwortung für die individuelle Förderung aller Kinder und den Kompetenztransfer in multiprofessionellen Teams. Die Arbeitsbedingungen müssen dem gerecht werden und das Lernen, die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte begünstigen. Dafür müssen Personalräte, GEW und die Kolleginnen und Kollegen vor Ort eintreten.



**Peter Zeichner: „Alle Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte haben ein Recht auf gesunde Arbeitsplätze.“**

Peter Zeichner arbeitet an der Adolf-Reichwein-Schule in Neu-Anspach, einer Integrierten Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe. Mit seinen langjährigen Personalratserfahrungen auf Schulebene und im HPRLL führt er regelmäßig Personalratsschulungen durch und ist nach dem Ausscheiden der langjährigen Vorsitzenden

Angela Scheffels seit Februar 2020 Vorsitzender des HPRLL. Neben den Arbeitsbedingungen von Lehrkräften und tarif-, besoldungs- und beamtenrechtlichen Fragestellungen liegen seine besonderen Schwerpunkte in der Hauptpersonalratsarbeit im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Datenschutzes. Darüber hinaus vertritt er im HPRLL auch die spezifischen Anliegen der Gesamtschulen.



**Anna Held: „Förderschullehrerinnen und Förderschullehrer brauchen stabile, gleichberechtigte Arbeitsbedingungen.“**

Anna Held ist Förderschullehrerin mit langjähriger Erfahrung als Leiterin der Kleinklasse Erziehungshilfe. Sie arbeitet im BFZ der Albert-Schweitzer-Schule in Limburg, ist Mediatorin und Coach. Sie ist Vorsitzende des GEW-Kreisverbands Limburg und engagiert sich im Vorstand des GEW-Bezirksverbands Mittelhessen

und der Landesfachgruppe Sonderpädagogik. Die Inklusive Schulentwicklung ist auch 10 Jahre nach Unterzeichnung der UN-BRK ein dringlicher Auftrag und kann nur mit auskömmlichen Ressourcen und beständigen Teams gelingen. Förderschullehrkräfte sind keine ambulante Einsatzmasse. Sie brauchen stabile, gleichberechtigte Arbeitsbedingungen und personalrechtliche Vertretungen – wie alle anderen Lehrkräfte in Hessen auch.



**Ralf Becker: „Als Berufsschullehrer trete ich für die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung ein.“**

Ralf Becker ist Berufsschullehrer an der Werner-Heisenberg-Schule in Rüsselsheim und Mitglied im Vorsitzendenteam der Fachgruppe Berufsbildende Schulen der GEW Hessen. Er ist mit den Fragen der beruflichen Bildung bestens vertraut und setzt sich für die Belange dieser Schulformen ein. Im HPRLL

hat er sich in Fragen von Personalplanung, Personalzuweisung, Ranglisteneinstellungen und Versetzungen sowie in die entsprechenden elektronischen Verfahren eingearbeitet. Weiterhin beschäftigt er sich mit den Übergängen von der Schule in den Beruf, der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Berufsschullehrkräfte, mit den Angelegenheiten der arbeitstechnischen Fachlehrerinnen und Fachlehrer und mit den Schulen für Erwachsene.



**Christina Nickel: „Ich engagiere mich für eine kontinuierliche Lernbegleitung im Referendariat mit bewertungsfreien Phasen.“**

Christina Nickel ist Haupt- und Realschullehrerin und Ausbilderin am Studienseminar GHRF in Wiesbaden unter anderem für das Fach Musik. Sie leitet seit 2017 in der GEW das Referat Aus- und Fortbildung. Sie ist Mitglied im HPRLL mit dem Arbeitsschwerpunkt Aus- und Fortbildung, Mitglied in der AG Recht

an der Lehrkräfteakademie und Personalratsvorsitzende an ihrem Studienseminar. Jedes Lehramtsstudium muss eine qualifizierte Fachausbildung und eine fundierte allgemeinpädagogische Ausbildung beinhalten. Im Vorbereitungsdienst liegt ihr die Abschaffung der modularisierten Struktur am Herzen, so dass der Bewertungsmarathon durch eine kontinuierliche Lernbegleitung mit bewertungsfreien Phasen ersetzt wird.



**Stefan Edelmann: „Die Korrekturbelastungen im Abitur müssen ernst genommen und endlich abgebaut werden.“**

Stefan Edelmann ist Gymnasiallehrer an der Einhardschule (Gymnasium) in Seligenstadt. Er ist Mitglied des Vorsitzendenteams der Landesfachgruppe Gymnasien und des Referats Schule und Bildung. Dem HPRLL gehört er seit zwölf Jahren an, unter anderem als Fraktionsvorsitzender und stellvertretender Vorsitzender.

Inhaltlich beschäftigt er sich mit allen Fragen der allgemeinbildenden Schulen mit einem Schwerpunkt im Bereich der Gymnasialen Oberstufe. Außerdem ist er im HPRLL zuständig für die Zuweisung der LiV. Sein politisches Ziel ist es, die chronische Überlastung von Lehrkräften durch zunehmende Arbeitszeitverlängerung und Arbeitsverdichtung zurückzudrängen, wie sie in den zahlreichen Überlastungsanzeigen dokumentiert werden.



**Andrea Michel: „Inklusion braucht multiprofessionelle Teams und vor allem endlich ein zukunftsfähiges Konzept.“**

Andrea Michel ist Förderschullehrerin an einer Förderschule und arbeitet in der Inklusion an der Offenen Schule in Kassel-Waldau (Integrierte Gesamtschule). Sie ist Mitglied in den Vorsitzendenteams des GEW-Bezirksverbands Nordhessen und der Kreis- und Bezirksfachgruppe Sonderpädagogik. Sie engagiert sich

in der Landesfachgruppe Sonderpädagogik und ist seit über 20 Jahren im Kreisverband Kassel-Stadt aktiv. Personalratserfahrung sammelte sie als Personalratsvorsitzende ihrer Schule und als Mitglied im Gesamtpersonalrat. Sie setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller im sonderpädagogischen Bereich Beschäftigten und für die Weiterentwicklung der sonderpädagogischen Förderung in allen Schulformen ein.

Auf den nächsten Plätzen der Liste der Beamtinnen und Beamten kandidieren Markus Heberling (Berufliche Schulen Gelnhausen), Dorit Schöber (Bonifatiuschule Fulda, Grundschule) und Judith Werner (Ernst-Reuter Schule Frankfurt, IGS).



**Melanie Hartert: „Die Arbeitsbelastungen müssen reduziert werden: Bildung braucht bessere Bedingungen!“**

Melanie Hartert ist Gymnasiallehrerin und arbeitet an der Helene-Lange-Schule, einem Gymnasium in Frankfurt-Höchst. Einen wichtigen Aspekt ihrer Gewerkschaftsarbeit sieht sie in der Beratungstätigkeit und der Schulung von Personalräten und Lehrkräften. Im Bezirksvorstand der GEW Frankfurt leitet

sie das Referat Mitbestimmung und gewerkschaftliche Bildung. Außerdem arbeitet sie in der Landesfachgruppe für Gymnasien mit. Aktuell engagiert sie sich als Multiplikatorin und in der Betreuung der Schulgruppe Gymnasien aktiv in der laufenden wissenschaftlichen Studie der GEW zur Erfassung der Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften in Frankfurt. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Schulen ist ihr ein persönliches Anliegen.


**Nina Heidt-Sommer: „Ganztagsschule kann nur mit guten Arbeitsbedingungen für alle gelingen, die im Ganztag arbeiten!“**

Nina Heidt-Sommer ist Grundschullehrerin und Personalrätin an der Grundschule Gießen-West, einer gebundenen Ganztagsschule. Planung und Organisation im Ganztag stellen vor dem Hintergrund der Wahrung der Interessen der Beschäftigten eine große Herausforderung dar. Anwesenheitszeiten der Lehrkräfte

dürfen nicht ausgedehnt werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss beachtet werden! Weil Grundschulen viele neue Aufgaben bekommen haben, benötigen Lehrkräfte mehr Räume und Ressourcen für die gestiegenen Anforderungen bei der Umsetzung der Inklusion. Eine deutliche Senkung der Pflichtstundenzahl muss erfolgen! Außerdem müssen Grundschullehrkräfte endlich mit A13 besetzt werden!


**Ulrike Noll: „Auf den Anfang kommt es an: Es ist Zeit für mehr Gerechtigkeit und bessere Arbeitsbedingungen!“**

Ulrike Noll ist Schulleiterin an der Friedrich-Ebert-Schule in Darmstadt und seit vielen Jahren in der GEW aktiv. Sie ist Landesschatzmeisterin der GEW Hessen und Mitglied im HPRLL. Dort befasst sie sich unter anderem mit der Digitalisierung, der Lehrer- und Schüler-Datenbank (LUSD) und dem Planungssystem Personal

und Budget (PPB). Die hessischen Grundschulen haben unter den Schulformen nicht nur die höchste Unterrichtsverpflichtung, sondern auch im Vergleich mit anderen Bundesländern die längste Arbeitszeit und meistens auch eine schlechtere Bezahlung: „Es wird Zeit für mehr Gerechtigkeit und bessere Arbeitsbedingungen!“ Besondere Anliegen sind ihr die Demokratisierung von Schule und ein kollegiales Leitungsverständnis.


**Inge Konradi: „Schule muss Teil einer solidarischen Gesellschaft sein und ist der Zukunft der Menschheit verpflichtet.“**

Inge Konradi hat die Lehrämter für Haupt- und Realschulen und für Gymnasien und arbeitet an der Heinrich-Böll-Schule in Hattersheim, einer Gesamtschule mit Oberstufe. Sie ist gewerkschaftliche Vertrauensfrau und Mitglied im Kreisvorstand der GEW Main-Taunus. Schulen werden aufgrund der Unter-

finanzierung durch den Staat von Stiftungen, Sponsoring und Schulbuchverlagen im Rahmen der Digitalisierung erobert. Betriebswirtschaftliche Steuerungselemente wie Zentralprüfungen, Lernstandserhebungen oder Kompetenztaxonomien führen zu einer zunehmenden Entmündigung der Lehrkräfte: „Ich will die Vision einer Schule aufrecht erhalten, die Teil einer solidarischen Gesellschaft und der Zukunft der Menschheit verpflichtet ist.“


**Patricia Kraus: „Die Weiterentwicklung von Schule kann nur mit der Einbeziehung der Lehrkräfte funktionieren.“**

Patricia Kraus ist Lehrerin an der Jahnschule in Hünfeld, einer Haupt- und Realschule. Personalratserfahrung sammelte sie im Gesamtpersonalrat Fulda mit dem Schwerpunkt Arbeitsschutz. Sie ist GEW-Kreisvorsitzende von Hünfeld und aktiv in den Gremien des Bezirksverbands Nordhessen. Die Arbeit in der Sekundarstu-

fe I nimmt sie immer mehr als pädagogische Herausforderung wahr. Kleinere Klassen werden dringend benötigt, um allen Schülerinnen und Schülern gerecht zu werden. Unter den gegenwärtigen Bedingungen leiden die Qualität der Arbeit und der Bildungserfolg. Im HPRLL will sie sich für Arbeitsbedingungen einsetzen, die die Chancengleichheit der Schülerinnen und Schüler verbessern und die Gesundheit der Lehrkräfte erhalten.


**Bettina Happ-Rohé: „Wer von Wertschätzung spricht, muss die Arbeitsbedingungen spürbar und nachhaltig verbessern!“**

Bettina Happ-Rohé ist Gymnasiallehrerin für Biologie und Deutsch an der Klingerschule, einer Beruflichen Schule in Frankfurt, und seit 2013 Geschäftsführerin des GEW-Bezirksverbandes Frankfurt. Im Rahmen ihrer bisherigen HPRLL-Tätigkeit ist sie zuständig für die LiV-Zuweisung, die Berufsorientierung und das Thema

„Selbstständige Schule“. Kolleginnen und Kollegen erleben den Arbeitsalltag an den Schulen zunehmend belastender; der Zeitdruck steigt und die pädagogischen Herausforderungen im Unterricht nehmen zu. Wer von Wertschätzung spricht, muss die Arbeitsbedingungen spürbar verbessern! Dazu gehören eine Verringerung der Klassengrößen und eine Zuweisung, die an die zusätzlichen Aufgaben angepasst ist.


**Annette Karsten: „Der Eingruppierungserlass ist ein gelutschter Drops. Er ist obsolet und darf abdanken.“**

Annette Karsten ist Sozialpädagogische Fachkraft an der Käthe-Kollwitz-Schule Hofgeismar, einer Förderschule mit dem Schwerpunkt Geistige Entwicklung. Sie arbeitet in der GEW überall dort, wo es um Angestellten Themen geht: als Vorsitzende des Landesangestelltenausschusses, als Mitglied der Tarifkommission

der GEW, in der Landesfachgruppe Sozialpädagogische Fachkräfte und im Referat Sozialpädagogische Berufe. Sie will sich im HPRLL weiterhin für die Belange der Tarifbeschäftigten in Hessen stark machen. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit wird die Gestaltung einer dem TV-H angemessenen hessischen Lehrerentgeltordnung sein: „Der Eingruppierungserlass ist ein gelutschter Drops und darf abdanken.“


**Frank Engelhardt: „Für bessere Bildung brauchen wir mehr sozialpädagogische Fachkräfte in allen Schulformen.“**

Frank Engelhardt ist Ergotherapeut und arbeitet als sozialpädagogische Fachkraft an der Alexander-Schmorell-Schule in Kassel, einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt körperlich-motorische Entwicklung. In der GEW engagiert er sich in vielen Funktionen für die Interessen von Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern. Auch im HPRLL will er sich für die spezifischen Interessen der Tarifbeschäftigten einsetzen. Die im HPRLL erstrittenen Bedingungen für Sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst müssen korrekt umgesetzt werden, der Zuweisungsschlüssel für sozialpädagogische Fachkräfte muss gesenkt werden und Arbeitsverträge mit halbem Stellenumfang sollten eine Ausnahme darstellen!



Annette Karsten und Frank Engelhardt kandidieren als tarifbeschäftigte Angestellte für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer. Weitere Informationen findet man in dieser HLZ auf Seite 8.

## Die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer: Ein Thema für den Hauptpersonalrat

Die schwarz-grüne Koalition will das Hessische Lehrerbildungsgesetz (HLbG) bis zur Mitte der Legislaturperiode novellieren. Vieles deutet auf eine Minimaländerung hin. Offensichtlich soll die additive und auf „Häppchendidaktik“ ausgerichtete Ausbildung nicht angetastet werden, ebenso wenig das System, über eine Modulprüfung nach kürzester Zeit eigenverantwortlichen Unterrichts Menschen frühzeitig auszusortieren. Die Themen der Zeit wie die inklusive Beschulung oder die Arbeit in multiprofessionellen Teams würden zwar über theorielastige Veranstaltungen draufgesattelt, nicht aber integrativ und lernprozessorientiert in die Ausbildung integriert. Noch immer bemängeln viele Studierenden und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV), dass die Anforderungen inklusiver Bildung in der ersten Phase gar nicht und in der zweiten Phase nur unzureichend behandelt werden. Ebenso wenig ist die Absicht erkennbar, die Modularisierung des Vorbereitungsdienstes gründlich zu evaluieren.

Für den HPRLL war das Thema Lehrermangel in den vergangenen vier Jahren ein Dauerbrenner. Hier hat sich die hessische Landesregierung nicht mit Ruhm bekleckert: Der Numerus Clausus für Grundschullehramt ist immer noch vorhanden, auch wenn für die drei hessischen Universitäten, die dieses Studium anbieten, jeweils 50 Plätze pro Jahr zusätzlich geschaffen wurden. Auch eine bessere Besoldung der Lehrkräfte an Grundschulen – durchaus auch ein Argument bei der Studienwahl – lehnt die Landesregierung mit dem Hinweis ab, man fände ausreichend Personen, die eine solches Studium aufnehmen wollten. Alle bisher eingeleiteten Maßnahmen blieben relativ unattraktiv, weil sich die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger wie alle Grundschullehrkräfte mit der Besoldung nach A 12 begnügen müssen. Das gilt für Kolleginnen und Kollegen mit dem Ersten Staatsexamen für das Lehramt an Gymnasien, die das Referendariat für das Grundschullehramt absolvieren, aber auch für fertig ausgebildete Lehrkräfte mit dem Lehramt an Gymnasien, die dann berufsbegleitend in drei Jahren das Grundschullehramt erwerben können. Derzeit befasst sich der HPRLL mit einem neuen Vorhaben des HKM. Danach sollen Lehrkräfte mit gymnasialem Lehramt bevorzugt eingestellt werden, wenn sie sich bereit erklären, 17 Stunden in einer Grundschule zu unterrichten. Auch bereits verbeamtete Lehrkräfte mit gymnasialem Lehramt können sich ganz oder teilweise an eine Grundschule abordnen lassen. Beide Gruppen unterrichten dann mit A 13 in der Grundschule und erhalten eine Schmalpureinführung in die Grundschularbeit im Umfang von „mindestens einem Fachtag“ und „einer einwöchigen Kompaktfortbildung“ (!). Auch hier geht es offensichtlich nicht um Professionalisierung und Qualität, sondern um eine rein rechnerische Abdeckung von Unterricht.

Auch im Förderschullehramt und im Bereich der Berufsbildenden Schulen herrscht ein großer Mangel an ausgebildeten Lehrkräften. Die GEW im HPRLL hat massiv kritisiert, dass Personen, die über keine pädagogische Ausbildung oder ein anderes Lehramt verfügen oder gerade ein Förderschulstudium absolvieren, von den Beratungs- und Förderzentren

an Grundschulen geschickt werden, um dort Grundschullehrkräfte mit langjähriger Erfahrung zu beraten. Bei der „Einstiegsunterstützung“, die die Lehrkräfteakademie ausgearbeitet hat, konnten wir erreichen, dass Bereiche wie Klassenleitung oder speziell auf Unterricht abzielende Inhalte herausgenommen wurden.

Insgesamt braucht Hessen geordnete Möglichkeiten des Quereinstiegs. Jeder Quereinstieg muss Qualität sichern: Dazu gehören entsprechende Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber, eine Qualifizierung nach den Kriterien eines grundständigen Lehramtsstudiums, eine ausreichende Entlastung der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für alle berufsbegleitenden Maßnahmen und ihrer Mentorinnen und Mentoren und die Gleichstellung der Bewerberinnen und Bewerber nach erfolgreicher Prüfung. Das HKM wird um ein solches Programm nicht herumkommen. Mit Sicherheit stellt dies auch den nächsten HPRLL vor große Herausforderungen, die wir gemeinsam mit der GEW bewältigen wollen.

Im Kontext der Novellierung des HLbG muss auch über die Zukunft des Praxissemesters entschieden werden. Die GEW sieht ihre Bedenken durch die Zwischenevaluation bestätigt (HLZ 3/2020). Die GEW-Fraktion hat frühzeitig darauf hingewiesen, dass das hessische Modell zu früh im Studienverlauf stattfindet und die betreuenden Lehrkräfte in den Schulen zusätzlich belastet, insbesondere auch die teilzeitbeschäftigten Mentorinnen und Mentoren.

An den Studienseminaren konnte der HPRLL erreichen, dass die Faktoren weiterhin von den örtlichen Personalräten vor Ort mit den Seminarleitungen ausgehandelt werden können. Insbesondere die Faktoren für „innovative Aufgaben“ und die Vertretungspools sind weiter zu knapp bemessen. Die Stellensituation hat sich leicht verbessert. Die marginale Ausbildungszulage der Ausbildungsbeauftragten wurde seit 15 Jahren nicht erhöht. Oftmals müssen 24 Unterrichtsbesuche in einem Semester mit bis zu 18 Stunden wöchentlichen Unterrichts verbunden werden.

Beim Urheberrecht in der Lehrerbildung ist auch nach fünf Jahren immer noch keine rechtlich sichere Lösung erzielt worden, obwohl der Kultusminister sein Jahr als Vorsitzender der Kultusministerkonferenz dazu nutzen wollte.

Im Bereich der Fortbildung hat die Fokussierung auf die Priorthemen Lesen, Schreiben, Rechnen, Ganztags, inklusive Beschulung und sprachsensibler Fachunterricht zugenommen. Der HPRLL vermisst fachliche und fachdidaktische Fortbildungen, die oft nur über externe Anbieter möglich sind.

Der HPRLL legt immer wieder den Finger in die Wunde. Doch die notwendigen Änderungen sind nicht alleine durch die Personalratsarbeit zu schaffen. Sie bedürfen kluger politischer Rahmenvorgaben. Die Novellierung des HLbG wäre eine Chance für eine zeitgemäße Lehrerbildung.

**Christina Nickel**

*Christina Nickel ist Ausbilderin am Studienseminar für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen in Wiesbaden und leitet zusammen mit Andrea Gergen das Referat Aus- und Fortbildung der GEW. Sie kandidiert für den HPRLL (HLZ S. 10).*



# Wo geht die Reise hin? Grundschulprofession verstehen und aufwerten

„Grundschulprofession verstehen und aufwerten“ war der Titel der Fachtagung, zu der sich am 4. Februar über 50 Kolleg\*innen im DGB-Haus versammelten, ihr Ankommen begleitet von den Klängen unseres A13-Songs. Neben einer gerechten Bezahlung geht es in Zeiten des Lehrkräftemangels um den Erhalt der Profession, um Grundschulbildung für eine demokratische Gesellschaft in einer Schule für alle Kinder, um die Reflexion unserer Profession und darum, sie weiterzuentwickeln und Pädagogik gegen technokratische Steuerung zu schützen.

In seinem Vortrag „Grundschuldidaktik als Förderpädagogik“ machte uns Prof. Dr. Hans Brügelmann den Unterschied deutlich zwischen „der eher technischen Differenzierung von oben gegenüber einer Individualisierung von unten“. Es gehe um Diversität und nicht um Behinderung oder sonderpädagogischen Förderbedarf. Er betonte, die Grundschule brauche nicht eine „innere Sonderschule“, sondern eine Öffnung des Unterrichts für die Vielfalt der Kinder – und die besonderen Kompetenzen ihrer Lehrer\*innen.

Brügelmann sprach über das, was wir täglich tun. „Wenn ein Kind sagt, ‚ich gingte‘, ist das falsch, aber erfreulich!“ Nicht Oberflächenrichtigkeit gelte es zu bewerten, sondern zu interpretieren, was im Kind vorgeht. An den Grundschulen dürften die Kinder keineswegs „schreiben, wie sie wollen“, sondern sie dürften „schreiben, wie sie können“. Brügelmann spiegelte uns tiefe Einsicht an vertrauten Beispielen. Fortwährend ging uns ein Licht auf und erhellte die nachfolgenden Diskussionen, in denen wir uns zu drei Aspekten unserer Profession austauschten.

Im Forum „Spannungsfeld zwischen Fördern und Auslesen“ wurde die Lehpersönlichkeit als „superwichtig“ eingeschätzt, um „Nischen zu suchen in einem selektiven Schulsystem“, um „Freiräume bei der Beurteilung auszuschöpfen“ und – wie Brügelmann es ausdrückte – mit kleinen Dingen „ein Systemproblem für Kinder erträglicher zu machen“.

„Teamarbeit“, Titel des zweiten Forums, findet für Grundschullehrkräfte mit ihrer hohen Stundenzahl meist nur als außerunterrichtliche Verpflichtung statt. Viel Team im Unterricht ist nicht. Bei einer halben Stelle „UBUS-Kraft“ pro Schule hat ein Großteil der Klassen keine sozialpädagogische Unterstützung. Sonderpädagogische Unterstützung in nennenswertem Umfang gibt es nur für Kinder mit erheblichem Förderbedarf. Das Etikettierung-Ressourcen-Dilemma ist nicht gelöst und die Schulen im ländlichen Raum sind annähernd frei von Teamarbeit.

Teamteaching zweier Grundschullehrkräfte wäre toll, kommt aber aufgrund des Lehrkräftemangels nicht vor. „Wo findet in meiner Schule Reflexion von inklusiven Werten statt?“, fragte sich eine Teilnehmerin. Raum, Zeit und Kultur für den Austausch fehlen.

Thema des dritten Forums war „Förderschullehrkräfte in den Grundschulen“, wobei die Amtsbezeichnung „Förderschullehrkraft“ einen großen Teil des Dilemmas in sich trägt. „Die vorweggenommene Entscheidung für eine spezifische Population von Schüler\*innen“ sah auch Prof. Dr. Heike Tie-

mann als ein strukturelles Hindernis für inklusive Bildung. Tiemann referierte am Nachmittag zur Diversitätsorientierung in der Ausbildung, diskutierte aber bereits interessiert mit über die hessischen Verhältnisse. Jede Grundschule mit mehr als 250 Kindern soll eine Sonderpädagog\*in fest ins Kollegium bekommen. Einhellig war, dass dies ein Schritt in die richtige Richtung sei, allerdings ein „halbherziger, der nur ein Anfang sein dürfe“, wie ein Kollege formulierte. Die Trennung in „Mein Kind, dein Kind“, so eine Kollegin, sei hinderlich. Andere fanden drastischere Worte für die Steuerung der Inklusion durch die Beratungs- und Förderzentren (BFZ). Gut läuft es, wenn die Sonderpädagog\*innen Unterrichtsfächer übernehmen und sich dadurch auf Augenhöhe mit den Grundschullehrkräften befinden. Dann können wir uns gemeinsam beraten, statt einer „Herabwürdigung der Grundschulpädagogik“ durch Belehrung nach Kriterien der BFZ. „Zweierlei Kinder, zweierlei Lehrkräfte, zweierlei Bezahlung“ – so wird die Zusammenarbeit strukturell behindert.

Tiemann verdeutlichte in ihrem Vortrag, dass Inklusion Querschnittsaufgabe in der Lehrer\*innenbildung sein und die Didaktik jedes Faches durchdringen muss. Nur so könne man die Defizitorientierung der Sonderpädagogik überwinden. Sie verwies dabei auf internationale Beispiele.

In der Schlussrunde erkannten wir, wie wichtig die Brücke ist, die die Lehrer\*innenbildung in die Zukunft schlägt. Wir würdigten die schwierige Situation des Systemwechsels und betonten dabei, dass die Grundschule die Sonderpädagog\*innen willkommen heißt. Aus deren Fachgruppe berichtete eine Kollegin, dass die Förderschullehrkräfte zerrissen seien. Martina Schmerr vom GEW-Hauptvorstand legte uns ans Herz, die „Würde der GEW“ zu wahren und unseren Beschlüssen treu zu bleiben. Brügelmann gab uns mit, immer wieder zu schauen, wo wir in zehn Jahren stehen wollen. Dies solle uns leiten.

Danke an alle Teilnehmer\*innen dieses ertragreichen Tages, dessen Erkenntnisse die Fachgruppe Grundschulen weiter verarbeiten wird!

Susanne Hoeth

*Susanne Hoeth ist Grundschullehrerin in Frankfurt und leitet zusammen mit Karin Hämmelmann die Fachgruppe Grundschule der GEW Hessen. Sie kandidiert für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HLZ S. 10).*



**BILDUNG BRAUCHT  
BESSERE BEDINGUNGEN**

# Sonderpädagogische Förderung

## Der HPRLL fordert: Mehr Zeit für Kooperation

Großes Engagement allein reicht für eine gute sonderpädagogische Förderung nicht aus! Die GEW fordert, dass mehr Zeitressourcen für jedes Kind und mehr Zeit für die Zusammenarbeit in den Kollegien zur Verfügung gestellt werden. Um Schülerinnen und Schüler auf ihrem Entwicklungsstand umfassend individuell fördern zu können, bedarf es hochqualifizierter und zum Teil spezialisierter Lehrkräfte, die in multiprofessionellen Teams in Förderschulen und allen anderen Schulformen zusammenarbeiten.

### Zeit für Kinder – Zeit für Kooperation

Zu viele Kinder mit unterschiedlichen Bedürfnissen in den Klassen, viel zu wenige ausgebildete Förderschullehrkräfte, mangelnde Zeit für Kooperation und Team-Teaching und viel zu viel Dokumentation, Verwaltungsarbeit und Bürokratie: Das sind nur einige Probleme, mit denen sich Lehrkräfte in der Umsetzung der sonderpädagogischen Förderung in allen Schulformen täglich konfrontiert sehen. Für Förderschullehrkräfte stellen die verschiedenen Einsatzorte und die breiten Aufgabenspektren eine große Herausforderung dar. Ihre Arbeit ist zudem durch Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen einem ständigen Wandel unterworfen. Das sorgt für große Verunsicherung!

Lehrerinnen und Lehrer können ihren Aufgaben aufgrund der gegebenen Bedingungen an den Schulen nicht mehr gerecht werden. Eine gute Förderung eines jeden Kindes ist nicht mehr gewährleistet. Dies wird Folgen für die weitere Lernentwicklung, die Schulabschlüsse und die Zukunft der Kinder haben. Es muss endlich Schluss sein mit dem „Schönreden“ und dem Ausblenden der Realität durch das Hessi-

sche Kultusministerium (HKM) und die Staatlichen Schulämter. Durch den Lehrkräftemangel an den Grundschulen und den Einsatz von nicht ausgebildeten Vertretungskräften werden die Bedingungen noch verschärft. Für die weiterführenden Schulen findet die Umsetzung der inklusiven Beschulung ab der 5. Klasse beinahe ausschließlich in Gesamtschulen statt und wird angesichts der unzureichenden personellen Ausstattung zunehmend als Standortnachteil gegenüber den Gymnasien wahrgenommen. Die Berufsbildenden Schulen sind mit Schülerinnen und Schülern in den BÜA-Klassen (Berufsfachschule im Übergang in Ausbildung) mit einer minimalen sonderpädagogischen Ressource nahezu allein gelassen. In Anbetracht des gravierenden Mangels an Förderschullehrkräften stellt die GEW die Zweckdienlichkeit der Inklusiven Schulbündnisse infrage. Für ihre Einrichtung, Organisation und Moderation werden viele Stellen von Förderschullehrkräften verwendet, die dringend auch für die Arbeit mit Kindern in Förderschulen und allgemeinen Schulen benötigt werden.

### Dauerhafte Überforderung beenden

Die dauerhafte Überlastung von Förder- und Regelschullehrkräften und die mangelhafte Umsetzung der sonderpädagogischen Förderung in allen Schulformen führen zunehmend zu einer Kluft zwischen den Lehrkräften unterschiedlicher Lehrämter. Das wollen wir so nicht weiter akzeptieren! Wir fordern endlich einen anforderungsgerechten Maßnahmen-, Ressourcen- und Zeitplan für die Umsetzung der schulischen Inklusion, der Kindern und Lehrkräften aller Schulformen angemessene Lern- und Lehrbedingungen sichert.

Und dafür setzt sich die GEW sowohl in der politischen Auseinandersetzung als auch in den Personalräten ein:

- Aufstockung der personellen Ressourcen, so dass für jeweils drei Klassen eine Förderschullehrkraft und eine sozialpädagogische Fachkraft zur Verfügung stehen
- maximal 20 Kinder in einer Klasse in allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulformen
- mehr Studienplätze und qualitativ hochwertige Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen für Förderschullehrkräfte
- im Stundenplan fest verankerte Koordinationsstunden für alle
- ein Ende der Formularflut
- keine Zwangsversetzung von Förderschullehrkräften
- Ausbau der Schulen mit Differenzierungs-, Besprechungs- und Bewegungsräumen

Inklusion wird nur gelingen, wenn die allgemeinen Schulen endlich so ausgestattet sind, dass die Lehrkräfte in der alltäglichen Arbeit mit Kindern mit all ihren Potenzialen und Schwierigkeiten nicht allein gelassen werden, sondern konkrete Unterstützung im gemeinsamen Unterricht erfahren! Für diese Forderungen setzt sich die GEW aktiv und kompetent ein!

Anna Held und Andrea Michel (zur Person: Seite 10)

**GEW WÄHLEN!**

bei der Wahl zum  
Schulpersonalrat!

bei der Wahl zum  
Hauptpersonalrat!

bei der Wahl zum  
Gesamtpersonalrat!



## Die Gymnasien und das Abitur 2022: Korrekturbelastungen endlich ernst nehmen

Die Gymnasien von 2020 sind nicht mehr mit den Gymnasien vor einigen Jahrzehnten vergleichbar. Die zunehmende Heterogenität der Schülerschaft an Gymnasien erfordert eine viel stärkere Individualisierung der Lernprozesse, da auf unterschiedliche Interessen, Lernvoraussetzungen und kulturelle Unterschiede eingegangen werden muss. Zwingende Voraussetzung hierfür ist die deutliche Absenkung der Klassen- und Kursgrößen. Der Klassenteiler in der Sekundarstufe I ist mit 30 Schülerinnen und Schülern unverändert viel zu hoch. In der Sekundarstufe II wurden geplante Ressourcen-Kürzungen für die Q1-4 nach massiven Protesten der GEW vor drei Jahren zwar zurückgenommen, die im Schuljahr 2015/16 vorgenommenen Kürzungen bei der E-Phase um knapp 8% der Zuweisung bestehen allerdings weiterhin. Sie führen zu größeren Kursen in der Oberstufe; landesweit werden damit über 160 Stellen eingespart. Die GEW und der HPRL setzen sich auch weiterhin für die Rücknahme dieser Kürzungen ein.

Ein zentraler Faktor der Arbeitsbelastung an Gymnasien sind die Korrekturen. Sie sind zeitaufwändig und kosten so viel Energie, dass sie in einigen Fällen auch die Gesundheit der Korrigierenden angreifen. Diese Korrekturbelastungen an Gymnasien müssen endlich ernst genommen werden! Das Hessische Kultusministerium (HKM) ist gefordert, dort, wo es möglich ist, die verbindliche Anzahl der schriftlichen Leistungsnachweise zu reduzieren. Dazu gehört auch die Abschaffung von Lernstandserhebungen und Vergleichsarbeiten, die den Arbeitsaufwand erhöhen, aber für den schulischen Erfolg der Schülerinnen und Schüler gänzlich wirkungslos bleiben. Außerdem können Schulen auch heute schon im Rahmen der rechtlichen Vorgaben Konferenzbeschlüsse zur Minimierung der Korrekturbelastung herbeiführen.

Nach Planungen des HKM soll das schriftliche Abitur ab 2022 erst nach den Osterferien durchgeführt werden, um die Termine an die anderer Bundesländer anzugleichen und die Möglichkeiten der Teilnahme am „Bundesabitur“ zu erweitern. Bei Redaktionsschluss war noch nicht endgültig geklärt, ob die Pläne umgesetzt werden.

Die Verschiebung hätte eine erhebliche Verdichtung der Arbeit zur Folge, da die Osterferien nicht mehr zur Korrektur genutzt werden können und alle anderen Dienstgeschäfte, unter anderem die Vorbereitung der mündlichen Prüfungen, parallel zur Korrektur erfolgen müssen. Bekannt ist bisher, dass die Kursphase für die Q4 vor den Osterferien enden soll. Der damit einhergehende Ausfall von Q4-Stunden kann die fehlende Korrekturzeit in den Ferien jedoch in keiner Weise kompensieren. Eine „vorsichtig kalkulierte“ Beispielrechnung soll dies verdeutlichen: 24 PoWi-LK-Klausuren mit jeweils vier Stunden Arbeitsaufwand (Korrektur, Erstellung der Gutachten) entsprechen einem zeitlichen Volumen von 96 Zeitstunden, was etwa zwölf vollen Arbeitstagen entspricht. Die Kompensation der ausfallenden Q4-Stunden von fünf Unterrichtsstunden pro Woche im LK nach den Osterferien ist somit nicht ausreichend. In einem GK Deutsch kann das Zeitproblem noch gravierender sein, da hier nur

drei Unterrichtsstunden pro Woche ausfallen. Gänzlich unbekannt ist auch, wie das HKM die entstehende Arbeitsverdichtung ausgleichen will.

Zwingend notwendig ist die Bereitstellung von Korrekturtagen als Zeitfenster, in denen die Korrekturen erfolgen können. Ein Tag je vier schriftlicher Arbeiten entspricht etwa dem benötigten Arbeitsvolumen. Bisher ist die Bereitstellung von Korrekturtagen Aushandlungssache zwischen Schulleitung und Schulpersonalrat. Spätestens mit der angedachten Verdichtung muss es zentrale Vorgaben des Ministeriums geben. Der Ausgleich kann nicht mehr ins Belieben der Schulleitung gestellt oder von der Durchsetzungsfähigkeit des jeweiligen Personalrats abhängig gemacht werden.

Von Schule zu Schule sehr unterschiedliche Regelungen gibt es auch bei der Frage, ob ausfallende Q4-Stunden als „Stattstunden“ zu werten sind und damit für Vertretungsunterricht herangezogen werden können. Auch hier erwartet die GEW vom HKM zentrale Festlegungen, die sicherstellen, dass Korrigierende nicht noch zusätzlich durch Vertretungsunterricht in Form von „Statt-Stunden“ belastet werden. Daher ist eine Aufstockung der Vertretungsmittel unerlässlich.

Belastend sind im Kontext des Abiturs auch die „externen Korrekturen“. Insbesondere in Schulamtsbereichen mit großer Fläche ergeben sich erhebliche Fahrtzeiten. In ganz Hessen wird der Abstimmungsaufwand zwischen Erst- und Zweitkorrigierenden durch die externen Zweitkorrekturen unnötig erhöht. Die betroffenen Schulen sind derart große Systeme, dass sie die geforderte „Vergleichbarkeit“ und „Kontrolle“ auch intern sicherstellen können.

Neben der Bereitstellung von zusätzlichen Studientagen, die für Entlastungen in der Korrekturphase sorgen, sollte auch die Zahl der Abiturprüfungen in Hessen in den Blick genommen werden. Das HKM hat vor vielen Jahren entschieden, die Zahl der Abiturprüfungen von 4 auf 5 zu erhöhen. Bis heute gibt es keinen Beleg dafür, dass hierdurch die „Qualität“ des Abiturs gesteigert wurde. Ganz im Gegenteil sorgt der Prüfungsmarathon bei Schülerinnen, Schülern und Lehrkräften für zusätzlichen Stress. In sechs Bundesländern erfolgt die Abiturprüfung derzeit nur in vier Fächern. Um die Belastung durch Prüfungen insgesamt zu senken, sollte Hessen ebenfalls zu vier Abiturprüfungen zurückkehren.

**Stefan Edelmann**

Stefan Edelmann ist Lehrer an der Einhardschule in Seligenstadt. Vorsitzender der Landesfachgruppe Gymnasien der GEW und stellvertretender Vorsitzender des HPRL (zur Person: HLZ S.10).



## Personalräte in der Bildungsverwaltung: Wahlen müssen verschoben werden

Aufgepasst! Die Wahl der Personalräte in den Dienststellen der Bildungsverwaltung sollte abweichend von der Wahl in den Schulen am 13. und 14. Mai stattfinden. Aber auch für diesen Bereich bitten wir dringend darum, die aktuelle Entwicklung zu verfolgen. Auch wenn der Dienstbetrieb in der Bildungsverwaltung zunächst nicht unterbrochen wurde, sind auch hier Änderungen bei den Terminen und Abläufen der Wahl zu erwarten. Weitere Infos: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de).

Zur Bildungsverwaltung gehören insbesondere die Staatlichen Schulämter, die Lehrkräfteakademie und das Kultusministerium selbst. Bei der Wahl für den Hauptpersonalrat Verwaltung beim Hessischen Kultusministerium tritt die GEW wie in den vergangenen Jahren mit einer gemeinsamen Liste mit der Gewerkschaft ver.di an.

### Für eine starke Bildungsverwaltung in Hessen

Für die Kolleginnen und Kollegen, die auf der Liste ver.di|GEW kandidieren, stehen die akute Personalnot in den Behörden und die zusätzlichen Aufgaben, die die Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung weiter erhöhen, im Mittelpunkt. Die Liste ver.di|GEW fordert deshalb mindestens 50 neue Stellen für alle Dienststellen der Bildungsverwaltung: Die

Flickschusterei muss aufhören und die Arbeitsverdichtung angegangen werden. Außerdem fordert die Liste ver.di|GEW:

- mehr Höhergruppierungen
- die Anhebung von Stellen im Stellenplan und Beförderungen
- die Berücksichtigung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Gesundheit der Beschäftigten bei allen Maßnahmen
- vernünftige Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Anspruch auf Telearbeit und mobiles Arbeiten in allen Dienststellen

### Gesunde Arbeitsplätze

Ein weiterer Schwerpunkt ist das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“. Die Belastungen am Arbeitsplatz durch Zeitdruck, Stress, Arbeitsverdichtung und im Sommer durch starke Hitzeentwicklungen in den Bürogebäuden nehmen immer mehr zu. Daher setzen sich die Kolleginnen und Kollegen von ver.di und GEW wie bisher dafür ein, dass die entsprechenden Rechtsvorschriften eingehalten werden. Beim Neubau, Umbau oder bei der Neuanmietung von Bürogebäuden ist den neuesten klimatischen Erfordernissen Rechnung zu tragen. Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hängt aber vom Verhalten der Leitungen und Führungskräfte ab: Ein partnerschaftlicher Führungsstil schafft Vertrauen und Respekt. Gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung fördern die Mitarbeiterzufriedenheit: „Wertschätzung schafft Wertschöpfung“

### Für Kundennähe und Standortsicherheit

GEW und ver.di setzen sich für eine bürgernahe Verwaltung ein, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für alle Fragen und Antragstellungen für Eltern, Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte in vertretbarer Zeit erreichbar sind. Die Dienststellen der Bildungsverwaltung müssen also mit öffentlichen Verkehrsmitteln und Privatfahrzeugen gut angebunden sein. Auch die Aus-, Fort- und Weiterbildung an den Standorten der Hessischen Lehrkräfteakademie muss ihre wichtige Beratung erfüllen können, ohne dass lange Anfahrtswege entstehen und die Kontaktaufnahme erschwert wird.

GEW und ver.di setzen sich für langfristige Mietverträge an den Standorten der hessischen Bildungsverwaltung ein. Standortverlagerungen bringen Fluktuation und die Einarbeitung neuer Personen mit sich.

GEW und ver.di fordern Aufstiegsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte, deren Eingruppierung sich nach den Tätigkeiten richtet, welche die Beschäftigten ausüben haben. Durch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten kann eine höhere Eingruppierung erfolgen. Im Haushaltsplan 2018/2019 wurden 15 Stellen von Tarifbeschäftigten im Einzelplan 0452 vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst umgesetzt. Dadurch gibt es perspektivisch Höhergruppierungsmöglichkeiten in den Dienststellen. Dieses ist ein Erfolg – WIR BLEIBEN DRAN.

## Wir kandidieren für den Hauptpersonalrat beim Hessischen Kultusministerium

(auf dem Foto von links): Claudia Janise (Schulamt Weilburg), Klaus Staudt (Kultusministerium), Esther Heck, Claudia Riemer, Gino Todico und Claudia Kilian (alle Lehrkräfteakademie Frankfurt), Regina Pomp (Schulamt Fulda) und Heike Hagen (Schulamt Darmstadt)

Für die GEW kandidieren Klaus Staudt und Esther Heck.





# Personalräte an den Hochschulen: Neue Wahltermine beachten

Im Mai 2020 sollten auch an allen hessischen Hochschulen neue Personalräte gewählt werden – allerdings nicht überall am selben Tag. Die Wahl für den Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HPRWuK) war auf den 5. und 6. Mai terminiert. Die Beschäftigten der Goethe-Universität Frankfurt und der TU Darmstadt sind als Angehörige Selbstständiger Hochschulen nicht im HPRWuK vertreten. Sie wählen aber wie alle Beschäftigten der hessischen Hochschulen den jeweiligen örtlichen Personalrat. Über alle Termine, Terminänderungen und Änderungen beim Wahlverfahren durch den verschobenen Semesterbeginn informieren wir auf unserer Homepage [www.gew-prwahl2020.de](http://www.gew-prwahl2020.de).

Nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) sind die Personalräte an Hochschulen größtenteils aus der Mitbestimmung über befristete Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschlossen (HLZ S.30f.). Über die Vergabe von selbstständigen Lehraufträgen – auf ein Semester befristet, keine Sozialversicherung, keine Rente – werden sie noch nicht mal informiert. Seit Jahren sind rund 85 Prozent der wissenschaftlichen Bediensteten in Hessen befristet beschäftigt und die Vergabe von Lehraufträgen hat mit rund 5.900 Ende 2018 einen neuen Rekord erreicht. Auch in der Verwaltung gibt es zahlreiche Fristverträge. Als GEW-Personalräte werden wir aber keineswegs wie das Kaninchen vor der Schlange sitzen, sondern unsere Kontrollfunktion ernst nehmen. Örtlich ist darauf zu achten, dass Befristungen nur im Falle eindeutig vorliegender Qualifizierungsgründe ausgesprochen werden, hessenweit wollen wir im Hauptpersonalrat Wissenschaft und Kunst (HPRWuK) die Gesamtentwicklung im Auge behalten, Dienststellen in die Verantwortung nehmen und gegenüber dem Ministerium und der Politik die massenhafte Befristung in Verwaltung, Lehre und Forschung kritisieren.

## Kodex für gute Arbeit statt Befristungsunwesen

Zuvorderst gehört hierzu für uns der Einsatz für einen Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen, der seinen Namen auch verdient. Diesen müssen wir als Personalräte verantwortlich mitgestalten können. Das Land und die Hochschulen müssen mehr unbefristetes Personal in Lehre und Verwaltung einstellen. Die GEW Hessen hat errechnet, dass insgesamt 4.000 Vollzeitstellen im Vergleich zum Jahr 2007 für eine bessere Betreuung an Hochschulen fehlen. In einem ersten Schritt könnten die Hochschulen und das Land auf die Anwendung sachgrundloser Befristungen verzichten. Stellen, die bisher über den alten bundesweiten Hochschulpakt oder über die Mittel aus der Qualitätssicherung Lehre (QSL) finanziert wurden, sowie alle Lehrkräfte für besondere Aufgaben könnten entfristet werden. Dort wo noch weiter befristet werden soll, müssen dann gute Mindeststandards gelten, an deren Entwicklung wir als Personalräte aktiv mitarbeiten und deren Einhaltung wir kontrollieren werden. Gute Arbeit heißt für uns aber auch mehr, als „nur“ einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Als Personalräte achten wir auf

Gesundheitsschutz und vieles mehr. Zentral für gute Arbeit in der Lehre ist eine allgemeine und deutliche Reduzierung der Lehrverpflichtung, hier sehen wir das Ministerium in der Pflicht, zeitnah zu handeln.

Genau hinschauen werden wir auch beim Datenschutz und beim Landeshochschulentwicklungsplan. Und wir wollen uns ganz grundsätzlich wieder für mehr Akzeptanz personalrätlicher Mitbestimmung bei Hochschulleitungen einsetzen.

Die Digitalisierung der Hochschulen ist das andere große Thema der nächsten Zeit. Vor einem Jahr hat die Kultusministerkonferenz Empfehlungen zur Digitalisierung der Hochschulen verabschiedet. Als Personalräte an Hochschulen wollen wir Vereinbarungen erwirken, die die Beschäftigten schützen und negative Folgewirkungen wie die Beschleunigung der Arbeit, Arbeitsbelastung, Arbeitshetze und Leistungsdruck verhindern. Wir wollen allen Beschäftigten möglichst große individuelle Handlungsspielräume erhalten, um in digitalen Zeiten freier über ihre eigene Arbeit zu bestimmen.

## Katja Richter und Dr. Michael Hoffmann

Katja Richter arbeitet an der Hochschule Fulda in der Beratung für Promotionsstudierende und engagiert sich im dortigen Personalrat. Dr. Michael Hoffmann arbeitet als Studienkoordinator im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen und vertritt seit über zehn Jahren die wissenschaftlichen Beschäftigten im Hauptpersonalrat.



## Die Spitzenkandidatinnen und Spitzenkandidaten der Liste ver.di/GEW für die Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten für den Hauptpersonalrat Wissenschaft und Kunst

Ortrud Koulen-Wobbe	HGU	ver.di	Carsten Biemann	FRA-UAS	ver.di
Dr. Karin Hersemeyer	JLU	ver.di	Dr. Michael Hoffmann	JLU	GEW
Katja Richter	HSF	GEW	Jörg Schake	h_da	ver.di
Dr. Simone Claar	UKS	GEW	Lothar Stampe	THM	GEW
Svenja Marks	UKS	GEW	Dr. Mathis Heinrich	UMR	ver.di

HGU = Hochschule Geisenheim; JLU = Justus-Liebig-Universität Gießen; UKS = Universität Kassel; FRA-UAS = Frankfurt University of Applied Science; UMR = Universität Marburg; h\_da = Hochschule Darmstadt; THM = Technische Hochschule Mittelhessen, HSF = Hochschule Fulda

Die Beschäftigten der Goethe-Universität Frankfurt und der TU Darmstadt sind als Angehörige Selbstständiger Hochschulen nicht im HPRWuK vertreten. Sie wählen aber wie alle Beschäftigten der hessischen Hochschulen den jeweiligen örtlichen Personalrat.

Auf weiteren Plätzen der gemeinsamen Liste von GEW und ver.di kandidieren für die GEW:

- für die Frauen: Lilia Weber (FRA-UAS), Norma Tiedemann (UKS), Andrea Newerla (JLU), Kirsten Lauer (FRA-UAS), Dr. Carmen Ludwig (JLU) und Daniela Pastoors (UMR)
- für die Männer: Philip Fehling (UKS), Adrian Jakob (FRA-UAS), Günther Kavelmacher (THM), Benedikt Philipp Kleer (JLU), Carsten Hoffmann (UMR), Dr. Robert Wallauer (UMR), Volker Jahr (UKS), Michael Berlis (JLU), Dr. Andrea Piper (UMR) und Dr. Christian Bruns (UKS)

# Starke Personalräte: GEW wählen

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Diese Ausgabe der HLZ erreicht Sie mitten in den Osterferien. Danach sollte die Vorbereitung der Personalratswahlen in den Schulen, der Bildungsverwaltung und in den Hochschulen in die letzte Phase gehen, wobei die Dauer und die Auswirkungen der Schließung der Schulen und Hochschulen in Folge der Coronapandemie auf die Wahlen in den Bildungseinrichtungen bei Redaktionsschluss noch nicht absehbar waren.

Informieren Sie sich deshalb unbedingt auch auf der Homepage der GEW Hessen und auf unserer Spezialseite [www.gew-prwahl2020.de](http://www.gew-prwahl2020.de).

Geben Sie die Informationen an Ihre Kolleginnen und Kollegen weiter. Sprechen Sie sie auf die Wahlen an und werben Sie als GEW-Mitglieder für unsere Kandidatinnen und Kandidaten. Jede und jeder hat sich schon einmal über die GEW geärgert. Aber dabei geht viel zu leicht vergessen, was jeder und jede Einzelne und wir alle der GEW und den von ihr getragenen Personalräten zu verdanken haben.

## Personalratswahlen in den Schulen vorbereiten

In allen Lehrerzimmern müsste das Schwarze Brett mit den Aushängen des schulischen Wahlvorstands langsam gut gefüllt sein. Spätestens am 27. April müssten dort die Wahlvorschläge für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL) und den jeweiligen Gesamtpersonalrat (GPRLL) ausgehängt sein. Auch die Kandidatensuche für die Wahl des Schulpersonalrats sollte inzwischen abgeschlossen sein. Die Stimmzettel für die Wahl des HPRL und des GPRLL bekommt der schulische Wahlvorstand vom Gesamtwahlvorstand rechtzeitig zugesandt, die Stimmzettel für die Wahl des Schulpersonalrats muss er selbst erstellen. Nützliche Hinweise und Vordrucke, an denen er sich orientieren kann, findet er im Wahlhandbuch der GEW oder auf der Homepage [www.gew-prwahl2020.de](http://www.gew-prwahl2020.de).



## Briefwahlunterlagen anfordern

Kolleginnen und Kollegen, die zum Zeitpunkt der Wahl verhindert sind, können beim Wahlvorstand der Schule Briefwahlunterlagen anfordern. Der Wahlvorstand ist nicht verpflichtet, von sich aus die Wahlberechtigten anzusprechen, die zum Beispiel in Elternzeit oder längerfristig erkrankt sind. Es spricht allerdings auch nichts dagegen, dass er auf diese Möglichkeit hinweist. Er sollte auch im Blick behalten, ob an den Wahltagen größere Gruppen zum Beispiel wegen einer Wander- oder Projektwoche nicht im Haus sind. Dann ist es auch möglich, die Briefwahl zum Beispiel in der Woche vor dem Wahltermin in einem gemeinsamen Wahlvorgang durchzuführen. Zwar werden auch dann die Briefwahlunterlagen verwendet, sie werden aber nicht per Post verschickt und zurückgesandt, sondern persönlich ausgehändigt und vom Wahlvorstand nach den Vorschriften der Wahlordnung (§ 16b) aufbewahrt und dann mit den anderen Stimmen ausgezählt.

## Die GEW lässt sich an ihren Ansprüchen messen

Auch bei den Wahlen für den HPRL und den GPRLL sind die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW vielen Kolleginnen und Kollegen bekannt: von Veranstaltungen, aus ihren Veröffentlichungen oder aus persönlichen Beratungsgesprächen mit Personalräten an den Schulen oder mit Kolleginnen und Kollegen, die sich mit einem Problem an den GPRLL oder den HPRL gewendet haben. Die GEW lässt sich an ihren Ansprüchen messen, die sie in diesem Jahr mit den drei Adjektiven „aktiv, kompetent, demokratisch“ beschreibt. Auch die Personalräte der GEW können keine Wunder bewirken, können es nicht immer allen recht machen und müssen oft bei widerstreitenden, jeweils für sich sehr berechtigten Interessen eine Abwägung vornehmen. Aber GEW-Personalräte sind nicht „unabhängig“, sondern sie sind in der GEW, im DGB und mit den anderen Personalratsebenen gut vernetzt. Sie sind kompetent oder können bei schwierigen Detailfragen auf kompetente Ansprechpersonen in der Landesrechtsstelle, in den Tarifkommissionen oder in anderen Personalräten zurückgreifen. Sie hören zu und lassen vor allem nicht nur kurz vor den Wahlen von sich hören. Die GEW bestimmt ihre Kandidatinnen und Kandidaten, die sich auf Mitgliederversammlungen vorstellen, in transparenten Verfahren. Sie ist aber nicht nur als Organisation demokratisch aufgebaut, sondern sie verteidigt die demokratischen Rechte mit aller Kraft. Deswegen erhalten Personalräte von der GEW alle Unterstützung in Form von Schulungen, Materialien und aktuellen Informationen, so dass sie ihre Rechte vor Ort wahrnehmen können. Das gilt auch und ganz besonders für die neu gewählten Personalräte.

Für die bisherigen und alle neuen Mitglieder der Personalräte ist die Arbeit am Wahltag nicht getan. Sie geht mit neuem Schwung weiter, mit neuen, jüngeren Kandidatinnen und Kandidaten genau so wie mit Kolleginnen und Kollegen, die viel Erfahrung mitbringen.



gemeinnützige  
bildungsgesellschaft mbH  
der GEW Hessen

# FORTBILDUNG

## PROGRAMMAUSZUG

April – Juli 2020

### ARBEITSPLATZ SCHULE

**B7383**  
**Wertschätzung im pädagogischen Alltag**  
Hanna Neureuther & Yasmin Zakouri  
Mo, 27.04.2020 10:00 - 17:00, Darmstadt  
Entgelt 89 € Mitglieder GEW 69 €

**B7260**  
**Mit der richtigen Streitstrategie Konflikte konstruktiv bewältigen**  
Martina Lennartz  
Di, 28.04.2020 10:00 - 17:00, Gießen  
Entgelt 68 € Mitglieder GEW 42 €

**B7242**  
**„Ich gehe nicht zur Schule! - Ich will nicht!“**  
Schulphobie, Schulangst, Schulschwänzen  
Gaby Kalb  
Di, 28.04.2020 14:00 - 18:00, Kassel  
Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €

**B7249**  
**Berufsbild Erzieher\_in und Lehrkraft: Eigentlich ganz nah und doch so fern**  
2 Systeme - KITA und Schule - nähern sich an  
Gerhard Kraft & Miriam Zeleke  
Mi, 29.04.2020 09:00 - 16:00, Weiterstadt  
Entgelt 68 € Mitglieder GEW 42 €

**B7301**  
**Kollegiale Beratung - „Die Experten sind wir selbst“**  
Uwe Riemer-Becker  
Mi, 29.04.2020 10:00 - 17:00, Frankfurt  
Entgelt 68 € Mitglieder GEW 42 €

**B7362**  
**Gestaltung von Schule als Führungsaufgabe**  
Organisations-, Personal- und Teamentwicklung  
Erhard Zammert  
Do, 07.05.2020 10:00 - 16:00, Fulda  
Entgelt 68 € Mitglieder GEW 42 €

**B7218**  
**Im Ausland unterrichten?**  
Günther H. Fecht  
Di, 19.05.2020 15:00 - 18:00, Frankfurt  
Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €

### COMPUTER, INTERNET & NEUE MEDIEN

**C7339**  
**Digitale Technik im Unterricht**  
Klassische Methoden erweitern - Schüler\_innen motivieren  
Richard Stilgenbauer & Dennis Serba  
Do, 07.05.2020 14:00 - 17:30, Bad Orb  
Entgelt 55 € Mitglieder GEW 39 €

**C7410**  
**Medienbildung im digitalen Zeitalter**  
Katrin Hünemörder  
Do, 28.05.2020 09:00 - 16:00, Frankfurt  
Entgelt 30 € Mitglieder GEW 10 €

### DEMOKRATISCHE BILDUNG

**D7381**  
**Mein Vater der SS-Standartenführer**  
Ein Zeitzeugengespräch mit Gerhard Herbert  
Moderation: Ursula Ernst  
Mo, 27.04.2020 10:00 - 12:30, Offenbach  
Schulklassen 90 €

**D7407**  
**Sexismus und Diskriminierung in Schule und Ausbildung**  
Erkennen-Positionieren-Handeln  
Amra Kasapovic  
Mo, 04.05.2020 10:00 - 17:00, Frankfurt  
Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €



D7207

**Internationale Beziehungen in der Schule unterrichten**

Dr. Michael Berndt

Di, 26.05.2020 14:00 - 17:00, Kassel

Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €

D7314

**Schlüsselqualifikation: Genderkompetenz für die Schule**

Susanne Michal Schwartze

Mo, 15.06.2020 14:30 - 18:00, Frankfurt

Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €

D7392

**Stadtrundgang „gießen postkolonial“**

Johann Erdmann

Di, 16.06.2020 18:00 - 21:00, Gießen

Entgelt 10 € Mitglieder GEW 5 € Studierende 0 €

**ELTERNARBEIT**

E7257

**Elterngespräche führen - Elternabende moderieren**

Beratungs- und Moderationskompetenzen entwickeln

Dieter Kulikowsky-Valentin

Mi, 06.05.2020 10:00 - 17:00, Frankfurt

Entgelt 68 € Mitglieder GEW 42 €

**FREMDSPRACHEN**

F7280

**Hörsehverstehen in den modernen Fremdsprachen durch Filmeinsatz fördern**

Jan Mandler

Do, 07.05.2020 14:00 - 16:00, Frankfurt

Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €

F7278

**Abiturformat Sprachmittlung und Summary - Schreibkompetenzen gezielt fördern**

Jan Mandler

Do, 04.06.2020 14:00 - 16:00, Darmstadt

Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €

**GESELLSCHAFT, POLITIK & WIRTSCHAFT**

G7342

**Politik und Wirtschaft: Mit Demokratie ernst machen**

Radikale ökonomische Aufklärung für den Unterricht

Herbert Storn

Mi, 06.05.2020 14:00 - 17:00, Frankfurt

Entgelt (inkl. Buch) 25 € Mitglieder GEW 15 €

G7394

**Europaprojekte der (neuen) Rechten**

Dr. Daniel Keil

Do, 07.05.2020 19:00 - 21:00, Frankfurt

entgeltfrei

G7402

**Bedingungsloses Grundeinkommen - Konzepte und Kontroversen**

Jens Wissel & Kai Eicker-Wolf

Di, 12.05.2020 19:00 - 21:00, Frankfurt

entgeltfrei

G7400

**Achtsam alleine? Zur Individualisierung von Arbeitsbelastungen**

Dr. Sabine Flick

Mo, 18.05.2020 19:00 - 21:00, Frankfurt

entgeltfrei

G7408

**Fridays for Future - Wohin mit der Umweltbewegung?**

Emely Dilchert

Mi, 27.05.2020 19:00 - 21:00, Frankfurt

entgeltfrei

**GESUNDHEIT & STIMME**

H7318

**Nach der Schule abschalten: Was kann ich tun, wenn ich gestresst bin?**

Norbert Seeger

Mo, 11.05.2020 14:00 - 17:00, Frankfurt

Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €

H7253

**Yoga mit Kindern**

Christiana Krumpolz

Mo, 25.05.2020 14:00 - 18:00, Neu Isenburg

Entgelt 55 € Mitglieder GEW 39 €

H7248

**Sich den Rücken stärken für den (beruflichen) Alltag**

Kleine Rückenschule mit Tipps und Tricks

Monika Korell

Mi, 27.05.2020 10:00 - 16:00, Marburg

Entgelt 68 € Mitglieder GEW 42 €

V7281

**Stimmtraining für Lehrer\_innen**

Anke Maßlich

Mi, 03.06.2020 10:00 - 17:00, Frankfurt

Entgelt 89 € Mitglieder GEW 69 €

**KUNST**

K7224

**Kreativer Umgang mit Textilien**

Iris Gerlach

Do, 30.04.2020 10:00 - 17:00, Kassel

Entgelt 68 € Mitglieder GEW 42 €

K7292

**Textiles Gestalten: Paul Klees „Der Goldfisch“ als Applikation und andere handgearbeitete Stoffapplikationen**

Brigitte Pello

Mo, 18.05.2020 15:00 - 18:00, Roßdorf

Entgelt 49 € Mitglieder GEW 29 €

K7334

**Der Kreativität Raum lassen**

Große Wände mit Klassen bemalen

Ulrike Springer

Do, 28.05.2020 15:00 - 18:00, Darmstadt

Entgelt 39 € Mitglieder GEW 19 €

K7390

**Erstellen einer Plastik: Aufbau-Kurs Ton formen**

Elke Jörgeling

Do, 04.06.2020 10:00 - 16:00, Groß-Bieberau

Entgelt 55 € Mitglieder GEW 39 €

## LERNORT KITA

L7252

„Wieder nur gespielt?“ - Qualitätsmerkmal: Freies Spiel

Jennifer Kronz

Mi, 10.06.2020 10:00 - 17:00, Frankfurt

Entgelt 68 € | Mitglieder GEW 42 €

## LERNORT SCHULE

M7285

Filme drehen im Unterricht

Dr. Julian Name

Mo, 27.04.2020 10:00 - 17:00, Frankfurt

Entgelt 68 € | Mitglieder GEW 42 €

M7397

Theaterprojekte erfolgreich durchführen

Benjamin Baumann

Do, 30.04.2020 14:00 - 18:00, Frankfurt

Entgelt 55 € | Mitglieder GEW 39 €

M7300

Stopp-Strategien im Unterricht

Gelassene Präsenz statt Machtkämpfe

Uwe Riemer-Becker

Mo, 11.05.2020 10:00 - 17:00, Darmstadt

Entgelt 68 € | Mitglieder GEW 42 €

M7388

Mit Origami Klappkarten gestalten und handlungsbegleitendes Sprechen trainieren

Dr. Marianne Wiedenmann

Do, 14.05.2020 14:00 - 17:30, Frankfurt

Entgelt 55 € | Mitglieder GEW 39 €

M7378

Lebendiges Lehrbuch

Andrea Reinelt

Mo, 08.06.2020 15:00 - 18:00, Gießen

Entgelt 49 € | Mitglieder GEW 29 €

## LESEN, SCHREIBEN & SPRECHEN

N7348

Die Vorbereitung auf das 2. Schuljahr

Schriftspracherwerb in allen Handlungsfeldern - Diagnose & Beurteilung

Barbara von Ende

Di, 05.05.2020 09:30 - 16:00, Griesheim

Entgelt 68 € | Mitglieder GEW 42 €

N7239

Schreibanlässe im 1. und 2. Schuljahr

Stephanie Jurkscheit

Do, 07.05.2020 15:00 - 18:00, Frankfurt

Entgelt 49 € | Mitglieder GEW 29 €

N7332

„Ganz Ohr sein“ - das Zuhören bilden

Juliane Spatz

Mi, 20.05.2020 10:00 - 16:00, Frankfurt

Entgelt 68 € | Mitglieder GEW 42 €

N7343

DaZ in der Grundschule

Karin Streich

Di, 26.05.2020 14:00 - 17:30, Frankfurt

Entgelt 49 € | Mitglieder GEW 29 €

N7350

Rechtschreibstrategien (Kl. 1 - 6)

Selbstgesteuert üben - im Schreibprozess automatisieren

Barbara von Ende

Di, 12.05.2020 09:30 - 16:00, Griesheim

Entgelt 68 € | Mitglieder GEW 42 €

## MASCHINENSCHNEIDEN, WERKEN

P7391

Aufbaukurs für Inhaber\_innen des Maschinenscheins Holzverarbeitung

Reiner Karn

Fr, 08.05. 14:00 - 19:30, Sa, 09.05. 09:00 - 14:30, Fr, 15.05. 14:00 - 19:30

u. Sa, 16.05.2020 09:00 - 14:30, Alsfeld

Entgelt 225 € | Mitglieder GEW 195 €

P7286

Tipps und Tricks zum Werk- und Sachunterricht

Auch geeignet für den Unterricht in Arbeitslehre in der Schule für Lernhilfe

Stefan Ohlenmacher

Mi, 27.05.2020 14:00 - 18:00, Langen

Entgelt 39 € | Mitglieder GEW 19 €

## MUSIK

Q7229

Tausend tolle Töne - einfaches Spiel mit Orff-Instrumenten

Wolfgang Hering

Mi, 27.05.2020 10:00 - 17:00, Darmstadt

Entgelt 89 € | Mitglieder GEW 69 €

Q7263

Tanzen in der Grundschule

Birgit Lenze-Kaucy

Do, 28.05.2020 15:00 - 18:00, Frankfurt

Entgelt 49 € | Mitglieder GEW 29 €

Q7219

Musikinstrumente in der Grundschule und Kita - auch für „Unmusikalische“

Spielen, begleiten, experimentieren, improvisieren

Georg Feils & Uli Mangel

Di, 23.06.2020 10:00 - 16:00, Frankfurt

Entgelt 89 € | Mitglieder GEW 69 €

## PÄDAGOGIK & METHODEN

S7382

„Das war doch nur Spaß!“

Sensibilisierung im Sprachgebrauch

Hanna Neureuther & Yasmin Zakouri

Di, 28.04.2020 10:00 - 17:00, Frankfurt

Entgelt 89 € | Mitglieder GEW 69 €

S7354

Vorurteilsbewusste Kinderbücher für die pädagogische Praxis

Fabian Wagner

Mo, 11.05.2020 10:00 - 17:00, Darmstadt

Entgelt 68 € | Mitglieder GEW 42 €

S7262

### Binnendifferenzierung im inklusiven Unterricht

Jessica Lenz

Mo, 11.05.2020 14:00 - 17:00, Marburg

Entgelt 49 € | Mitglieder GEW 29 €

S7261

### Moderatorentaining für Lehrer\_innen

Konferenzen, Teamsitzungen und Arbeitsgruppen effektiv leiten

Uwe Lennartz

Mi, 27.05.2020 10:00 - 17:00, Frankfurt

Entgelt 68 € | Mitglieder GEW 42 €

## PERSONALRÄTE-SCHULUNGEN

T7331

### Kommunikationsschulung für Personalräte III

Kameragestützter Intensivkurs

Maria Späh

Mi, 29.04.2020 09:30 - 16:30, Frankfurt

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 149 €

T7305

### Datenschutz an Schulen - Vertiefungsseminar

Für schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte

Roland Schäfer

Mo, 04.05.2020 10:00 - 16:00, Frankfurt

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 149 €

T7422

### Einstiegsschulung für neu gewählte Schulpersonalräte

Reinhard Besse

Do, 04.06.2020 09:00 - 15:00, Fulda

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 149 €

## RECHNEN, MATHEMATIK

U7237

### Rechenschwäche - Ursachen, Diagnose, Förderung

Gabriela Jung

Do, 28.05.2020 15:00 - 18:00, Wiesbaden

Entgelt 49 € | Mitglieder GEW 29 €

## STUDIENREISEN (mehr unter [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de))

W7368

### Mit dem Kanu auf der Moldau unterwegs

Faszinierende Ur- und Kulturlandschaften mit der „Leichtigkeit des Seins“

Jiri Franc & Dalibor Hirc

So, 12.07. bis Sa, 18.07.2020

Entgelt EZ 780 € | Entgelt DZ 680 €

W7367

### Radtour im Land der Teiche - Wo der böhmische Karpfen zu Hause ist

Jiri Franc & Dalibor Hirc

Sa, 18.07. - Sa, 25.07.2020

Entgelt EZ 650 € | Entgelt DZ 550 €

W7212

### Rund Rügen - Segeltörn auf der Ostsee

Lutz Buche

Mo, 27.07. - Sa, 01.08.2020

Entgelt 745 €

W7722

### Studienreise nach Nordwest-Spanien

Santiago de Compostela und die Atlantikküste in Galicien

Sylvia Röhrig

So, 04.10. - Do, 15.10.2020

Entgelt EZ (ohne Flug) 1500 € | Entgelt DZ (ohne Flug) 1310 €

# ANMELDUNG

# [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)

Einfach anrufen: **0 69 - 97 12 93-27**

oder faxen: **0 69 - 97 12 93-97**

Online-Buchung: [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)

E-Mail: [anmeldung@lea-bildung.de](mailto:anmeldung@lea-bildung.de)

### Bürozeiten

Unser Büro ist in der Regel Montag bis Donnerstag von 9 bis 17 Uhr und freitags von 9 bis 14 Uhr besetzt.

### [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)

Zu allen dargestellten Veranstaltungen gibt es Informationen auf unserer Website. Bei Fragen geben wir gern auch telefonisch Auskunft.

An lea-Fortbildungen kann jede\_r Interessierte teilnehmen:

Man muss nicht GEW-Mitglied sein und auch nicht berufstätig.

Voraussetzung ist das Bildungsinteresse.

### Abrufangebote & Inhouse-Schulungen

Sie planen einen pädagogischen Tag oder eine interne Fortbildung? Gerne sind wir Ihnen dabei behilflich, im lea-Programm ausgewiesene Veranstaltungen an Ihre Schule/Bildungseinrichtung zu bringen oder Referent\_innen zu vermitteln.

Rufen Sie uns einfach unter 069-97 12 93 - 28 an.

lea gemeinnützige Bildungsgesellschaft mbH der GEW Hessen

Zimmerweg 12 | 60325 Frankfurt am Main

HR-Eintrag: 75319

StNr: 225/05K19

Aufsichtsratsvorsitz:

Jochen Nagel, Ulrike Noll

Geschäftsführung: Carmen Ludwig

Gestaltung: H. Knöfel, Kaufungen | Träger&Träger, Kassel

Die hier aufgeführten Seminare sind nur eine Auswahl.

Das vollständige lea-Fortbildungsprogramm finden Sie

unter [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)



Das neue lea-Programm erscheint im Februar 2020

Es wird allen GEW-Mitgliedern zusammen mit

der Ausgabe der E&W auf dem Postweg zugestellt.

gemeinnützige  
bildungsgesellschaft mbH  
der GEW Hessen



# Die Schuldenbremse: Kein Erfolgsmodell

Das Kreditaufnahmeverbot der Schuldenbremse wird immer stärker in Frage gestellt. Insbesondere spielt dabei der Zustand der öffentlichen Infrastruktur eine Rolle. Diese gilt mittlerweile in vielen Bereichen als marode. Deshalb plädieren mittlerweile viele Politikerinnen und Politiker – aber auch immer mehr Ökonomen und Ökonomen – für eine Rückkehr zur so genannten Goldenen Regel: Diese sieht die Finanzierung von staatlichen Investitionen durch Kredite vor. Dahinter steckt die Idee, dass kreditfinanzierte öffentliche Investitionen gerade auch für spätere Generationen Wohlstand erzeugen.

Finanzminister *Thomas Schäfer*, den viele als Nachfolger von Ministerpräsident *Bouffier* sehen, ist allerdings anderer Meinung. In einem zusammen mit dem Wirtschaftsweisen *Lars Feld* verfassten Artikel feierte er die Schuldenbremse als „Erfolgsmodell“:

„Alles in allem wurden allein in Hessen in den vergangenen Jahren mehr als 2 Milliarden Euro weniger an Krediten aufgenommen als ursprünglich geplant. Dieser Erfolg wäre ohne die Konsolidierungsvorgaben der Schuldenbremse kaum denkbar gewesen.“ (1)

Anders als von ihren Kritikern behauptet, sei die Schuldenbremse auch keine Investitionsbremse:

„Die öffentlichen Haushalte stehen aktuell viel mehr vor dem Problem, die geplanten investiven Mittel tatsächlich zu verausgaben. Geld ist da, Bauunternehmer und Handwerker kommen aber kaum hinterher.“

Tatsächlich ist der Schuldenstand in Hessen in den vergangenen Jahren gesunken. Aussagekräftig ist hier vor allem die Schuldenstandsquote, also das Verhältnis der Staatsverschuldung zum Bruttoinlandsprodukt. Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, weist die Schuldenstandsquote des Landes Hessen seit 2014 einen rückläufigen Trend auf und hat ungefähr wieder den Wert vor Beginn der Weltwirtschaftskrise erreicht.

## Folge der guten Konjunktur

Trotzdem hat die Konsolidierung des Landeshaushalts nichts mit der Schuldenbremse zu tun, sondern sie ist einer unerwartet guten Konjunktur und entsprechenden Steuereinnahmen geschuldet. Hätten sich die Steuereinnahmen so entwickelt, wie dies im Jahr 2014 erwartet wurde, dann hätte das Land in Folge der tatsächlich getätigten Landesausgaben erhebliche Defizite aufgewiesen. Dies verdeutlicht Abbildung 2: Während real ab dem Jahr 2016 Überschüsse anfielen, hätte die vor fünf Jahren erwartete Einnahmementwicklung der Steuern zu Defiziten in beträchtlicher Höhe geführt. Beim dort dargestellten fiktiven Finanzierungssaldo wird die erwartete Einnahmementwicklung der Mittelfristigen Finanzplanung des Landes aus dem Jahr 2014 zu Grunde gelegt. Berücksichtigt ist dabei auch die dort unterstellte Entwicklung des Länderfinanzausgleichs. Die Erfüllung der Schuldenbremse wäre gefährdet oder das Land hätte in den vergan-

genen Jahren deutlich weniger Geld ausgeben können.

Im selben Artikel reden Schäfer und Feld auch den massiven Investitionsstau klein, obwohl er sich allein auf der kommunalen Ebene in Deutschland auf 138 Milliarden Euro beläuft:

„Gerade in einer reifen Volkswirtschaft mit einem relativ guten Infrastrukturbestand lassen sich notwendige Erhaltungs- und Erweiterungsinvestitionen aus den laufenden Einnahmen finanzieren.“

Der hessische Finanzminister müsste es aus eigener Anschauung besser wissen: In Hessen sind viele Schulen und Hochschulen in einem schlechten baulichen Zustand. Zwar ist der Verweis auf die hohe Auslastung der Bauwirtschaft richtig, aber erst ein klares Signal, dass die öffentliche Hand auf Dauer mehr investieren wird, würde Bauunternehmen zur Ausweitung ihrer Kapazitäten bewegen. Und dies ist mit der Schuldenbremse nicht möglich.

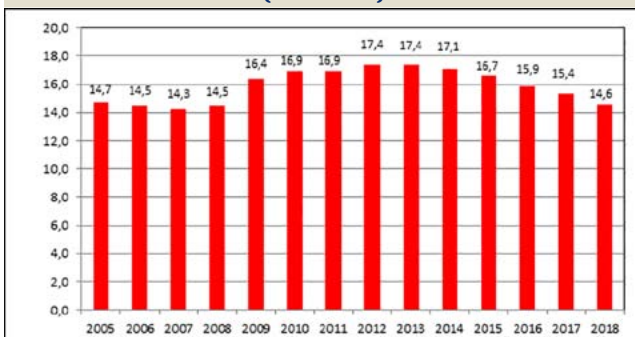
## Personalabbau und Investitionen

Schäfer und Feld unterschlagen zudem ein weiteres großes Hemmnis für staatliche Investitionen: die fehlenden Architekten und Bauingenieure in den Stadtverwaltungen. Hier wurde unter dem Druck von Konsolidierungsvorgaben in großem Umfang Personal abgebaut, das jetzt dringend gebraucht würde.

Kai Eicker-Wolf

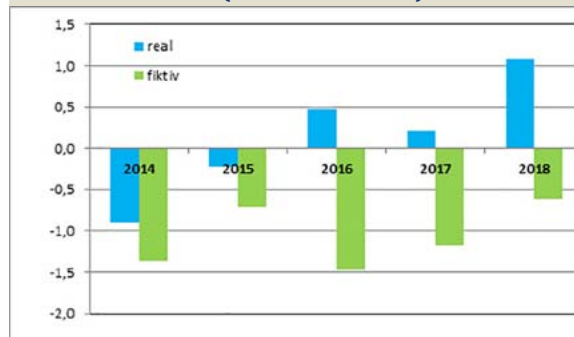
(1) Thomas Schäfer/Lars Feld: Erfolgsmodell Schuldenbremse!, FAZ vom 27.3.2019.

**Abbildung 1:**  
Die Schuldenstandsquote des Landes Hessen  
(in Prozent)



Quelle: Hessischer Rechnungshof, Statistisches Bundesamt, zum Teil eigene Berechnungen

**Abbildung 2:**  
Realer und fiktiver Finanzierungssaldo des Landes Hessen  
(in Milliarden Euro)



Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Hessisches Finanzministerium, zum Teil eigene Berechnungen.



## Grüne Wirtschaftspolitik in Hessen

### Das Tariftreuegesetz muss novelliert werden

Die Ungleichheit in Deutschland ist in den vergangenen gut 25 Jahren gestiegen. Dies spiegelt sich etwa in einer zunehmenden Spreizung des Lohngefüges und einem gewachsenen Niedriglohnsektor wider. Der zentrale Grund hierfür ist eine Abnahme der Tarifbindung: Immer weniger Beschäftigte werden nach Tarifverträgen bezahlt. Aktuell werden in Deutschland noch 54 Prozent der Beschäftigten nach Tarif bezahlt, in Hessen sind es drei Prozentpunkte mehr. Ursächlich verantwortlich für die rückläufige Tarifbindung sind unter anderem

- eine abnehmende Verhandlungsmacht der Gewerkschaften,
- die rückläufige Mitgliedschaft von Unternehmen in den Arbeitgeberverbänden,
- die Zunahme von Unternehmensmitgliedschaften im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung (so genannte OT-Mitgliedschaften),
- das Outsourcing und die (Teil-)Privatisierung von ursprünglich durch die öffentliche Hand erbrachten Dienstleistungen.

Eine weitere Ursache ist die rückläufige Zahl von allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen, die für alle Arbeitsverhältnisse des betreffenden fachlichen und räumlichen Tarifbereichs gelten und somit auch für Arbeitgeber, die nicht Mitglied im einschlägigen Arbeitgeberverband sind.

Diese Entwicklung haben auch die hessischen Koalitionspartner erkannt. So ist im aktuellen hessischen Koalitionsvertrag die folgende Passage zu finden:

*„Wir werden die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner dabei unterstützen, der sinkenden Zahl der Flächentarifverträge entgegenzuwirken, um sie als wichtiges Instrument der sozialen Marktwirtschaft wieder zu steigern.“*

Tatsächlich bestehen auf der Ebene der Bundesländer aber nur sehr beschränkte Handlungsmöglichkeiten, die Tarifbindung zu stärken. Sie können zum einen die Wirtschaftsförderung an soziale Kriterien binden und zum anderen die Unternehmen verpflichten, Tariflöhne zu zahlen, wenn sie sich im Vergabeverfahren um öffentliche Aufträge be-

werben. Zahlen Unternehmen keine Tariflöhne, werden sie von vorne herein von der Auftragsvergabe ausgeschlossen. Derzeit sind solchen Vergabe- bzw. Tariftreuegesetzen aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2008 noch enge Grenzen gesetzt. Lediglich der Öffentliche Personenverkehr kann generell unter Tariftreue gestellt werden. Doch 2020 wird sich diese Lage ändern – dazu unten mehr.

### Kein großer Unterschied

Trotz noch bestehender Beschränkungen ist es allerdings auch jetzt schon möglich, potenzielle Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens zur Einhaltung bestimmter Vorgaben zu verpflichten.

Sowohl für die Wirtschaftsförderung als auch für die öffentliche Auftragsvergabe ist das Wirtschaftsministerium zuständig. Angesichts der Tatsache, dass dieses Ministerium seit Anfang 2014 von dem Grünen Tarek Al-Wazir geführt wird, ist die bisherige Bilanz



in Sachen Tarifbindung mehr als enttäuschend. Ein großer Unterschied zur Politik seiner Vorgänger *Dieter Posch* und *Florian Rentsch* (FDP) oder *Alois Rhiel* (CDU) ist in Bezug auf die Stärkung der Tarifbindung nicht auszumachen. (1) Das vorrangige Ziel von Al-Wazir war es bisher, zu zeigen, dass auch ein Grüner als Wirtschaftsminister die Interessen der Arbeitgeberseite einseitig bedienen kann. So weigerte und weigert sich das Wirtschaftsministerium unter Leitung von Al-Wazir beharrlich, im Rahmen der Wirtschaftsförderung die Bezahlung nach Tarif oder die betriebliche Mitbestimmung zum Förderkriterium zu machen. Daran konnte auch eine Erhebung des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen im Jahr 2016 nichts ändern, dass die Mehrheit der durch Fördergelder begünstigten Unternehmen in Hessen nicht einmal Tariflöhne zahlt und keinen Betriebsrat hat.

### Neuer Spielraum ab Sommer 2020

Auch das von Schwarz-Grün im Dezember 2014 verabschiedete Hessische Tariftreue- und Vergabegesetz (HVTG) ist kein Gesetz, das die gegebenen rechtlichen Möglichkeiten auch nur annähernd ausschöpft. Die größte Schwäche des HVTG ist das Fehlen von Kontrollen und harten Strafen beim Verstoß gegen Bestimmungen des Gesetzes. Um dies zu gewährleisten, hatten die Gewerkschaften die Einrichtung einer Kontrollbehörde gefordert. Außerdem fehlt ein vergabespezifischer Mindestlohn, der europarechtlich zulässig und in verschiedenen Landesvergabegesetzen zu finden ist – aber nicht im HVTG. Auch die Beachtung der ILO-

Kernarbeitsnormen ist im HVTG nicht verankert. So entsteht der Eindruck, dass die schwarz-grüne Koalition fundamentalen (Grund-)Rechten der abhängig Beschäftigten keine Bedeutung beimisst. Die ILO-Kernarbeitsnormen sind in den Vergabegesetzen der meisten Bundesländer verankert.

Ende Juli 2019 legte die Landesregierung einen Evaluationsbericht zum HVTG vor, mit dem das Hessische Statistische Landesamt betraut war. Allein diese Tatsache ist schon erstaunlich, denn andere Bundesländer haben ihre Vergabegesetze in aufwändigen Verfahren von dafür qualifizierten Unternehmen untersuchen lassen. Der Bericht fällt inhaltlich und auch vom Umfang her extrem dürftig aus. Es dürfte sich somit um die mit Abstand schlechteste Evaluation eines Landesvergabegesetzes handeln, die je publiziert worden ist. Befragt wurden lediglich die öffentlichen Auftraggeber (Kommunen, Landesdienststellen oder Eigenbetriebe), die Besteller im ÖPNV und die Verkehrsunternehmen im ÖPNV. Es fanden keine Expertenworkshops, Expertengespräche oder -interviews mit Verbänden, Gewerkschaften usw. statt. Auch wurden außer eben im ÖPNV-Bereich keine Unternehmensbefragungen durchgeführt. Dabei wäre gerade eine Befragung der Bauwirtschaft besonders wichtig gewesen, denn hier werden besonders viele öffentliche Aufträge vergeben und das Lohndumping hat ein besonderes Ausmaß.

Die von CDU und Grünen angekündigte Novellierung des HVTG lässt nach der Evaluierung nichts Gutes erwarten. Dabei erweitert die 2018 durch das

Europäische Parlament verabschiedete neue Entsenderichtlinie ab dem 30. Juli 2020 den Spielraum für Tariftreueerregelungen deutlich. Dann können auch über den Verkehrsbereich hinaus Tarifverträge, die nicht sowieso schon für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu Grunde gelegt werden. (2) Dies umzusetzen wäre ganz im Sinne eines im November 2019 auf der Bundesdelegiertenkonferenz von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschlossenen Antrags, der den folgenden Satz enthält:

*„Bei der öffentlichen Vergabe sollen im Einklang mit europäischem Recht die Unternehmen zum Zug kommen, die einem Tarifvertrag angehören bzw. Tariflöhne zahlen.“*

Es ist eine spannende Frage, ob der verantwortliche grüne hessische Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir diesen klaren Handlungsauftrag umgesetzt oder ihn einfach ignoriert.

Kai Eicker-Wolf

(1) Vgl. dazu ausführlich Liv Dizinger, Kai Eicker-Wolf, Uwe Hildebrandt (2018): Wirtschaftsförderung – Tariftreue und Vergabe, in: Liv Dizinger, Kai Eicker-Wolf und Michael Rudolph: *Verlässlich gestaltet – Perspektiven eröffnet? Bilanz und Aussicht der Landespolitik in Hessen*. Marburg 2018.

(2) Vgl. Thomas Klein und Alexander Schneider (2019): *Die Umsetzung der Entsenderichtlinie*, in: *Soziales Recht 2/2019*. Genau so argumentiert auch Rüdiger Krause von der Universität Göttingen in seinem Gutachten für das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlands. Dieses ist der Pressemitteilung und der Zusammenfassung des Gutachtens zu entnehmen (<https://www.saarland.de/15670.htm?p=247211.xml>).

## DGB begrüßt SPD-Entwurf für Tariftreuegesetz

*Michael Rudolph*, Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen, hat den Gesetzentwurf der SPD zur grundlegenden Reformierung des hessischen Tariftreue- und Vergabegesetzes als guten Vorschlag zur Stabilisierung der Einkommensverteilung gelobt. Das Lohngefüge und damit die gesamte Einkommensverteilung in Deutschland weisen in den zurückliegenden drei Jahrzehnten eine zunehmende Polarisierung auf. Deutschland habe nach wie vor einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa: „Eine wesentliche Ursache hierfür ist die abnehmende Tarifbindung.“ Ein zentrales Instrument, um dieser Entwicklung ent-

gegenzuwirken, sind auf der Ebene der Bundesländer Tariftreue- und Vergabegesetze. Der jetzt vorliegende Gesetzentwurf der hessischen SPD sei „ein zeitgemäßer Vorschlag, der die bestehenden Möglichkeiten ausschöpft“.

Das aktuell gültige hessische Tariftreuegesetz weist aus Sicht des DGB erhebliche Mängel auf: „Das von Schwarz-Grün im Dezember 2014 verabschiedete Tariftreue- und Vergabegesetz ist kein Gesetz, das die gegebenen rechtlichen Möglichkeiten auch nur annähernd nutzt.“ Eine große Schwäche sei das Fehlen von Kontrollen und harter Strafen beim Verstoß gegen Bestim-

mungen des Gesetzes. Außerdem fehle ein vergabespezifischer Mindestlohn, der europarechtlich zulässig und in verschiedenen Landesvergabegesetzen zu finden ist, nicht jedoch im hessischen Gesetz. Selbst die Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen sei im gültigen Gesetz nicht verankert. So entstehe der Eindruck, „dass Schwarz-Grün fundamentalen Rechten der abhängig Beschäftigten keine Bedeutung beimisst“.

• *Der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion im Landtag vom 11.2.2020 (Drucksache 20/2354) ist im Landtagsinformationssystem verfügbar: <http://starweb.hessen.de/cache/DRS/20/4/02354.pdf>*





# Dem Rassismus entgegenwirken

## Antiziganismus in Geschichte und Gegenwart

Der Völkermord an den Sinti und Roma wurde nach 1945 lange geleugnet. Kein Wunder, dass der Antiziganismus ungefährdet weiter existieren konnte. Die verstärkten Anstrengungen der letzten Jahre und Jahrzehnte wurden – ähnlich wie beim Kampf gegen den Antisemitismus – vor allem von den Betroffenen selbst vorangetrieben. Nur sehr langsam wurde und wird dem Antiziganismus auch höchst offiziell etwas entgegengesetzt. Sinti

und Roma wurden neben Dänen, Sorben und Friesen als nationale Minderheit anerkannt, auch Hessen hat 2014 eine entsprechende Rahmenvereinbarung und 2017 einen Staatsvertrag mit dem Verband Deutscher Sinti und Roma abgeschlossen. Der Staat und seine Institutionen verpflichten sich zum Schutz der Sinti und Roma, zur Sicherung ihrer Rechte und zum Kampf gegen Antiziganismus.

Mit dem auf einer Vortragsreihe fußenden Sammelband des Duisburger Instituts für Sprach- und Sozialforschung (DISS) werden interdisziplinäre Impulse gesetzt, um das Phänomen des Antiziganismus in seiner komplexen Konstruktion aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten. Es sind gerade diese Verknüpfungen und Impulse, die das Studium des Buches lohnenswert machen. Zwei Beiträge des Sammelbandes haben einen direkten Bezug zu Schulen und Jugendprojekten: der Beitrag „Zwischen Passfähigkeit

und Besonderung“ von *Wibka Kleina* (S.22–40) und der Beitrag von *Astrid Messerschmidt* „Antiziganismuskritik in Auseinandersetzung mit Rassismus und Nationalismus“ (S.166–181). Zunächst soll hier genauer auf den Beitrag von *Wibka Klein* über die schulische Situation von Sinti\*ezza und Rom\*nja eingegangen werden.

Ausgehend vom Prinzip der Inklusion, zu der sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet hat, stellt *Kleina* in ihrem Beitrag auf der Grundlage der Salamanca-Erklärung der UNESCO von 1994 (immerhin bereits vor 26 Jahren!) fest: Die Schulen sind dazu verpflichtet, „ausnahmslos alle Minderjährigen zu beschulen“ (S.27). Nicht-deutsche Sinti\*ezza und Rom\*nja werden meist, wie auch andere neu zugewanderte Schüler\*innen, in separaten Klassen beschult, um ihnen Deutsch beizubringen. So werden separierte Bildungsräume geschaffen, so dass sich Kinder und Jugendliche durch diese äußere Differenzierung in ihrem Anderssein von den in den „Regelklassen“ Aufgenommenen wahrnehmen. Gerade bei Sinti\*ezza und Rom\*nja wird überdurchschnittlich häufig eine vermeintliche Lernschwäche diagnostiziert auf Grund fehlender Deutschkenntnisse, die zur Überweisung auf Förderschulen führt. Dies haben entsprechende Untersuchungen ergeben.

Mit einer behaupteten „Unangepasstheit“ von Sinti\*ezza und Rom\*nja wird klar, dass nicht alleine mangelnde Deutschkenntnisse ins Feld geführt werden, sondern hier direkt eine behauptete „Kultur“ abgerufen wird, geprägt vom Antiziganismus. Gleichzeitig wird dabei die „Homogenisierungsstrategie“ des deutschen Schulsystems aufgerufen, um „die tatsächliche Heterogenität der Schüler\*innenschaft weg(zu)organisier(en)“.

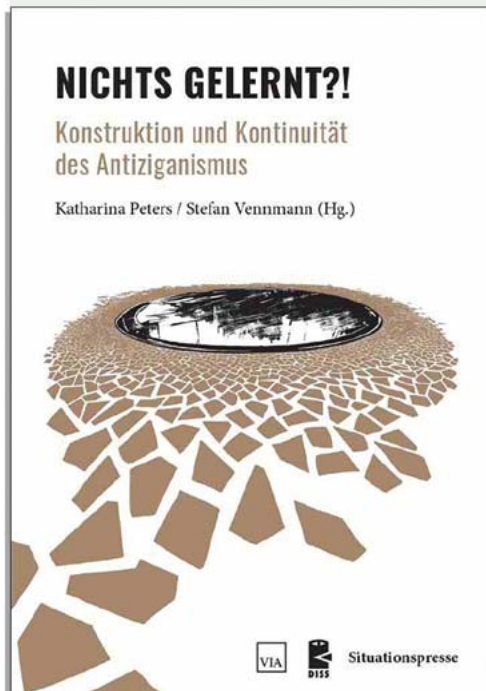
Es ist leider eine lang währende Praxis der Ausgrenzung, die nur schrittweise zurückgegangen ist. Denn der Antiziganismus ist nicht mit der Zuwanderung aus Osteuropa entstanden und auch nicht erst im nachkriegsdeutschen Schulsystem. Antiziganismus gibt es bereits seit Jahrhunderten. Er hat die furchtbarsten und einmaligen Verbrechen an Sinti und Roma ermöglicht, den Völkermord an 500.000 Sinti und Roma in Europa. Vor diesem Hintergrund ist der Antiziganismus in Deutschland besonders gravierend.

*Kleina* geht schließlich darauf ein, dass Sinti\*ezza und Rom\*nja eben auf Grund ihrer Verfolgungsgeschichte und der Kontinuität des Antiziganismus einen Sonderstatus in Form einer besonderen Verantwortung der Schule und einer besonderen Zuwendung und Unterstützung durch Lehrende brauchen. Die Auseinandersetzung der Lehrenden mit Antiziganismus ist also von großer Bedeutung.

Im Beitrag von *Astrid Messerschmidt* mit dem Untertitel „Geschichtsbewusst handeln und Diskriminierung abbauen“ wird erläutert, inwiefern eine allgemeine Bekämpfung des Rassismus nicht ausreicht, um dem Antiziganismus den Boden zu entziehen. Die historische Herausbildung und Veränderung des Antiziganismus – parallel zur Ausformung des Antisemitismus – hat sich vor allem im Zuge der Nationenbildung im 18./19. Jahrhundert ausgeprägt bis hin zur Konstruktion einer „Rasse“. Quellen dieser Rassismen bilden der sich zu dieser Zeit entwickelnde Kolonialismus und die moderne Sklaverei. *Merfin Demir* geht in seinem Beitrag Antiziganismus, Kolonialismus und Neoliberalismus darauf genauer ein, vor dem Hintergrund der Versklavung der Roma seit dem 13./14. Jahrhundert in Rumänien (S. 159).

**Katharina Peters und Stefan Vennmann (Herausgeber): NICHTS GELERNT?! Konstruktion und Kontinuität des Antiziganismus.** Situationspresse (Duisburg) 2019, 211 Seiten, 18 Euro

Das Titelbild des Buches stellt das Denkmal für die im Nationalsozialismus ermordeten Sinti und Roma in Berlin dar.



Astrid Messerschmidt weist darauf hin, dass durch den NS-Rassismus mit der Schaffung einer „Rassehygienischen Forschungsstelle“ 1936 der Antiziganismus eine scheinbar wissenschaftliche Grundlage erhielt, was durch die Aufsuchung und Ausforschung bis hin zur Vermessung von Sinti und Roma zugleich ein wichtiges Mittel zur Realisierung des späteren Völkermordes war. Da erst durch die Bürgerrechtsbewegung der Sinti und Roma in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts der Völkermord anerkannt wurde, gab es bis zu diesem Zeitpunkt keinen öffentlichen Bruch mit der Nazi-Ideologie, was sich insbesondere für die Angehörigen der Minderheit als eine Kontinuität der Nichtzugehörigkeit zu der deutschen Gesellschaft darstellen musste. Das wurde noch unterstrichen durch jahrzehntelange Praxis der Verweigerung von Entschädigungszahlungen. „Im Engagement gegen Antiziganismus ist die Bedeutung von Erinnerung, Aufarbeitung und Gedenken zu reflektieren“, schlussfolgert Messerschmidt (S.175).

Es zeigt sich: Lehrkräfte bedürfen eines Wissens über die Geschichte der Minderheit der Sinti und Roma, also auch einer Bewusstseinsbildung über den Völkermord an der Minderheit und über den Antiziganismus im Kontext des Rassismus im Allgemeinen, des Antisemitismus und kolonialen Rassismus im Besonderen.

Vor dem Hintergrund des immer noch stark verbreiteten institutionellen Antiziganismus durch Ausländerbehörden und Schulämter, aber auch durch Schulleitungen und Lehrkräfte, die oft nicht die Individuen sehen, mit denen sie es jeweils zu tun haben, sondern diese einer Gruppe und damit allzu leicht dem entsprechenden antiziganistischen Bild zuordnen, ist eine gründliche Ausbildung und Fortbildung zum Thema Antiziganismus dringend notwendig.

Nur stichwortartig seien einige weitere Aspekte des Antiziganismus genannt, auf die in der Textsammlung genauer eingegangen wird:

- Mehrere Autorinnen und Autoren gehen ganz konkret auf negative und positive Erfahrungen der letzten Jahre in Duisburg ein, so *Dirk Wolff* („AIDD-Angekommen in Duisburg und Dortmund“), *Joachim Krauss* („Der Zukunft abgewandt – Duisburger Wege der Desintegration“) sowie *Sylvia Brennemann* und *Joachim Krauß* („Ein guter Ort wird



Dr. Udo Engbring-Romang vom Landesverband Hessen des Verbands Deutscher Sinti und Roma konzipierte die Ausstellung „Hornhaut auf der Seele“ zur Verfolgung der Sinti und Roma in Hessen. Das Foto zeigt ihn bei der Eröffnung der Ausstellung am 12. März 2020 im Landratsamt in Groß-Gerau. Die Ausstellung kann beim Landesverband ausgeliehen werden (<https://sinti-roma-hessen.de>). (Foto: Harald Freiling)

schlecht gemacht – zur Situation in Duisburg-Marxloh“).

- *Markus End* beleuchtet in *Adornos „Dialektik der Aufklärung“*, inwiefern in diesem frühen Text schon eine Antiziganismuskritik angelegt ist.
- *Sebastian Winter* setzt sich mit dem Wandel antiziganistischer Frauenbilder auseinander, *Rafaela Eulberg* mit dem Bild der „wahrsagenden Zigeunerin“.
- Schließlich enthält der Sammelband auch eine Auseinandersetzung mit dem Philosophen *Giorgio Agamben* und dessen Umgang mit Antiziganismus.
- Ganz besonders erschreckend ist die Auswertung von Talkshows durch *Katharina Peters* („Sind wir zu intolerant?“ Die mediale Inszenierung von ‚Sinti und Roma‘ in Polit-Talkshows des öffentlich-rechtlichen Fernsehens).

### Vielfältige Bildungsangebote

Mittlerweile gibt es viele Bildungsangebote und Ansprechmöglichkeiten, die mit Rat und Tat weiterhelfen:

- Über die Bildungsangebote des Dokumentations- und Kulturzentrums Deutscher Sinti und Roma kann man sich auf dessen Homepage informie-

ren: <http://www.sintiundroma.de/zentrum/bildungsangebote.html>.

- Im Heft 9-10/2019 der HLZ (S.34-35) stellte sich der Landesverband Hessen der Deutschen Sinti und Roma ausführlich vor ([www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) > Veröffentlichungen > HLZ 2004 – 2019 Download). Arbeitsmaterialien für den Unterricht und mobile Ausstellungen des Verbands findet man unter [https://sinti-roma-hessen.de/?page\\_id=202](https://sinti-roma-hessen.de/?page_id=202).
- Die Arbeitsstelle Antiziganismusprävention hat eine umfangreiche Sammlung pädagogischer Materialien zusammengestellt, die sehr zu empfehlen ist: <https://www.azp-hd.org/paedagogische-materialien>
- In der Gesellschaft für Antiziganismusforschung haben sich Personen zusammen gefunden, die sich mit dem Thema intensiv auseinandersetzen. Auf ihrer Homepage findet man aktuelle Veranstaltungen, Ausstellungen und Seminare: <https://www.antiziganismusforschung.de>

Christoph Ortmeier

Christoph Ortmeier ist ehemaliger Grundschullehrer und Mitglied der Gesellschaft für Antiziganismusforschung.





# Ganztagsschule: Ein Rückblick

## Die Halbtagschule entstand erst vor 150 Jahren

Kollege Guido Seelmann-Eggebert ist Vorsitzender des hessischen Ganztagsschulverbands und als solcher ein Verfechter der Entwicklung der klassischen Halbtagschule zur Ganztagschule. Dieser Aufgabe widmet er sich auch nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Schuldienst. Jetzt fand er aber auch die

Zeit, wissenschaftlich der Frage nachzugehen, ob die Halbtagschule eigentlich schon immer das Maß aller Dinge war. Seine überraschende Erkenntnis: Die Halbtagschule ist in Deutschland und auch in Hessen nicht älter als 150 Jahre. Vorher gab es in Volksschulen und Gymnasien den „geteilten Unterricht.“

Bis gegen Ende des 19. Jahrhunderts war Schule – von Ausnahmen abgesehen – immer ganztägig organisiert. An den Ganztagschulen wurden in der Regel vormittags und nachmittags jeweils drei Unterrichtsstunden abgehalten. Nur am Mittwoch- und Samstagnachmittag war unterrichtsfrei. In der Hessen-Darmstädtischen Schulordnung für die deutschen Schulen im Oberfürstentum von 1733 war für das Elementarschulwesen Folgendes festgehalten: „Mit denen Schulkinder soll die Schule im Sommer sowohl als im Winter unausgesetzt an allen Orten, wo ordentliche Schulmeister seyn, täglich drey Stunden Vormittags und drey Stunden Nachmittage gehalten werden, und auch in der Erndte-Zeit von Johannis bis Michaelis nicht gänzlich cessiren, sondern wenigstens alsdann täglich zwey Stunden von den erwachsenen Kindern, von den kleinen aber, die bey solcher Arbeit noch nichts helfen können, wie sonst ordentlich, besucht werden.“ (1)

Erst um 1860 gingen in Hamburg die ersten Gymnasien schrittweise zur Vormittagsschule über, weitere Großstädte in Preußen folgten schnell nach. Begründet wurde dies mit den teilweise weiten Schulwegen, die die Kinder zweimal zurückzulegen hätten, sowie mit den Verdauungsproblemen nach dem „üppigen Mittagessen“ im Kreise der Familie, die ein Lernen am Nachmittag erschweren würden. Das Preu-

bische Kultusministerium gab vor, dass zunächst nur in Großstädten Anträge genehmigt wurden. In vielen Erörterungen, Diskussionen und Schriften wurde das Für und Wider der Vormittagsschule diskutiert.

### Gymnasien machten den Anfang

Nach der Vereinnahmung Hessens durch Preußen wurde die Forderung nach Abschaffung des Nachmittagsunterrichts auch in Hessen laut. Das Großherzogliche Gymnasium in Gießen, das heutige Landgraf-Ludwig-Gymnasium, schaffte als eines der ersten 1877 den Nachmittagsunterricht ab. Ihr Schulleiter Hermann Schiller brachte ein neues Argument für die Abschaffung des Nachmittagsunterrichts ein:

„Daß die verständigen Eltern, welche aus der Schule keine Kinderbewahranstalt zu machen wünschen, den Wunsch hegen, ihre Kinder wenigstens am Nachmittag für sich zu haben, ist durchaus berechtigt, und die Schule kann dankbar sein, wenn die große Mehrheit der Eltern noch solche Wünsche hegt; leider fehlt es ja nicht an zahlreichen Stimmen, welche die Staats-erziehung der elterlichen Gleichgültigkeit gegenüber für die einzig heute berechtig- te halten.“ (2).

Eltern, die sich gegen die Einrichtung der Vormittagsschule aussprachen, wurde so unterstellt, dass sie sich nicht um die Erziehung ihrer eigenen Kin-

der kümmerten. Auch das Städtische Gymnasium zu Frankfurt am Main, der Vorläufer des Lessing-Gymnasiums, berichtete 1877 über „die seit Ostern durchgeführte Zusammenlegung aller obligatorischen Unterrichtsstunden auf den Morgen“. Dies sei eine „wesentliche Neuerung, welche ebenfalls nicht ohne Kampf erreicht wurde“. Das Königliche Schulkollegium genehmigte schließlich am 14. September 1897, „daß im bevorstehenden Winterhalbjahr der Vormittagsunterricht an sämtlichen höheren Schulen [in Frankfurt] auf 5 Stunden ausgedehnt wird“. Unabhängig davon gingen Ende des 19. Jahrhunderts die Gymnasien in den großen Städten Darmstadt, Wiesbaden und Kassel zunehmend zum „ungeteilten“ Unterricht über. In ländlichen Regionen hielt sich die „traditionelle“ Ganztagschule auch an Gymnasien noch bis etwa 1910.

Ein Artikel in der Allgemeinen Schul-Zeitung vom 17. August 1878 beschrieb mit sarkastischem Zungenschlag die Vorteile für die Lehrerschaft:

„Es ist unzweifelhaft eine sehr angenehme Sache, nur am Vormittag im Amt zu arbeiten, den Nachmittag aber zur freien Verfügung zu haben. Man kann da studiren, sich erholen, sich der schönen Natur erfreuen, aber auch durch die Beaufsichtigungsstunden noch etwas Erkleckliches verdienen. Wir gönnen all das von Herzen unseren Lehrern; mögen sie recht viel freie Zeit haben, recht viel spazieren gehen, viel studieren und viel nebenher verdienen, aber: unsere Schulinrichtungen können wir nicht darnach gestalten. Hauptsache sind nicht die Lehrer, sondern die Schüler.“ (3)

Auch J. J. Wolff hielt in seinem Beitrag für das Lexikon der Pädagogik von 1917 die Lehrer für die treibende Kraft der Umgestaltung:

„Für die Lehrer – und das fällt (...) schwer ins Gewicht – ist die ungeteilte Arbeitszeit mit dem Vorteil verknüpft, während der ganzen Schulzeit den Nachmittag zur

### Erwartungen an neuen Hochschulpakt

Der am 11. März unterzeichnete neue hessische Hochschulpakt sieht eine Steigerung der Finanzierung der Hochschulen um mehr als vier Prozent pro Jahr ab 2021 vor. Das sei mehr als in vielen anderen Bundesländern und eröffne den Hochschulen neue Spielräume, erklärte Dr. Simone Claar, Leiterin des Referates Hochschule und Forschung der GEW Hessen. Die GEW erwarte jetzt verbindliche Zielvorgaben des Landes für die

Entfristung bestehender Verträge und die Einstellung von mehr unbefristetem Personal. Maïke Wiedwald, Vorsitzende der GEW Hessen, forderte, „die Studienbedingungen zu verbessern, Nachhaltigkeit zu stärken und einen Kodex für gute Arbeit an Hochschulen zu erarbeiten“. Das Land müsse die Hochschulleitungen verpflichten, „ihre durch die Hochschulautonomie gestärkte Verantwortung wahrzunehmen.“



freien Verfügung zu haben; die anstrengende Tätigkeit am Morgen wird dafür gern in Kauf genommen.“ (4)

Auch an Elementarschulen in Hessen fand der Unterricht oft an Vor- und Nachmittagen statt. Besonders an Schulen auf dem Land konnten die Schulordnungen nicht immer eingehalten werden. Erst zu Beginn des 19. Jahrhunderts ändert sich das. In der Allgemeinen Schulordnung für die Volksschulen im Herzogtum Nassau von 1817 findet man folgende Regelung:

„Der gewöhnliche Schulunterricht wird in der Regel sechs Stunden täglich, Mittwoch und Samstag aber nur am Vormittag erteilt.“ (5)

### Die Volksschulen zogen nach

In Frankfurt begann man noch kurz vor dem Ersten Weltkrieg mit der schrittweisen Einführung der Halbtagsschule auch an Volksschulen. Im Juli 1920 ermächtigte das preußische Ministerium die Gemeinden, die Halbtagsschule generell auch an Volksschulen einzuführen. Der Erlass muss auch unter der Nachkriegssituation in Deutschland nach 1918 verstanden werden. Fehlender Schulraum und fehlende Lehrkräfte erschwerten die Arbeit in den Schulen. Man wollte wohl auch eine Gleichbehandlung mit den Gymnasien zumindest in den Städten herbeiführen. In Hessen hat sich die Ganztagschule an Volksschulen noch in den dreißiger Jahren vor allem auf dem Land gehalten. So waren die Unterrichtsstunden an der Linter Volksschule (Limburg) noch 1937/38 so verteilt, „daß 4 auf den Vormittag und 2 auf den Nachmittag entfallen“ (6).

### Vorteile für die Lehrerschaft?

Nach Ende des 2. Weltkrieges wurden der „geteilte Unterricht“ und damit die letzten Reste der „Ganztagschule“ an Volksschulen auch in Hessen endgültig abgeschafft. Ausnahmen bildeten freiwillige Arbeitsgemeinschaften und technischer Unterricht am Nachmittag.

Die Entwicklung zur Halbtagsschule in Hessen begann an höheren Schulen um das Jahr 1875, die Volksschulen folgen im Abstand von rund 40 Jahren. Die Lehrerschaft erkannte sehr schnell die Vorteile, die ihnen ein freier Nachmittag an jedem Tag bot, ohne die pädagogischen Risiken zu bedenken, die ein dicht gedrängter ununterbrochener Unterricht von fünf bis sechs Stun-

**Sücherträger**  
Schreibhefte, Diarien,  
Federn, Federhalter,  
Tafeln, Griffel u. s. w.

**W. HILLESHEIM**  
Papierhandlung  
24 KIRCHGASSE 24.

**Reißzeuge**  
Zeichenpapier, Winkel,  
Reißschieben, Reißbretter  
Bleistifte, Gummi u. s. w.

**Stundenplan für die Klassen I - III a. b. (Pädagogium Wiesbaden)**  
Sommersemester, 1875

	Montag.	Dienstag.	Mittwoh.	Donnerstag	Freitag.	Sonabend.
7-8						
8-9	I. Römisch (10) II. Rechnen	Algebra (10)	I. Latein (7) II. Rechnen	1/2 Algebra (10) II. Rechnen	Planimetrie (10) III. Rechnen	I. Latein (7) II. Rechnen (10)
9-10	I. Latein (7) II. Griechisch (7)	III. Naturgesch (10) I. Griechisch (2) II. Englisch (10)	I. Latein (7) II. Griechisch (2) III. Englisch (10)	Gesch. Geographie (10)	III. Rechnen (10) I. Latein (7) II. Griechisch (7)	I. Latein (7) II. Griechisch (7)
11-11	III. Griechisch (7) IV. Latein (7)	I. Latein (7) II. Griechisch (7)	I. Latein (7) II. Griechisch (7)	III. Griechisch (7) IV. Latein (7)	III. Rechnen (10) I. Latein (7) II. Griechisch (7)	I. Latein (7) II. Griechisch (7)
11-12	I. Griechisch (7) II. Englisch (7) III. Deutsch (7)	I. Griechisch (7) II. Englisch (7) III. Deutsch (7)	III. Griechisch (7) IV. Latein (7)	I. Griechisch (7) II. Englisch (7) III. Deutsch (7)	I. Latein (7) II. Griechisch (7) III. Englisch (7)	I. Latein (7) II. Griechisch (7) III. Englisch (7)
12-1						
<b>NACHMITTAG.</b>						
1-2						
2-3	I. Griechisch (7) II. Englisch (7) III. Latein (7)	Physik (10) II. Rechnen III. Griechisch (7) IV. Latein (7)		I. Arithmetik (10) II. Griechisch (7) III. Physik (10) IV. Naturgeschichte	I. Latein (7) II. Griechisch (7) III. Latein (7) IV. Griechisch (7) V. Arithmetik (10) VI. Latein (7)	
3-4						
4-5						
5 1/2 - 7	Latein Lect.	Griechisch Ref.	Latein Lect.	Griechisch Lect.	Latein Lect.	Griechisch Lect.

Sommer-Stundenplan des Pädagogiums in Wiesbaden von 1875  
(Stadtarchiv Wiesbaden WI/2 Nr. 2954)

den für Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler zur Folge hatte. Damit wurde ein Jahrhunderte altes und bewährtes „Rhythmisierungskonzept“ der gleichmäßigen Verteilung des Unterrichts auf Vor- und Nachmittag aufgegeben. Joachim Lohmann kritisierte in seinem Buch „Das Problem der Ganztagschule“ schon 1965, die Lehrerschaft habe leider nicht erkannt,

„daß diese schulorganisatorische Änderung zugleich einen Vorentscheid über viele didaktische, methodische, sozial-erzieherische und andere pädagogische Möglichkeiten einschloß.“ (7)

Guido Seelmann-Eggebert

Der Autor ist Rektor im Ruhestand, Dozent, Erziehungswissenschaftler und Landesvorsitzender des Ganztagschulverbandes Hessen. Die Quellenangaben wurden in dieser Zusammenfassung verkürzt. Eine ausführliche Dokumentation, zahlreiche Abbildungen und alle Quellenangaben findet man in seiner Publikation über die Entstehung der Ganztagschule in Hessen.

(1) Ein Beitrag zur Geschichte der nassauischen Volksschulen, in: Rheinischer Kurier 1905.

(2) Hermann Schiller: Die Überbürdungsfrage und die Schule, in: Zeitschrift für das Gymnasial-Wesen, Berlin, 1885, S. 5.

(3) Die Verlegung des Schul-Unterrichts auf die Vormittage, in: Allgemeine Schul-Zeitung für das gesamte Unterrichtswesen 1878.

(4) J.J. Wolff: Unterrichtszeit, in: Lexikon der Pädagogik; Bd. 5; Breisgau 1917, S. 376-378.

(5) C. G. Firmhaber: Die Nassauische Simultan-volksschule; Band II. Wiesbaden, 1883, S. 108

(6) Nieder, Franz-Karl: Schulchronik Linter von 1828-1958, Stadtarchiv Limburg, S. 83 und S. 101

(7) Joachim Lohmann: Das Problem der Ganztagschule. Eine historisch-vergleichende und systematische Untersuchung, A. Henn, 1965, S. 86.

### Zum Weiterlesen

Guido Seelmann-Eggebert: Ganztagschule oder Halbtagsschule? Zeitkonzepte in Hessen vom Mittelalter bis ins 20. Jahrhundert (Schulgeschichtliche Abhandlungen, Bd. 2), ISBN: 978-3-946109-25-9, ca. 160 Seiten, zahlr. Abbildungen, 14,95 Euro, Erscheinungstermin: 1. Quartal 2020

# Mehr echte Mitbestimmung

## DGB fordert Novellierung des Personalvertretungsgesetzes

*Nach längerer Beratung im DGB und in den Einzelgewerkschaften beschloss der Vorstand des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen am 12. Dezember 2019 die Forderungen der DGB-Gewerkschaften zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG). Eine Auftaktveranstaltung zur Präsentation der Forderungen, die Mitte März stattfinden sollte, musste wegen der Corona-Pandemie abgesagt werden.*

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes wollen die schwarz-grüne Koalition beim Wort nehmen. Sie hatte in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, das Personalvertretungsgesetz „fortentwickeln und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten“ zu wollen.

Seit den Verschlechterungen für die hessischen Personalvertretungen, die die erste Regierung von *Roland Koch* (CDU) im Rahmen eines „Beschleunigungsgesetzes“ in Kraft gesetzt hatte, kämpfen die DGB-Gewerkschaften dafür, die Bedingungen für die Personalratsarbeit und die wirksame Interessenvertretung in den Dienststellen wieder zu verbessern:

*„Wir brauchen mehr echte Mitbestimmung. Nur mit aktiver demokratischer Beteiligung der Beschäftigten gelingt die notwendige Weiterentwicklung und Anpassung der Arbeit an sich wandelnde öffentliche Erwartungen und technische Entwicklungen. Die DGB-Gewerkschaften haben ihre Erwartungen an ein besseres, zukunftsgerichtetes und demokratisches Personalvertretungsgesetz vorgelegt. Die Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes erwarten, dass ihre Expertise als Beschäftigte ernst genommen und ihre Mitbestimmung als wichtige Ressource geachtet wird. Dafür sind gesetzliche Anpassungen und ein Mentalitätswandel nötig. Personalräte sind unverzichtbar, denn sie vertreten die Interessen der Beschäftigten bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, geben wichtige Impulse für deren Verbesserung und tragen damit zur Qualität der Aufgabenerledigung maßgeblich bei. Den Wettbewerb um Fachkräfte wird der öffentliche Dienst nur mit besten Arbeitsbedingungen gewinnen.“*

Ziel der DGB-Gewerkschaften bleibt es, die Verschlechterungen für die Perso-

nalvertretungsarbeit seit 1999 rückgängig zu machen und das HPVG zeitgemäß weiterzuentwickeln, um effektive und von einer demokratischen Grundhaltung geprägte Mitbestimmungsstrukturen herbeizuführen. Sie fordern den Gesetzgeber auf, „Bedienstete und ihre gewählten Vertretungen ernst zu nehmen und die Mitbestimmung in der hessischen Verwaltung zur wirksamen Mitentscheidung weiterzuentwickeln“.

Die HLZ dokumentiert im Folgenden die wichtigsten Forderungen der DGB-Gewerkschaften und nimmt dabei insbesondere auch die Rechte der Personalräte an Schulen und Hochschulen in den Blick.

### Verhandlungen auf Augenhöhe

§ 60 Abs. 1 HPVG gilt oft auch als „das HPVG in einem Satz“. Der DGB möchte, dass dem Wort „vertrauensvoll“ das Wort „gleichberechtigt“ vorangestellt wird. Der ergänzte Wortlaut würde dann noch deutlicher machen, dass Personalräte im Interesse der Beschäftigten auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung verhandeln:

*„Dienststelle und Personalrat arbeiten gleichberechtigt und vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammen.“*

Bei den allgemeinen Aufgaben des Personalrats in § 62 Abs. 1 Satz 1 möchte der DGB das ausdrückliche Recht des Personalrats ergänzen, „Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen, anzuregen“.

Gerade an Schulen und Hochschulen, deren Leitungen vermehrt auf die „Selbstständigkeit“ ihrer Einrichtungen pochen, wird die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 74 HPVG immer wichtiger. Deshalb soll der Katalog der mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen durch das Wort „insbesondere“ für neu auftretende Tatbestände erweitert werden. Die jetzt vorhandene Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz soll durch die Mitbestimmung bei „Methoden und Durch-

führung von Gefährdungsbeurteilungen“ und bei der „Durchführung von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements“ ergänzt werden.

Mit dem Vorschlag der Gewerkschaften für einen neuen Absatz 4 in § 74 sollen 1999 gestrichene Mitbestimmungsrechte wiederhergestellt werden, die heute wichtiger sind denn je. Das gilt insbesondere für die Mitbestimmung bei der Einführung der Neuen Verwaltungssteuerung (NVS) und entsprechender neuer Steuerungsverfahren einschließlich der damit zusammenhängenden technischen Verfahren, bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, bei technischen Rationalisierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Planstellen oder Stellen zur Folge haben, bei der Vergabe, Verlagerung oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden, sowie bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung automatisierter Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten.

### Personelle Angelegenheiten

Personalräte, die im Interesse eines einzelnen oder mehrerer Beschäftigter eine mitbestimmungspflichtige Personalmaßnahme ablehnen müssen, machen sich dies nie leicht. Der Gesetzgeber macht es ihnen aber zusätzlich schwer, weil er einen sehr begrenzten Katalog von Ablehnungsgründen benennt. Der DGB fordert jetzt, § 77 Abs. 4 zu streichen. Ein Missbrauch ist aus Sicht des DGB nicht zu befürchten, denn „die Rechtsprechung stellt sicher, dass eine Maßnahme nur aus personalvertretungsrechtlich legitimen Gründen abgelehnt werden kann“.

Für den Schulbereich von besonderer Bedeutung ist die Forderung des DGB, die nach 1999 eingeführte Regelung zu streichen, dass die Besetzung von Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher sowie die Stellen der „Dienststellenleiter, Amtsleiter und den Amtsleitern vergleichbare Funktionsstellen sowie Leiter von allgemein bil-



denden und beruflichen Schulen und von Schulen für Erwachsene“ der Mitbestimmung entzogen sind.

Der DGB will mit der Streichung der Ausnahmeregelungen „dem Missstand begegnen, dass aktuell weder die Personalräte noch die jeweiligen Stufenvertretungen an der Besetzung von Leitungsstellen beteiligt werden und damit weder die Interessen der Kollegien der Dienststellen noch der Bewerberinnen und Bewerber im Besetzungsverfahren vertreten werden können“.

Der Vorschlag des DGB zur Neufassung von § 69 Abs. 3 Satz 1 soll das Initiativrecht der Personalräte wieder stärken, damit Personalräte ihre Ideen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen verbindlicher vortragen und zur Entscheidung bringen können:

„Der Personalrat kann in allen sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die den Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelnen Beschäftigten dienen.“

### Beschäftigte an Hochschulen

Für die Hochschulen fordert der DGB die Streichung von § 3 Abs. 3 Nr. 2 HPVG. Damit sollen die Personalräte in die Lage versetzt werden, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte zu vertreten. Hilfskräfte stellen in der Regel die größte Personengruppe an Hochschulen, haben aber die schwächsten Rechte und keine personalrätliche Vertretung. Außerdem soll auch § 97 Abs. 3 gestrichen werden, der für die „Einstellung befristet oder auf Zeit zu

beschäftigender wissenschaftlicher Mitglieder“ der Hochschule kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats vorsieht, obwohl – so der DGB in seiner Begründung – „gerade diese Gruppe besonders vulnerabel“ ist und „hohen Beratungs- und Vertretungsbedarf“ hat.

### Entlastung für Schulpersonalräte

Generell fordert der DGB „die Überarbeitung und Erweiterung der aktuellen Freistellungsregelungen“, um die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen angesichts wachsender Aufgaben zu gewährleisten. Der DGB fordert, die Entlastung der Schulpersonalräte nicht mehr wie bisher in einer Verordnung des Kultusministeriums, sondern wie folgt in § 93 Abs. 2 im Gesetz zu regeln:

„In den Fällen des § 40 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 und 2 ermäßigt sich die Pflichtstundenzahl für Mitglieder der Schulpersonalräte und der Personalräte an Studienseminaren um zwei Wochenstunden. Jeder Personalrat erhält unabhängig von seiner Größe ein Stundendeputat von zwei Stunden für den Vorsitz. Besteht der Personalrat aus drei und mehr Mitgliedern, so erhöht sich das Stundendeputat um je eine Stunde für den stellvertretenden Vorsitz und die Schriftführertätigkeit.“

Der DGB und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sind sich einig, dass zur Durchsetzung dieser Forderungen „neben guten Ideen politischer Druck und Einsatz auf unterschiedlichen Ebenen“ erforderlich sind. Die nächsten Personalratswahlen sind ein gutes Forum, um die Forderungen in den Kollegien bekannt zu machen.

Harald Freiling, HLZ-Redaktion



Die Landtagswahl am 7.2.1999 führte zur Ablösung der rot-grünen Landesregierung unter Ministerpräsident Hans Eichel (SPD). Neuer Ministerpräsident wurde Roland Koch (CDU) an der Spitze einer Koalition aus CDU und FDP. Schon im Sommer 1999 trat unter irreführender Bezeichnung ein Gesetz „zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen in der öffentlichen Verwaltung“ in Kraft. Tatsächlich ging es fast ausschließlich um die Einschränkung der Mitbestimmungsrechte der Personalräte und Frauenbeauftragten. 2003 folgte eine weitere Novellierung des HPVG mit weiteren Einschränkungen. Das Titelbild der HLZ 5/1999 zeichnete Dirk Tonn.

### Sabine: Ein Sturm und seine Rechtsfolgen

Aufgrund des Sturms Sabine blieben viele Einrichtungen am 10. Februar 2020 geschlossen. Wenn ein Arbeitgeber der Meinung ist, dass Beschäftigte an diesem Tag bestehende Überstunden abfeiern oder Urlaub nehmen müssten, ist dies falsch. Wenn ein Arbeitgeber die Beschäftigten aufgrund „höherer Gewalt“ nicht beschäftigen kann, greift die Lehre vom sogenannten Betriebsrisiko: Wenn der Arbeitgeber bewusst oder aufgrund davon unabhängiger äußerer Umstände die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann, muss er dennoch das Risiko tragen und die Beschäftigten haben Ansprüche auf Vergütung aus dem Grundsatz des Annahmeverzugs nach § 615 Satz 3 BGB. Etwas anderes gilt beim sogenannten Wegerisiko. Wenn der Betrieb geöffnet worden wäre und die Beschäftigten diesen aber z.B. aufgrund Zugausfalls nicht erreichen können, müsste der Arbeitgeber ihnen die Arbeitszeit nicht bezahlen

### Förderschulen: Erlass für SozPäds unverändert

Die am 4. Dezember 2014 erlassene „Richtlinie für die Tätigkeit sozialpädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und an Schulen mit Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung und an allgemeinen Schulen mit inklusiver Beschulung in diesen Förderschwerpunkten“ wurde jetzt um zehn Jahre verlängert (Amtsblatt 1/2020). Mit dieser Richtlinie war es der GEW-Fraktion im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) gelungen, die Absicht des Kultusministeriums abzuwehren, eine Präsenzzeit einführen zu wollen. Jetzt waren sich HPRLL und Ministerium einig, dass sich diese Richtlinie bewährt hat. Besonders die Vorschrift, dass Mehrarbeit in allen Bereichen der Arbeitszeit abzubauen ist und nicht allein da, wo sie entstanden ist, schaffte Klarheit in den Schulen. Der HPRLL begrüßte die Verlängerung des Erlasses.



# Werbung und Sponsoring an Schulen

## Richtlinie und Leitfaden des Hessischen Kultusministeriums in Kraft

Der Sturmlauf von Unternehmerverbänden oder Lobbyisten gegen die Absicht von CDU und Grünen, im Rahmen der Novellierung des Schulgesetzes im Jahr 2017 ein striktes Werbeverbot und strenge Auflagen für das Sponsoring im Hessischen Schulgesetz (HSchG) zu verankern, blieb nicht ohne Wirkung: Das generelle Verbot der „Werbung für Produkte und Dienstleistungen“ an Schulen wurde schließlich durch eine Öffnung für das Sponsoring unterminiert:

*„Schulen dürfen zur Erfüllung ihrer Aufgaben Zuwendungen von Dritten entgegennehmen und auf deren Leistungen in geeigneter Weise hinweisen (Sponsoring), wenn die damit verbundene Werbewirkung begrenzt und überschaubar ist, deutlich hinter den schulischen Nutzen zurücktritt und das Sponsoring mit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule vereinbar ist.“ (§ 3 Abs.15 HSchG)*

Wirksam waren die Interventionen der Lobbyisten und Verbände aber vor allem mit der Entscheidung des Gesetzgebers, die Entscheidung über die Zulässigkeit eines Sponsoring-Vertrags auf die Schulleiterinnen und Schulleiter zu übertragen. Im ursprünglichen Gesetzentwurf war noch von einer Zuständigkeit des Kultusministeriums oder der Staatlichen Schulämter als „nachgeordneten Behörden“ die Rede.

Bis zur Veröffentlichung der nach § 3 Abs.15 HSchG erforderlichen Richtlinien des Hessischen Kultusministeriums (HKM) zur Handhabung des Gesetzes sollten nach Inkrafttreten des Gesetzes mehr als zwei Jahre vergehen. Im Oktober 2019 trat die Richtlinie des HKM „für den Umgang mit Sponsoring, Werbung, Spenden und mäzenatischen Schenkungen an Schulen“ in Kraft (Amtsblatt 11/2019, S.1096 ff).

Anfang November 2019 veröffentlichte das HKM einen gleichnamigen „Leitfaden“ sowie eine entsprechende Checkliste, das Muster für einen Sponsoringvertrag und die Einverständniserklärung des Sponsors zur Veröffentlichung seiner Zuwendung und des Zuwendungszwecks im Bericht der Landesregierung über „Sponsoringleistungen an die Landesverwaltung“.

Insgesamt räumen die Richtlinie und der Leitfaden die Kritik und die Bedenken der GEW nicht aus, die im Rahmen der Anhörung des Landtags und in zahlreichen Veröffentlichungen in der HLZ vorgetragen wurden. Insbesondere musste der Versuch scheitern, eine klare Grenze zwischen (verbotener) Werbung und (in Grenzen zulässigem) Sponsoring zu ziehen, da es kaum ein Sponsoring gibt, das nicht auch Werbung im Blick hat, wenn auch vielleicht weniger augenfällig und weniger dreist.

Trotzdem könnten die jetzt festgelegten Regularien und Begrenzungen das Problembewusstsein in den Schulleitungen und Kollegien schärfen und den an vielen Schulen herrschenden Wildwuchs einhegen. Deshalb geben wir im Folgenden einen Überblick über die Vorschriften der Richtlinie und des Leitfadens.

### Bildungs- und Erziehungsauftrag

Die Richtlinie stellt zunächst klar, dass der Gemeinsame Runderlass der Landesregierung über „Grundsätze für Sponsoring, Werbung, Spenden und mäzenatische Schenkungen zur Finanzierung öffentlicher Aufgaben“ (Staatsanzeiger 2016, S.86) auch für Schulen gilt. Schulen haben darüber hinaus zu beachten, dass Sponsoring grundsätzlich nur dann erlaubt werden kann, wenn es „mit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag vereinbar“ ist. Dass Sponsoren ausgeschlossen sind, die „erkennbar mit der Tabak- oder Alkoholbranche verbunden“ oder deren Produkte „erkennbar gesundheits- oder jugendgefährdend“ sind, dürfte sich von selbst verstehen. Ausdrücklich verboten sind Vereinbarungen mit Sponsoren, die Verhaltensweisen fördern oder Produkte erzeugen, „die im Übermaß den Schutz der Umwelt gefährden“. Unzulässig ist ein Sponsoring auch dann, wenn „mit einer Zuwendung versucht wird, Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung von Unterricht und Erziehung zu nehmen“, oder wenn „die Unvoreingenommenheit schulischer Entscheidungen beeinträchtigt wird oder werden könnte“.

Aber auch dort, wo das HKM in den Richtlinien keine konkreten Bildungs- und Erziehungsziele nennt, sind Schulleitungen verpflichtet, diese in den Blick zu nehmen. Betrachtet man die Bandbreite der Firmen, die gern als Sponsoren auftreten, und die Mechanismen des „Deep Lobbying“, besteht grundsätzlich die Gefahr, dass insbesondere der Auftrag der Schule nach § 2 Abs.3 HSchG, dass sich Schülerinnen und Schüler auf der Grundlage vielfältiger Informationen „eine eigene Meinung“ bilden können, unter die Räder der kommt.

Im Leitfaden wird deshalb ausdrücklich auf den Beutelsbacher Konsens verwiesen, insbesondere auf das Überwältigungsverbot, Schülerinnen und Schüler an der „Gewinnung eines selbstständigen Urteils“ zu hindern, und auf die Förderung der Analysefähigkeit. Auch das Werbeverbot ist letztlich in dem Überwältigungsverbot begründet:

*„Schülerinnen und Schüler sind insbesondere aufgrund ihres Alters und ihrer Unerfahrenheit besonders zugänglich für eine mögliche Beeinflussung hinsichtlich einer Produktentscheidung. Je jünger die Schülerinnen und Schüler sind, desto leichter lassen sie sich beeinflussen. Dies und die Tatsache, dass über die Schülerinnen und Schüler ein weiterer Adressatenkreis, nämlich Eltern, Verwandte und Freunde, erschlossen werden kann, könnte von Unternehmen benutzt werden, um ihre Produkte zu vermarkten.“*

Schülerinnen und Schüler unterliegen zudem „einer Anwesenheitspflicht und können sich daher werbenden Einflüssen in Schule nicht entziehen“.

Ausdrücklich untersagt ist das „Sponsoring durch politische, weltanschauliche oder religiöse Körperschaften, Organisationen oder deren Vertreter“. Bei allen Fragen der Abgrenzung zwischen möglicherweise zulässigem Sponsoring und verbotener Werbung sind die Schulleitungen verpflichtet, „die Beratung des Staatlichen Schulamtes einzuholen“.

Kostenlos zur Verfügung gestellte Zeitschriften dürfen nur dann im Unterricht eingesetzt werden, „wenn es

den Zielen von Erziehung und Bildung im Sinne des Schulgesetzes dient“:

„Bei der Auswahl müssen insbesondere die Relevanz für die Umsetzung des Bildungsauftrags im Rahmen des Kerncurriculums oder Lehrplans, die Eignung für Schulart und Altersgruppe, die Konformität mit den Bildungs- und Erziehungszielen und die inhaltliche Qualität Berücksichtigung finden. Zudem ist bei der Behandlung im Unterricht eine objektive und ausgeglichene Darstellung sicherzustellen.“

Für die Frage, wann aus Sponsoring unzulässige Werbung wird, werden in den Leitlinien drei Merkmale genannt:

- aktive Verlinkung auf die Internetseite des Sponsors durch die Schule
- besondere Hervorhebung und Erwähnung des Sponsors durch die Schule
- Einräumung eines Vermarktungsrechtes für den Sponsor durch die Schule

Eine unzulässige Werbung liegt immer dann vor, wenn die Förderung des jeweiligen schulischen Angebots „nur Mittel zum Zweck“ ist und „es ausschließlich um die Erreichung eigener Kommunikationsziele – Imagegewinn, Verkaufsförderung, Produktinformation, Umsatzsteigerung eines Produkts oder von Produkten einer Marke, Markenbindung – des Unternehmens oder der Privatperson geht“.

Die Leitlinien enthalten eine umfassende Beispielsammlung für zulässige bzw. unzulässige Maßnahmen im Bereich von Werbung und Sponsoring. So sind unter anderem folgende Gegenleistungen der Schule unzulässig:

- Ankündigung eines Schulfestes auf einem Druckwerk, auf dem dem Sponsor durch Größe und Platzierung des Schriftzuges eine hervortretende oder dominierende Präsenz zukommt
- Verlinkung der Homepage der Schule mit der Internetpräsenz des Sponsors
- Anbringen einer Infotafel in der Schule zum Aushang von Werbeanzeigen für den Sponsor
- Aufsuchen der Geschäftsräume des Sponsors während der schulischen Veranstaltung oder der gesponserten Aufgabe oder ausgelöst durch diese, wenn dadurch Kaufanreize oder die Verbreitung der Werbetreiberschaft des Sponsors vermittelt werden

Das Werbeverbot gilt nicht für Schülerzeitungen, „wenn der Anteil der Werbung gegenüber den redaktionellen Inhalten nicht überwiegt“.

Das Werbeverbot gilt ausdrücklich auch für die Vereinbarungen eines Fördervereins einer Schule mit einem



Sponsor. Eine deutliche Lücke lässt das HKM jedoch für eigene Veranstaltungen des Fördervereins, „die mit Zustimmung des Schulträgers zwar auf dem Schulgelände, aber außerhalb der Unterrichtszeit und außerhalb schulischer Veranstaltungen stattfinden“. Hier liegt die Entscheidung über die Zulässigkeit des Sponsoring „im eigenverantwortlichen Ermessen des Fördervereins“.

### Transparenz und Informationspflicht

Wichtig ist auch die Verpflichtung zur Transparenz. Sponsoring ist nur auf der Grundlage eines schriftlichen Vertrags zulässig. Alle öffentlichen Schulen sind verpflichtet, „sämtliche im Zusammenhang mit dem Abschluss des Sponsoringvertrages vorliegenden Unterlagen, einschließlich der Dokumentation über die Auswahl des Sponsors, dem Staatlichen Schulamt zur Verfügung zu stellen“. Das Staatliche Schulamt meldet alle Sponsoringleistungen, die den Wert von 100 Euro überschreiten, an das HKM, „um die Aufnahme in den Sponsoringbericht der Landesregierung an den Hessischen Landtag zu gewährleisten“. Dort wo es um Geldzuwendungen oder Sachspenden geht, die in den Bereich der äußeren Schulverwaltung fallen, ist die Genehmigung des Schulträgers einzuholen. Je nach Art der Zuwendung durch den Sponsor sind folgende Vorgaben einzuhalten:

- Sachwerte sind mit Folgekosten für Wartung, Reparaturen und Ersatzbeschaffung verbunden. Im Bereich des

Schulträgers ist dessen Zustimmung erforderlich, im Bereich des Landes muss „das Tragen der Folgekosten im Landeshaushalt gewährleistet“ sein.

- Bei **Geldzahlungen** ist die Richtlinie „zum baren und unbaren Zahlungsverkehr durch öffentliche Schulen“ vom 12. Juni 2017 zu beachten. Die Bildung von „Schwarzen Kassen“ ist unzulässig.
- Werden Referentinnen und Referenten oder Unterrichtsmaterialien zur Verfügung gestellt, muss die Schule sicherstellen, „dass es nicht zu einer unzulässigen Einflussnahme auf die inhaltliche Gestaltung von Unterricht und Erziehung kommt.“

Im Kapitel „Datenschutz und Informationsfreiheit“ wird ausdrücklich auf das Hessische Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (HDSIG) hingewiesen, wonach „jede natürliche Person oder juristische Person des Privatrechts gegenüber Schulen den Zugang zu Informationen über Sponsoringverträge beantragen“ kann. Schulen müssen also damit rechnen, dass sie „Auskunft über Sponsoringvereinbarungen“ erteilen müssen.

Harald Freiling

- Hessisches Kultusministerium: Richtlinie für den Umgang mit Sponsoring, Werbung, Spenden und mäzenatischen Schenkungen an Schulen. Erlass vom 5. Oktober 2019, Amtsblatt 2019, S. 1096
- Hessisches Kultusministerium: Leitfaden zum Umgang mit Sponsoring, Werbung, Spenden und mäzenatischen Schenkungen an Schulen. 7. November 2019, Aktenzeichen Z.3-821.500.000-00017



# „Was ist so schlimm am Kapitalismus?“

Jean Ziegler beantwortet die Fragen seiner Enkelin

Ein bewegtes Leben: *Jean Ziegler* wurde 1934 als Sohn eines Gerichtspräsidenten geboren, studierte Rechtswissenschaften und Soziologie, arbeitete mit *Jean-Paul Sartre* und *Simone de Beauvoir* zusammen, war *Che Guevaras* Fahrer während der Weltzuckerkonferenz der UNO 1964 in Genf und wurde von ihm davor bewahrt, als Guerillero in den Dschungel zu ziehen, war Mitglied der kommunistischen Jugend Frankreichs, wurde Soziologieprofessor an der Universität Genf, ist seit Jahrzehnten Mitglied der Sozialdemokratischen Partei und war ihr Vertreter im Nationalrat der Schweiz. Er nennt sich selbst Kommunist, war von 2000 bis 2008 Sonderberichterstatter für das Recht auf Nahrung beim UN-Rat für Menschenrechte und ist seit 2008 Mitglied des beratenden Ausschusses des Menschenrechtsrates der UN. Von Bildung und Funktion ist er ein Mitglied der „globalen Elite“, das seine Privilegien als „Waffe“ ansieht, die er „im Namen der Unterdrückten nutzen“ will.

Zieglers „Antworten“ auf die „Fragen“ seiner Enkelin gliedern sich in zwei ungefähr gleich große Teile. Zunächst versucht das Buch Geschichte und Struktur des Kapitalismus zu erklä-

ren. Mit *Marx* sieht er in der Erzeugung des Mehrwerts den Kern des Kapitalismus, definiert aber den Mehrwert konventionell als Gewinn, der übrig bleibt, wenn man die Kosten der Produktion vom Umsatz abzieht (S. 24), ohne diesen Prozess zu erklären. Die Dynamik der Kapitalakkumulation habe einen nie gekannten Fortschritt der Technik und Wissenschaft hervorgebracht, der allen Menschen auf Erden ein gutes Leben ermöglichen würde, und zugleich eine „kannibalische Ordnung“ geschaffen. Aus diesem Widerspruch folgt logisch der vielleicht berühmteste Satz Zieglers: „Ein Kind, das am Hunger stirbt, wird ermordet.“

Der Verelendungstheorie, die Ziegler *Marx* unterstellt (S. 26), scheint er selbst mit der Behauptung aufzusitzen, man müsse, „um Profit zu machen, mit möglichst niedrigen Kosten produzieren, indem man die Arbeiter unterbezahlt“ (S. 67). Wer soll dann aber die Waren auf dem „riesigen Markt in den Wohlstandsgesellschaften“ (ebd.) kaufen? Wie sieht es mit der Ausbeutung der Arbeiter aus, wenn diese mit ihren Gewerkschaften und Parteien „vernünftige Löhne“ (S. 26) und sozialstaatliche Absicherungen (S. 77 f.) erkämpft haben? Hört dann die Ausbeutung auf? Doch wohl nicht.

Problematisch ist auch seine Vorstellung von einer Gesellschaft, die nicht mehr unter dem Diktat der Verwertung produziert und die Ungleichheit beendet. Das Unrecht bestehe darin, „dass der Mehrwert der Produktion nicht allen zugänglich gemacht, nicht umverteilt wird“ (S. 74). Auch *Marx* wandte in seiner Kritik am Gothaer Programm der Sozialdemokratie 1875 gegen die Forderung nach unverkürzter Verteilung des „Arbeitsertrages“ ein, dass dies aus Gründen „ökonomischer Notwendigkeit“ gar nicht möglich sei.

Die großen Stärken Zieglers zeigen sich ab Kapitel IV des Buches (S. 39ff.) in der faktenreichen Beschreibung der „verheerenden Auswirkungen“ des Kapitalismus in den Ländern, die früher die „Dritte Welt“ genannt wurden. „Überfluss für eine kleine Minderheit und mörderisches Elend für die große Mehr-

heit“ werden mit Zahlen belegt, vor allem aber mit Zieglers Schilderungen als Sonderbotschafter für Ernährung von den Gemüse- und Obstplantagen in Guatemala und über den Coltanabbau in Kivu im Ost-Kongo. Ziegler nennt die Verursacher des Elends: *United Fruit*, *Del Monde Foods*, *Unilever*, *General Foods*, *Glencore*, *Freeport-McMoRan*, *Rio Tinto*. Gleichzeitig räumt er mit der Legende auf, dass die reichen Länder den armen bei der Ernährung ihrer Bevölkerung helfen und dafür Geld vom Norden in den Süden fließt. Die Geldflüsse durch den Schuldendienst der verschuldeten Länder sorgen dafür, dass der Süden den Norden finanziert, „vor allem dessen herrschende Klassen“ (S. 82). „Nein“, sagt Ziegler seiner Enkelin *Zohra*, „der Kapitalismus lässt sich nicht reformieren. Man muss ihn zerstören.“ (S. 116) Da der Sozialismus der Sowjetunion und Osteuropas, von dem er sich distanziert, zerfallen ist, hofft er auf die Entstehung „eines neuen historischen Subjekts“ (S. 122). Bis dahin sollen wir uns Sartres *Maxime* zu eigen machen: „Um die Menschen zu lieben, muss man sehr stark hassen, was sie unterdrückt.“ (S. 55)

Das Buch richtet sich natürlich nicht an kleine Kinder, sondern an Jugendliche, und zwar an politisch *sehr* interessierte und hellwache. Das Buch macht es ihnen nicht leicht. Ziegler belegt seine Zahlen nicht. Um also mit den Informationen des Buches in Diskussionen bestehen zu können, müssten die Leserinnen und Leser sich eigenständig die Quellen und Belege verschaffen, wenn sie sich nicht auf die Autorität Zieglers zurückziehen wollen.

Otto Röber

**Jean Ziegler: Was ist so schlimm am Kapitalismus? Antworten auf die Fragen meiner Enkelin. Aus dem Französischen übertragen von Hainer Kober. München: C. Bertelsmann, 2019. 127 Seiten. 15,00 Euro**

- Eine Langfassung der Rezension findet man auf der Seite der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien der GEW: <https://www.ajum.de/index.php?s=datenbank&tid=16190584>





# Bildung statt Kinderarbeit

## Studie bescheinigt Fair Childhood nachhaltige Erfolge

Seit einigen Jahren unterstützt die Bildungsinternationale in Ländern des globalen Südens den Kampf gegen Kinderarbeit, unter anderem mit Geldern der GEW-Stiftung Fair Childhood. Dabei geht es um Projekte einheimischer Gewerkschaften zur Errichtung kinderarbeitsfreier Zonen. Die Sozialwissenschaftlerin *Nora Wintour* führte 2018/19 eine Studie über den Erfolg der Arbeit in diesen Projekten durch. Sie begutachtete in fünf Ländern die vorgelegten Dokumente, diskutierte mit Betroffenen und beobachtete deren Arbeit vor Ort. Diese Studie liegt nun vor und zeigt

- die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Maßnahmen gegen Kinderarbeit,
- den Einfluss der Projektarbeit auf die berufliche Weiterentwicklung der Lehrkräfte,
- positive Auswirkungen für die agierenden Bildungsgewerkschaften,
- Best-Practice-Ansätze auch in Bezug auf Genderaspekte und
- wie nachhaltige Projektergebnisse schon ansatzweise erreicht wurden.

Trotz unterschiedlicher nationaler Kontexte gab es in den Schulgemeinschaften bemerkenswerte Gemeinsamkeiten: die Schaffung eines lernfördernden Schulklimas, das für den Eintritt und Verbleib von Kindern in Schule ausschlaggebend ist, sowie deutliches Engagement für die Ziele des Projekts.

Die gewerkschaftlichen Weiterbildungskurse führten zur größeren Motivation bei Schulleitungen und Lehrkräften und boten die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung. In allen besuchten Ländern erklärten die Lehrkräfte, dass sie durch die Schulung ein klares Verständnis von Kinderarbeit bekamen. Sie schätzen und nutzen das von den Gewerkschaften entwickelte Material.

Die neuen Unterrichtstechniken stellen eine grundlegende Abkehr von traditionellen Methoden des Lehrens und körperlicher Bestrafung dar. In eini-

gen Ländern beinhalten die Schulungen eine Analyse des beruflichen Verhaltens der Lehrkräfte im Hinblick auf ihre regelmäßige Anwesenheit in der Schule und ihre Vorbildfunktion. Die Schulen legen jetzt mehr Wert auf Sport, Theater, Musik und Kunst und fördern Clubs der Schülerinnen und Schüler. Diese Aktivitäten trugen nach Überzeugung der Lehrkräfte erheblich zur Motivation und zur Schaffung eines integrativen Umfelds bei. In den Projekten versuchen die Verantwortlichen, zum Teil mit Unterstützung der Eltern, Schulmahlzeiten für Kinder und Lehrkräfte bereitzustellen.

In allen untersuchten Ländern bieten Schulen Nachhilfeklassen oder zusätzliche Unterstützung für Zurückkehrende an oder solche, die abbrechen wollen. Schülerinnen und Schüler wirken in Gremien mit, übernehmen Verantwortung und unterstützen zurückgekehrte Kinder, die oft älter und einer Stigmatisierung ausgesetzt sind.

Einer der innovativsten Ansätze der Projekte betrifft die Bildung (über)regionaler Ausschüsse zur Beendigung von Kinderarbeit. In einigen Ländern sind Eltern-Lehrkräfte-Vereinigungen oder Mütter-Vereinigungen aktiver geworden. Hausbesuche von Lehrkräften halfen, praktische Lösungen für wirtschaftliche Schwierigkeiten zu finden und Familien vom Wert der Mädchenbildung zu überzeugen.

Projektverantwortliche nehmen sich der praktischen Hindernisse für Mädchen an und sorgen für die Sicherung des Schulwegs und den Bau getrennter Sanitärräume für Mädchen. Sie wirken der kulturellen Tradition früher Verheiratung und häufigen Teenagerschwangerschaften entgegen. Entgegen der starken gesellschaftlichen Stigmatisierung ermöglichen sie schwangeren Mädchen, jungen Müttern und Witwen die Rückkehr an die Schule und einen Grundschulabschluss.

Gewerkschaftsvorsitzende berichten, dass die Projekte gegen Kinderarbeit und ihre politische Entscheidung, einen Arbeitsschwerpunkt auf Bildungsqualität zu legen, sich gut ergänzen. Das bietet neue Möglichkeiten

der Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und den Bildungsbehörden, unter anderem mit der Folge, dass ihre Gewerkschaften auf nationaler und internationaler Ebene bekannt wurden. Die Wahrnehmung der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit sowie die Beziehungen zu Schulleitungen, Eltern und Behörden verbesserten sich erheblich, auf nationaler, regionaler und schulischer Ebene. Für alle Länder gilt, dass in den betroffenen Schulen signifikante Mitgliederzuwächse zwischen 23 und 47 Prozent zu verzeichnen waren.

Volker Peters und Bruni Römer

*Die Fotos zeigen die Fortbildung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern in Mali und den Unterricht zu Kinderrechten in Zimbabwe (Fotos: Bildungsinternationale, Samuel Grumiau)*



Weitere Infos und Kontoverbindungen für Spenden: <https://www.gew.de/internationales/fair-childhood>

# Klimaschutz und Friedensbewegung

Ralf Schrader wurde 1942 in Kassel geboren. Seine Heimatstadt Kassel brannte am 22. Oktober 1943 im Feuersturm einer einzigen Nacht vollkommen nieder. Seine Entscheidung, sich nach dem Schulabschluss 1961 längerfristig für den Dienst in der Bundeswehr zu verpflichten, bezeichnet er heute als „die dümmstmögliche Verschwendung von Lebenszeit“. 1981, angesichts der bevorstehenden Atomraketenstationierung mit der Option zum Erstschatz von deutschem Boden aus, gab er zusammen mit 100 anderen ehemaligen Soldaten auf dem Marktplatz in Marburg den Wehrpass zurück. Ralf Schrader wurde Lehrer und war lange Kreisvor-



sitzender der GEW in Marburg. Seine zweite politische Heimat ist bis heute das Marburger Bündnis „Nein zum Krieg“, das auch als „Friedenspolitischer Gesprächskreis im DGB Marburg-Biedenkopf“ an die Öffentlichkeit tritt.

Ralf Schrader gehört zu den Kolleginnen und Kollegen, die den jungen Aktivistinnen und Aktivisten von Fridays for Future mit großer Offenheit und Begeisterung begegneten und sich ohne Bevormundung und Besserwisseri ihren Demonstrationen anschlossen. Seinen Vortrag im Rahmen der *Public Climate School@Klimastreikwoche* am 28. November 2019 in Marburg veröffentlichte er jetzt in einer kleinen Broschüre, die auf der Homepage der GEW Hessen heruntergeladen werden kann.

Die Gedanken von Ralf Schrader kreisen dabei um die Frage, wie der Schulabschluss von Ökologiebewegung und Friedensbewegung gelingen kann und warum er auf Grund der Zusammenhänge von Klimakatastrophe, Kriegen und kapitalistischem System unabdingbar ist. Anhand von historischen und aktuellen Beispielen, die bis zur „Entdeckung der neuen Welt“ im Jahr 1492 zurückreichen, erläutert Ralf Schrader in seinem Büchlein seine zentralen Thesen:

- Wer das Klima retten will, muss die Umweltzerstörung stoppen. Dazu ist ein tiefgreifender Politikwechsel notwendig.
- Wer das Klima retten und die Umweltzerstörung stoppen will, darf nicht schweigen über die Ressourcenvernichtung für Kriege, Kriegsvorbereitungen und das Geschäft mit Waffenexporten.

- Wer Kriegsvorbereitungen stoppen will, darf Aufrüstung nicht zulassen.
- Wer das Klima retten und die Umweltzerstörung stoppen, also auch die Ressourcenvernichtung für Kriege, Kriegsvorbereitungen und das Geschäft mit Waffenexporten stoppen will, darf nicht schweigen gegenüber dem kapitalistischen System.

Schrader sieht die Welt derzeit durch eine „allgegenwärtige Kriegsgefahr“ gekennzeichnet und gleichzeitig durch eine „in der Gesellschaft weit verbreitete Apathie“. Die Friedensbewegung, die er gegenüber früheren Jahren geschwächt sieht, habe nur eine Chance, „wenn sie sich mit anderen, machtvollen sozialen Bewegungen verbunden weiß; das heißt mit der Klimabewegung und der momentan noch nicht so machtvollen Bewegung für eine soziale Politikwende“.

Der Ökologiebewegung, „die insbesondere durch die Fridays-for-Future-Aktionen als Rolling Stone eine unerwartete Dynamik in den politischen Betrieb gebracht hat“, attestiert Schrader in diesem Bündnis „ein noch nicht abschätzbares politisches Potential“.

Dabei lässt sich Schrader von einem Gedicht *Erich Frieds* leiten, „der seinerzeit, weil er Jude war, vor den Nazis fliehen und lange im englischen Exil leben musste“:

„Wer will | dass die Welt bleibt | wie sie ist | will nicht | dass sie bleibt.“

**Ralf Schrader: Klima und Frieden – Ein Plädoyer für Abrüstung in Zeiten der Klimakrise.** Marburg, Dezember 2019 (als Download: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) > Themen > Friedensarbeit)

## GEW-Jahrestagung Internationales

Die Berichte auf der jährlichen Bundestagung Internationales in Bad Hersfeld spiegelten einmal mehr die große Bandbreite der internationalen Arbeit der GEW. Neben der Auswertung der Ergebnisse des achten Weltkongresses der Bildungsinternationale (BI) im Juli 2019 in Thailand gab es Kurzberichte zu Burkina Faso, Israel, Nicaragua, Polen und der Türkei. Kolleginnen und Kollegen berichteten über die jüngsten Streiks der Lehrkräfte in Polen, den Niederlanden und in den USA. Die niederländische Bildungs-

gewerkschaft AOb hat in den letzten gut zwei Jahren elf Streiks durchgeführt. Sie kämpft für die gleiche Bezahlung der Grundschullehrkräfte und eine bessere Bildungsfinanzierung. Die GEW-Bundesvorsitzende *Marlis Tepe* verwies auf den Zuwachs rechtspopulistischer Bewegungen, ihr Stellvertreter *Andreas Keller* auf die zunehmende Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit. Die GEW wird sich auch weiterhin für verfolgte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter einsetzen. So bleiben die internationale Solidaritätsarbeit

und die Unterstützung von verfolgten Kolleginnen und Kollegen der türkischen Bildungsgewerkschaft Egitim Sen wichtige Anliegen.

*Manfred Brinkmann* wurde nach mehr als 13 Jahren als Referent für Internationales der GEW verabschiedet. Er wird ab Juni 2020 als Sozialreferent in der Deutschen Botschaft in Brasília tätig sein. Seine Nachfolgerin kommt aus der GEW Hessen: *Carmen Ludwig* war früher stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen und zuletzt Geschäftsführerin der *bildungsgesellschaft lea*.



## Wir gratulieren im April ...

### ... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Klaus Albrecht, Naumburg  
Necip Arslan, Kassel  
Heidrun Balsler, Frankfurt  
Erika Bischoff-Vrobel, Mainaschaff  
Gabriele Franz, Dungenheim  
Katharina Günther, Eschau  
Karin Güttler, Bad Arolsen  
Sigrid Häcker, Buseck  
Christina Hey, Marburg  
Jutta Kahnwald, Marburg  
Sigrid Kehne, Hofheim  
Dr. Matthias Köberle, Groß-Zimmern  
Marion Linke, Helsa  
Dieter Männer, Frankfurt  
Ulrich Martin, Darmstadt  
Ulrike Mehmel, Darmstadt  
Albrecht Neunhöffer, Brechen  
Joachim Reinhold, Offenbach  
Angela Reis, Darmstadt  
Monika Reis, Bad Homburg  
Ingeborg Rick, Roßdorf  
Uwe Sauerbier, Langgöns

### Bernd Schiltz, Naumburg-Altendorf

Hannelore Schmidt, Messel  
Hartmut Schmidt, Wettengel  
Günter Stephan, Meißner  
Eberhard Weber, Bad Vilbel  
Georg Weber, Weimar (Lahn)  
Ulrike Wirkus, Bad Salzschlirf  
Andrea Zimmermann-Sowa,  
Alsbach-Hähnlein

### ... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Dr. Friedrich-Martin Balzer, Marburg  
Ina Bleicher, Villmar  
Ingrid Gönner, Rüsselsheim  
Ingeborg Hesse, Kassel  
Reinhard Höfling, Butzbach  
Hildegard Kersting, Grebenstein  
Peter Knoff, Söhrewald  
Barbara Könecke, Nidda  
Annegret Letz, Kassel  
Willi Merker, Griesheim  
Bernd W. Richter, Kassel  
Hans Rücker, Bensheim

### Evelyn Schäfer-Brand, Darmstadt

Herbert Schmelz, Alheim  
Urte Scholz, Marburg  
Claudia Wiederholt, Marburg

### ... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Dietmar Becher, Gießen  
Prof. Dr. Helga Deppe-Wolfinger,  
Frankfurt

Bernd Gottschalk, Hofheim  
Margarete Graf, Offenbach  
Roland Häusler, Guxhagen  
Anton Kriegelstein, Schlüchtern  
Edna Vornberger, Dietzenbach

### ... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:

Hans Baumunk, Neckarsteinach  
Helga Roeske, Lampertheim

### ... zur 65-jährigen Mitgliedschaft:

Werner Friedrich, Bad Wildungen  
Dieter Möbus, Reiskirchen  
Hans-Jochen Schmitt, Linden

### Ehrungen: GEW Darmstadt-Land

Rund 70 Mitglieder folgten der Einladung des GEW-Kreisverbands Darmstadt-Land zu einem unterhaltsamen Abend mit dem Duo Kabbaratz, das mit Spitzen zum Thema Schule nicht sparte. Kreisvorsitzende Juliane Hofmann nahm die Ehrung langjähriger Mitglieder vor. Manfred Braunroth, Waltrud Völker, Ingrid Hojka Mitterle, Doris Guttman, Gerda Briemann und Birgit Willige wurden für 40 Jahre Mitgliedschaft geehrt. Jürgen Schönherr, Wolfgang Berneit und Helma Göppert sind seit 50 Jahren Mitglied der GEW und Rudolf Feldmann sogar für 55 Jahre. Die GEW-Stiftung „fair childhood – Bildung statt Kinderarbeit“ hatte ihre Spendenbox aufgestellt.

### #neuland: Ausstellung im Museum für Kommunikation Frankfurt

Mit dem Untertitel „Ich, wir und die Digitalisierung“ beschäftigt sich die Ausstellung „#neuland“ im Museum für Kommunikation Frankfurt bis zum 30.8.2020 mit den Folgen der Digitalisierung für Gesellschaft und Individuum.

• Informationen zum umfangreichen Veranstaltungsprogramm findet man unter [www.mfk-frankfurt.de/?s=neuland](http://www.mfk-frankfurt.de/?s=neuland).

### Die GEW informiert: Beihilfe nach der Pensionierung

Über 100 Seniorinnen und Senioren besuchten eine Informationsveranstaltung des GEW-Bezirksverbands Mittelhessen zum Thema „Beihilfe nach der Pensionierung“. Dirk Volkwein-Groh, Leiter eines Sachbearbeiterteams beim RP Kassel und nebenberuflicher Dozent für das hessische Beihilferecht, erwies sich einmal mehr als kompetenter und geduldiger Ratgeber. Als besonderen Service bietet die GEW die Präsentation

des Beihilfe-Sachverständigen zum Herunterladen im Internet an ([www.gew-mittelhessen.de/seniorinnensenoren](http://www.gew-mittelhessen.de/seniorinnensenoren)).

Das Foto von Jürgen Weil zeigt den Referenten Dirk Volkmann-Groh in der Mitte sowie (von links) die Sprecherinnen und Sprecher der GEW-Personengruppe Seniorinnen und Senioren Dorothea Mannshardt, Dietmar Becher und Maximiliane Ritter sowie Bezirksrechtsberater Volrad Döhner.





## Diese 4-Farbanzeige

40 mm hoch  
kostet 146,70 + 19% MwSt.

= 174,57 EUR



**Schlossklinik Pröbbling**  
Private Akutklinik mit intensiver Psychotherapie,  
wunderschön gelegen im Münsterland.  
Freundliche Mitarbeiter unterstützen Sie!



**Gesundwerden in freundlicher Umgebung!**

**Telefon:**  
02861/8000-0

Pröbtinger Allee 14, 46325 Borken  
[www.schlossklinik.de](http://www.schlossklinik.de)



SO ?

ODER SO?



ODER SO ?

Ob klassisch auf Papier, digital auf CD oder USB-Stick:  
Das Standardwerk „Dienst- und Schulrecht für Hessen“ ist die große Hilfe  
für die Arbeit im Schulbereich!

### Klassische Papiausgabe:

Das Standardwerk im Spezialordner,  
**über 1700 Seiten**  
Umfangreiches Inhalts- und Stichwortverzeichnis,  
dadurch trotz großen Umfangs leicht recherchierbar  
Auf Wunsch mit jährlich 1 bis 2 Aktualisierungen –  
so bleibt Ihr Nachschlagewerk stets auf neuestem Stand

### Digital auf CD oder USB-Stick:

Das komplette DuS-Standardwerk,  
platzsparend auf CD oder USB-Stick  
Komfortabel und einfach recherchieren.  
Ohne Handbuch mit Adobe Reader sofort nutzbar.  
Auf Wunsch analog zur Papiausgabe jährliche Aktualisierungen

Das komplette Grundwerk im Ordner, auf CD oder auf USB-Stick nur 38,- EUR  
**GEW-Mitgliedspreis 28,- EUR** (zzgl. Versand)

**Alle im Schulalltag wichtigen  
Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Erlasse**  
nach Sachgebieten gegliedert, schnell zu recherchieren

**Bestellungen an:**  
[www.dienstundschulrecht.de](http://www.dienstundschulrecht.de)

Mensch u. Leben Verlagsges. mbH  
Niederstedter Weg 5  
61348 Bad Homburg  
Fax: 06172-9583-21  
Mail: [dus@wsth.de](mailto:dus@wsth.de)

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €

- Vorteilszins für den öffent. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call

Wer vergleicht, kommt zu uns.  
Seit über 40 Jahren.



NEUER exklusiver Beamtenkredit

**2,50%** echter Vorteilszins  
effektiver Jahreszins

**SUPERCHANCE** Teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite  
sofort entspannt umschulden. Reichersparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.

Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!  
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

Repr. Beispiel gemäß §6a PangV (2/3 erhalten): 50.000 €,  
Lfd. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins  
2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.464,- €  
Vorteil: Kleinzins, kleine Rate. Annahme: gute Bonität.

Unser bester Zins aller Zeiten

Sensationell günstig

**AK FINANZ**  
Kapitalvermittlungs-GmbH  
E3, 11 Planken  
68159 Mannheim  
Tel.: (0621) 178180-0  
info@ak-finanz.de  
www.AK-Finanz.de

Hier könnte  
ihre Anzeige  
für  
**180,-EUR**  
zzgl. MwSt.  
stehen!



**Von hier an geht es aufwärts!**

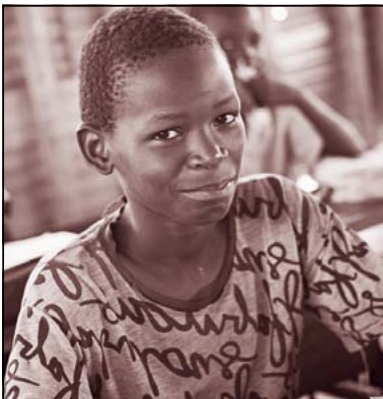
Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, ein erstklassiges Krisenmanagement, kreative Förderung ihres Potentials, viele erlebnisintensive Erfahrungen und erfreuliche Rahmenbedingungen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste, psychosomatische Erkrankungen.

**Kostenübernahme:** Private Krankenversicherungen / Beihilfe

**Info-Tel.: 07221/39 39 30**

Gunzenbachstr. 8,  
76530 **Baden-Baden**

**www.leisberg-klinik.de**



© Rene Fietzek

**Schule  
machen!**

Weltweit gehen mehr als  
200 Millionen Kinder nicht  
zur Schule. terre des hommes  
fördert Schulprojekte und sorgt  
für die Ausbildung von Jungen  
und Mädchen.

Ihre Hilfe kann Schule machen.  
Unterstützen Sie unsere Arbeit  
mit Ihrer Spende.

[www.tdh.de](http://www.tdh.de)

**terre des hommes**  
Hilfe für Kinder in Not

Die nächste Hessische Lehrerzeitung  
erscheint am 8. Mai 2020.

Bitte beachten Sie den Anzeigenschluss am 17. April 2020.

**Höchste Zeit, ...**



**Debeka-Landes-  
geschäftsstellen  
in Hessen**

Frankfurter Str. 4, 35390  
Gießen - (0641) 97421-0  
Bahnhofstr. 55-57, 65185  
Wiesbaden - (0611) 1407-0

**Debeka**

Krankenversicherungsverein a. G.

... dass Sie sich jetzt von den Vorteilen der Debeka-Krankheitskostenvollversicherung überzeugen, wie z.B. bedarfsgerechter Versicherungsschutz, günstige Beiträge, freie Arztwahl, Heilpraktikerbehandlung, keine Rezeptgebühren. Sollten Sie in einem Kalenderjahr keine Leistungen in Anspruch nehmen, zahlen wir Ihnen bis zu 3 Monatsbeiträge zurück!

Sie haben Fragen?  
Wir informieren Sie gerne.

**anders als andere**

Info  
**(08 00) 8 88 00 82 00**  
[www.debeka.de](http://www.debeka.de)







**GEW WÄHLEN!**

bei der Wahl zum  
Schulpersonalrat!

bei der Wahl zum  
Hauptpersonalrat!

bei der Wahl zum  
Gesamtpersonalrat!

**GEW.  
KOMMT.  
GUT.**

**GEW.  
KOMMT.  
GUT.**

**AM 12. UND 13. MAI  
GEW WÄHLEN!**

**Personalratswahl 2020**  
[www.gew-prwahl2020.de](http://www.gew-prwahl2020.de)

**AKTIV  
KOMPETENT  
DEMOKRATISCH**

Für Bankensabbz  
doch immer Geld  
wiespricht für die  
Schulbank?



**BILDUNG BRAUCHT  
BESSERE BEDINGUNGEN**

Ihr seid toll! Vielen Dank!

**PERSONALRATSWAHLEN 2020**  
**GEW WÄHLEN**

**AKTIV  
KOMPETENT  
DEMOKRATISCH**