



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

74. Jahr

Heft 3

März 2021



**TITELTHEMA: Mitbestimmung
Wir mischen uns ein!**



Sie suchen für die Steuererklärung einen Nachweis der Mitgliedsbeiträge für die GEW? Über die unterschiedlichen Wege, wie Sie einen solchen Beleg finden, haben wir unter anderem in der HLZ 1-2/2021 auf Seite 5 informiert. Sie finden diese Informationen auch auf der Startseite unserer Homepage www.gew-hessen.de.



Corona und Recht

In dieser HLZ finden Sie eine Reihe von Rechtsinformationen rund um das Thema Corona:

- Kinderkrankentage zur Betreuung von Kindern: S. 35
- Ausgleich für Mehrarbeit durch Distanzunterricht beantragen: S. 35
- Corona-Erkrankung: Anerkennung als Dienst- oder Arbeitsunfall? S. 24f.
- Genehmigung und Stornierung von Klassenfahrten: S. 26
- Videübertragung aus dem Unterricht: S. 35
- Dienstliche E-Mail-Adressen: S. 35

Personalratswahlen am 4. und 5. Mai

Wichtige Informationen zur Vorbereitung der Personalratswahlen, die am 4. und 5. Mai stattfinden, finden Sie in dieser HLZ unter anderem auf den Seiten 9 und 19.

Hessisches Lehrerbildungsgesetz

Save the Date | 21. 4. 2021

Zur anstehenden Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbG) plant das Referat Aus- und Fortbildung im GEW-Landesvorstand ein Werkstattgespräch:

am Mittwoch, dem 21. April, von 16 bis 19 Uhr

Eingeladen sind Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, Lehramtsstudierende und Ausbilderinnen und Ausbilder in der ersten und zweiten Ausbildungsphase.

- Die Diskussion findet in Frankfurt statt und wird über YouTube gestreamt.

Dienstliche digitale Endgeräte

Im Februar begannen einige Schulleiter und Schulträger, an den Schulen die „Wünsche“ für digitale Endgeräte für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte abzufragen. Dabei wurde deutlich, dass viele Fragen bezüglich Ausstattung, Nutzungsrechten, Administration und Support noch ungeklärt sind. Einige Schulträger bestehen zudem weiter auf einer Zusage des Landes für die Übernahme der anfallenden Sach- und Personalkosten.

- Infos der GEW und Hinweise für die Geräteauswahl findet man unter www.gew-hessen.de > Themen > Digitale Schule > Dienstliche Endgeräte

HLZ 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 (069) 971 2930
Fax (069) 97 129393
E-Mail: info@gew-hessen.de
Homepage: www.gew-hessen.de

Verantwortlicher Redakteur:
Harald Freiling
Klingenberg Str. 13
60599 Frankfurt am Main
Telefon (069) 636269
E-Mail: freiling.hlz@t-online.de

Mitarbeit:
Christoph Baumann (Bildung), Tobias Cepok (Hochschule), 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 Plabmann (S. 23), Dieter Tonn (S. 9), Ruth Ullenboom (S. 4)

Fotos, soweit nicht angegeben:
GEW (Titel, S. 3, 7, 14, 16, 17, 19), Kay Herschelmann (S. 17), privat (S. 36)

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

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:
Druck- und Verlagshaus Thiele & Schwarz GmbH
Werner-Heisenberg-Str. 7, 34123 Kassel

Aus dem Inhalt

Rubriken
4 Spot(t)light
5 Meldungen
34 Briefe
35 Recht: Corona und mehr
36 Nachrufe
37 Jubilarinnen und Jubilare
Titelthema: Wir mischen uns ein
8 Mitbestimmung: Personalräte und GEWerkchaft Hand in Hand
10 Personalvertretungsrecht in Hessen
12 Die Rechte der Gesamtkonferenz
14 DGB fordert Novellierung des HPVG
16 Im Gespräch: Mitbestimmung in Zeiten der Pandemie

Einzelbeiträge
6 Corona-Blog: Was sagt die GEW?
19 Personalratswahlen am 4. und 5. Mai: Informationen für Wahlvorstände
20 DigitalPakt: Warten auf Godot
21 Alarmstufe Rot: Kultur in der Krise
22 Covid-19-Infektionen in Schulen
24 Covid-19-Erkrankung: Anerkennung als Arbeits- oder Dienstunfall?
26 Corona: Rettet die Jugendherberge!
28 Scientists for Future - auch in Kassel
30 Legasthenie: Mehr als ein Wort
31 GEW Bergstraße: Fragt uns!
32 Bücher: Pädagogische Diskurskultur
40: lea-Fortbildungsprogramm

Die Hauptlast tragen Frauen

In der Covid-19-Pandemie erreichen die GEW so viele Briefe, Tweets und E-Mails wie selten zuvor, und zwar auffallend häufig von Frauen. Erzieherinnen schreiben, wie sehr sie die Arbeit ohne Maske inmitten fast vollzähliger Kita-Gruppen gefährdet und Konflikte über ein Ja oder Nein zur Notbetreuung zermürben. Lehrerinnen berichten, wie sie in Zeiten einer ausgedünnten Personaldecke zeitgleich Notbetreuung, Präsenz- und Distanzlernen stemmen sollen. Frauen in der Weiterbildung sehen sich von betriebsbedingten Kündigungen und ausfallenden Honorarverträgen betroffen. Und auch die Laufbahnen prekär befristet beschäftigter Wissenschaftlerinnen sind noch unsicherer als zuvor.

Wie unter dem Brennglas treten in der Pandemie ohnehin ungelöste Probleme auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit zutage. Frauen arbeiten besonders häufig in Kitas und Grundschulen, also mit Kindern, für die Betreuung und Lernbegleitung besonders wichtig sind. Damit sorgen sie dafür, dass Eltern – und damit ebenfalls Frauen – ihrer Arbeit nachgehen können. Und das zu Gehältern, die oft niedriger sind als die ihrer Kolleginnen und Kollegen, die mit älteren Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Die Kleinfamilie ist in Lockdown-Zeiten besonders gefordert und die Gefahr einer Retraditionalisierung von Rollenbildern nicht von der Hand zu weisen. Zu sagen, die gestiegene Care-Arbeit werde nur bei Frauen abgeladen, springt in dieser Allgemeinheit zwar zu kurz, aber der größere Teil der Betreuung, des Homeschoolings und der Hausarbeit lastet durchaus auf Frauen, insbesondere wenn sie – frauentypisch – in Teilzeit oder prekär beschäftigt sind.

Wie nie zuvor werden Frauen in ihren unterschiedlichen Rollen gegeneinander ausgespielt: Mütter sind sauer, dass Kitas nicht oder nur eingeschränkt geöffnet haben, und Erzieherinnen sind genervt, weil die Entscheidung, wer kommen darf, auf die einzelne Einrichtung abgewälzt wird. In den Schulen ist die Lage ähnlich. Es fehlen klare Ansagen der Schulverwaltung.

Die GEW fordert die politisch Verantwortlichen seit Monaten auf, Bedingungen zu schaffen, die pädagogische Arbeit ermöglichen, bei der der Gesundheitsschutz und das Recht auf Bildung unter einen Hut gebracht werden können. Ein föderaler Flickenteppich mit 16 und mehr unterschiedlichen Umset-

zungen, die sich zudem ständig ändern, ist weder Pädagoginnen und Pädagogen noch Müttern und Vätern zuzumuten. Nachvollziehbare und einheitliche Regelungen sind überfällig. Und es ist nicht die Aufgabe einer Erzieherin oder einer Lehrkraft, über die Aufnahme von Kindern in die Notbetreuung zu entscheiden! Bildungseinrichtungen brauchen die Rückendeckung der Politik, wenn sie pädagogisch sinnvolle Maßnahmen – etwa Wechselunterricht statt Notbetreuung – ergreifen.

Die Frauenpolitikerinnen in der GEW und in allen DGB-Gewerkschaften haben die Fragen von Betreuung und Bildung in der Familie und im Beruf seit dem Ausbruch der Pandemie mit kritisch-feministischem Blick begleitet. Der Internationale Frauentag am 8. März ist eine gute Gelegenheit für weitere gemeinsame Aktionen mit Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen und politischen Mitstreiterinnen und Mitstreitern, um – natürlich pandemiegerecht – auf unsere Forderungen aufmerksam zu machen.

Viele unserer Forderungen sind im Aufruf des DGB zu finden: Aufwertung der Berufe in sozialen und Bildungsberufen und Arbeitszeiten, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, erwerbstätig zu sein und Verantwortung für Familien- und Hausarbeit zu übernehmen (<https://frauen.dgb.de>).

Auf den Internationalen Frauentag folgt am 10. März der Equal Pay Day. Dazu noch eine gute Nachricht für alle Grundschullehrkräfte in Hessen: Mit dem Beschluss der Hamburger Bürgerschaft vom 28. Januar hat ein weiteres Bundesland eine stufenweise Angleichung der Besoldung der Grund- und Mittelstufenlehrkräfte beschlossen. Sie bekommen in drei Stufen mehr Geld, bis im August 2023 die A13 bzw. E13 erreicht ist.

Frauke Gützkow



Frauke Gützkow,
Mitglied des
GEW-Hauptvorstands

Schon ein Jahr!

Bei Erscheinen dieser HLZ liegen zwölf Monate nach dem ersten Lockdown hinter uns. Die folgende Glosse von Gabriele Frydrych erinnert daran, wie alles begann. 7.30 Uhr. Die optimale Zeit. Um sieben Uhr öffnet der Supermarkt und füllt die Regale auf. Jetzt schlägt meine Stunde! Zielstrebig steuere ich die Hygiene-Artikel an. Gähnende Leere im Regal. Viele Kunden, die ratlos durch die Gänge irren. Am Tresen fragt mich der Wurstverkäufer nach meinen Wünschen: „Eine Packung Toilettenpapier!“ Er grinst müde: „Wissen Sie, was die Franzosen bunkern? Wein und Kondome! Die haben wenigstens Lebensgefühl. Und wir Deutschen hamstern Kloppapier. Das ist doch abartig.“

Bevor meine Schule im März schloss, hatten einige Kollegen Einkaufsbeutel dabei, wenn sie die Örtlichkeiten aufsuchten. „Die haben sich sogar Flüssigseife abgefüllt“, empört sich die Hausmeisterin. Schade, dass ich auf diese Idee nicht gekommen bin... Obwohl es in der Schule immer nur diese harte Recycling-Variante gibt. Nix mit vierlagig und sanft.

In den Nachrichten heißt es, die Amerikaner würden wegen der Corona-Krise Waffen bunkern und die Holländer an den Coffee-Shops Schlange stehen. Die halbe Welt macht sich über

die Deutschen lustig, die in den Drogerien die angelieferten Paletten sofort aufreißen, sich ums Kloppapier prügeln und es in riesigen Mengen nach draußen tragen. Klar, Nachbarn, Tanten und Onkel müssen ja mitversorgt werden. Und ich denke an meine Verwandten in der früheren DDR, die bei der seltenen Verfügbarkeit gleich vier Flaschen Tomatenketchup kauften und jede Menge Tapetenrollen, obwohl sie sie gar nicht brauchten.

Ein Metzger in Hessen bietet seinen Lieferservice an. Bei ihm kann man ein Quarantäne-Set für 7,50 Euro bestellen: Zwei Rollen Toilettenpapier, zehn Eier und 500 Gramm Nudeln. Leider liefert er nicht nach Berlin. Meine Schwester hat auf dem Schwarzmarkt zwei Packungen Kloppapier ergattert und teilt per Mail mit: „Ich gebe NIX ab!“ Eine Freundin berichtet von Kloppapier aus Bambus. Das kratzt doch! Außerdem nimmt man den süßen Pandas im Zoo ihr Essen weg! Ich suche beim größten Internetanbieter. Da gibt es Händler, die wollen mittlerweile 20 Euro für ein wenig Zellstoff. Kloppapier – die neue Währung?

Ansonsten misten alle Eingesperrten jetzt ihren Haushalt bis in die Grundmauern aus oder bauen ihren Garten um. Der Nachbar hat in nur drei Tagen

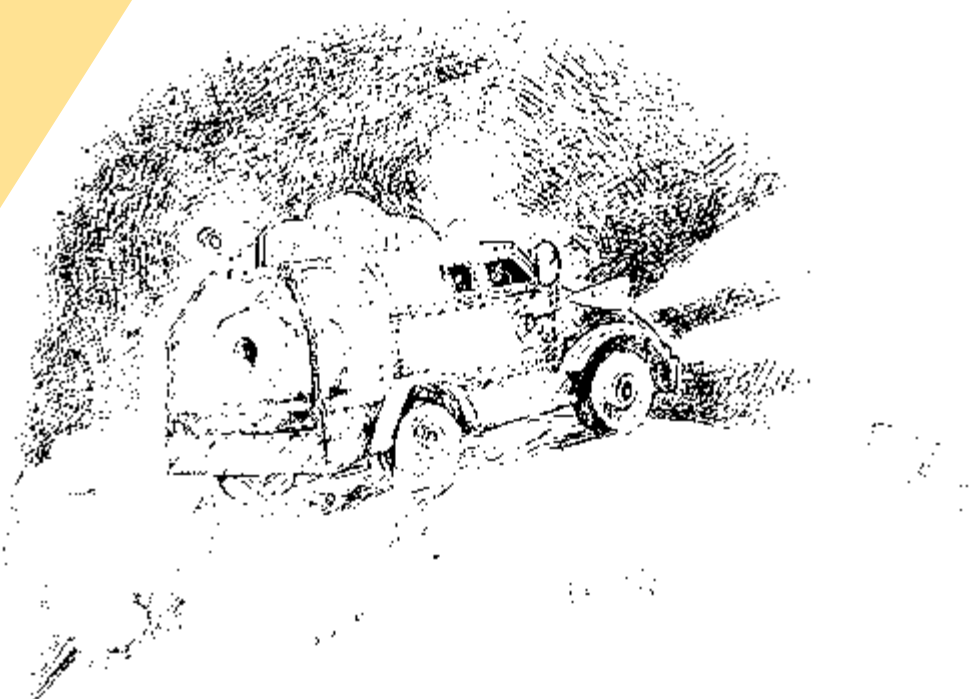
den gesamten Vorgarten mit allen Büschen und Blumen plattgemacht. Hier kommt jetzt praktischer Beton hin. Und eine Tischtennisplatte. Die Fitness-Studios sind schließlich geschlossen. Wozu die schöne alte Lärche am Zaun gefällt werden muss, entzieht sich meiner Kenntnis. Ich habe jetzt freie Sicht auf prächtige rote Hausdächer bis zum Ende der Straße, auf die nackte Terrasse nebenan und den aufgewühlten Garten. Die Mutter sonnt sich in ihrem kahlen Garten, und ich muss wohl oder übel ein paar Meter hölzernen Sichtschutz kaufen. Hoffentlich gibt es die Zaunelemente vorrätig!

Es wird Zeit, dass die Leute im Viertel wieder arbeiten gehen. Von früh bis spät wimmeln sie in ihren Gärten herum, kärchern wie wild, betreiben laut krakeelend Home-Office am Smartphone, üben im Freien Saxophon (Anfängerkurs) oder unterhalten sich über drei Grundstücke hinweg über Schutzmasken, Altenheime und Durchsuchung. Die Straßen stehen voller Kartons: fettige Waffeleisen, uralte Foto-Apparate, Wollreste, ein paar Aerobic-Videos, abgegriffene Gesellschaftsspiele, Konsalik-Romane – und was für Kostbarkeiten der Keller noch so freigibt. „Zum Mitnehmen“.

Meine Freundin ist Schulleiterin und ich bin heilfroh, nicht an ihrer Stelle zu sein. Woher soll sie das nötige Desinfektionsmittel nehmen? Der Hausmeister gehört lautstark zur Risikogruppe. Er wird kein Absperrband in den vielen Treppenhäusern der großen Lernfabrik ziehen. Das macht die Schulleiterin selber. Sie füllt auch das Desinfektionsmittel in kleinere Behälter, verteilt Seife und Toilettenpapier. Da viele ihrer Schüler elektronisch schlecht ausgestattet sind, sitzen sie und ihr Kollegium bis in den Abend am Telefon und klären Fragen. Für die anstehenden Prüfungen hat der Fachbereich Arbeitslehre Schutzmasken genäht. Tische sind weggeräumt worden, damit die Schülerschaft Abstand halten kann. Auf dem Boden sind Markierungen aufgeklebt. Die Kollegen sind genau instruiert, wie sie den Verkehr im Gebäude zu regeln haben. ...

Meine Freundin in Polen, eine Deutsch- und Englischlehrerin, hat so viel über Unterricht im Internet, über Videokonferenzen und Clouds gelernt, dass sie mir sarkastisch schreibt: „Es wäre wirklich schade, jetzt an Corona zu sterben.“

Gabriele Frydrych



X Landesschülervertretung wählt neuen Vorstand

Bei einer coronagerechten Tagung in der Gießener Kongresshalle wählte der Landesschüler*innenrat Hessen einen neuen Vorstand. Landesschulsprecher ist und bleibt *Dennis Eric Lipowski* (Prälat-Diehl-Schule Groß-Gerau). Der Verankerung der Kinderrechte in der Landesverfassung müssten jetzt auch Taten folgen, insbesondere durch „eine stärkere Stellung der Schüler*innenvertretung“. Als stellvertretende Vorsitzende wurden *Jessica Pilz* (Otto-Hahn-Schule Hanau) und *Mika Schatz* (Werner-von-Siemens-Schule Wetzlar) gewählt. Jessica Pilz legt ihren Schwerpunkt wie bisher auf das Thema psychische Gesundheit, denn Schule dürfe „nicht länger Ursache und Verstärker psychischer Probleme sein“. Informationen über die Besetzung der Ausschüsse findet man unter www.lsv-hessen.de/landesvorstand/.

- Die HLZ hat die neu gewählten Vertreterinnen und Vertreter der hessischen Schülerschaft eingeladen, ihre Schwerpunkte in den nächsten Ausgaben der HLZ vorzustellen. Dazu gehören die Absenkung des Wahlalters auf 16 Jahre, die psychische Gesundheit der Schülerinnen und Schüler und die Stärkung der Schülerrechte durch Parität in der Schulkonferenz und Rechte, wie sie dem Landeselternbeirat zustehen.

X Berufsverbote: „Radikalerlass“ vor (fast) 50 Jahren

Am 28. Januar 2022 jährt sich die Verabschiedung des „Radikalerlasses“ durch die Ministerpräsidenten der Länder unter Vorsitz von Bundeskanzler *Willy Brandt* zum 50. Mal. Die bundesweiten Initiativen gegen die Berufsverbote wollen das letzte Jahr vor dem 50. Jahrestag nutzen, um ihre Forderungen nach einer Rehabilitierung und Entschädigung der Betroffenen zu bekräftigen. Der „Radikalerlass“ habe über viele Jahre „ein Klima der politischen Einschüchterung geschaffen, mit dem Menschen davon abgehalten werden sollten, sich in der außerparlamentarischen Linken und bei antifaschistischen und antirassistischen Organisationen zu engagieren“. Die GEW Hessen hat sich dem Aufruf „50 Jahre Berufsverbote – Demokratische Grundrechte verteidigen“ angeschlossen.

- Aufruf und Link zum Unterschreiben: www.berufsverbote-hessen.de

X Uni Kassel: Weiter aktiv gegen Befristungsunwesen

Mit einer weiteren Aktion protestierte die Initiative „Uni Kassel Unbefristet“ gegen die „andauernde, massenhafte Befristung von Arbeitsverträgen“. 292 Kolleginnen und Kollegen hatten das Datum, an dem ihr Vertrag endet, an einer Wäscheleine auf dem Campus am Holländischen Platz aufgespannt. Die Ankündigung des Präsidenten, 200 neue Stellen zu schaffen, sei „ein viel zu kleiner Schritt“. Immerhin seien 87 Prozent der 1.600 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt. *Alexander Gallas* von der Initiative Uni Kassel Unbefristet verwies auf ihre Leistungen in der Krise: „Sie stemmen die Online-Lehre, kümmern sich um die Sorgen der Studierenden, und viele betreuen und unterrichten ihre Kinder derzeit zu Hause“. Über allen schwebte „das Damoklesschwert des Vertragsendes und die Angst vor Arbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise“.

X Am 8. März ist Weltfrauentag und am 10. März Equal Pay Day

Anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März verwies die stellvertretende DGB-Vorsitzende *Elke Hanack* auf die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Danach verdienen Frauen in Deutschland immer noch durchschnittlich 19 Prozent weniger als Männer. Damit sei Deutschland „weiterhin eines der Länder mit der höchsten Entgeltlücke innerhalb der EU“. Der diesjährige Aufruf des DGB stellt die Belastung von Frauen durch die Corona-Krise in den Mittelpunkt: „Sie arbeiten in systemrelevanten und zugleich unterbezahlten Berufen, sind mit Einkommenseinbußen durch Freistellung, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit konfrontiert und übernehmen den überwiegenden Teil der Haus- und Familienarbeit“ (Im Wortlaut: <https://frauen.dgb.de>).



Erstmals findet die Wahl zu den Ausländerbeiräten in Hessen zeitgleich mit den Kommunalwahlen am 14. März 2021 statt. Die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte (AGAH) wirbt für eine hohe Wahlbeteiligung, nachdem die Landtagsmehrheit durch die Änderung der Kommunalverfassung die Vertretung der Migrantinnen und Migranten durch gewählte Ausländerbeiräte zur Disposition gestellt hat.

Der DGB bekräftigte unter anderem die Forderung nach einem „Ausbau bedarfsgerechter und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung mit Betreuungszeiten für eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit angemessenen Arbeitszeiten“ und ein „Einkommensteuerrecht, bei dem krisenbedingte Entgeltsatzleistungen nicht zu strukturellen Benachteiligungen führen“.

Frauke Gützkow, Mitglied im GEW-Bundesvorstand, konnte zum Equal Pay Day einen weiteren Erfolg auf dem Weg zur Gleichstellung von Grundschullehrkräften vermelden: „Mit Hamburg hat ein weiteres Bundesland eine stufenweise Angleichung der Besoldung der Grund- und Mittelstufenlehrkräfte beschlossen. Sie bekommen in drei Stufen mehr Geld, bis im August 2023 die A13 bzw. E13 erreicht ist.“ (HLZ Seite 3)



Corona-Blog: Was sagt die GEW?

Dieser Blog informiert über Aktivitäten der GEW Hessen in der Zeit von Anfang Januar bis zur Fertigstellung dieser HLZ Mitte Februar. Aktivitäten der Kreis- und Bezirksverbände, der Personalräte und anderer Gremien der GEW sind hier nicht erfasst. Alle Statements und weitere Informationen findet man unter www.gew-hessen.de.

Sonntag, 3. Januar

Die Kultusministerkonferenz (KMK) fasst erneut einen Beschluss, der den föderalen und regionalen Flickenteppich begünstigt: „Aufgrund der nach wie vor hohen 7-Tage-Inzidenzwerte müssen die im Dezember beschlossenen Maßnahmen fortgeführt werden.“

Montag, 4. Januar

Landeschülervertretung (LSV), Landeselternbeirat (LEB) und GEW Hessen fordern, die anstehenden Betriebspraktika auszusetzen. Betriebliche Praktika, die Jugendlichen „ernsthaft bei der Berufsorientierung behilflich sind“, seien bis auf Weiteres nicht durchführbar.

Dienstag, 5. Januar

In einer Sondersendung der „Hessenschau“ erklärt die GEW-Landesvorsitzende *Maike Wiedwald*, das HKM habe viel zu lange an der Fiktion des uneingeschränkten Präsenzunterrichts festgehalten. Mit negativen Folgen: Die Zeit zur digitalen Ertüchtigung der Schulen wurde nicht genutzt, Ideen für die Umstellung auf den Wechselunterricht wurden ausgebremst.

Schulrecht: Zweites Anpassungsgesetz im Landtag

Im Juni 2020 verabschiedete der Landtag ein Gesetz zur Anpassung schulrechtlicher Vorgaben an die Corona-Pandemie. Da die meisten Änderungen am 31. März 2021 auslaufen werden, drängt auch die GEW schon lange auf eine Verlängerung der Regelungen unter anderem zur Stundentafel, zu schriftlichen Arbeiten, Versetzungen und Aufsichten. Der Gesetzentwurf von CDU und Grünen wurde vom Landtag Anfang Februar in erster Lesung beraten. Die Stellungnahme der

Mittwoch, 6. Januar

Die Landesregierung verkündet ihr Konzept für den Unterricht nach den Weihnachtsferien: Die Präsenzpfllicht bleibt für die Klassen 1 bis 6 ausgesetzt, die Abschlussklassen haben die volle Stundentafel in geteilten Lerngruppen mit Lehrkräften, die sich auf zwei Räume aufteilen, alle anderen Schülerinnen und Schüler bleiben zuhause. In den Grundschulen wächst der Anteil der Eltern, die ihre Kinder in die Schule schicken (müssen), in den folgenden Wochen in manchen Schulen auf über 70 Prozent. Ein Positives können GEW, LSV und LEB den Ankündigungen abgewinnen: „Endlich sieht die Landesregierung die Schulen nicht weiter als Einrichtungen, die immun sind gegen eine Infektion mit dem Coronavirus.“

Die GEW-Vorsitzenden *Maike Wiedwald* und *Birgit Koch* machen sich noch einmal für den Wechselunterricht stark: „Die Aufhebung der Präsenzpfllicht und der reine Distanzunterricht für die höheren Klasse werden dazu führen, dass viele Kinder über viele Wochen hinweg gar nicht in der Schule sind.“ Im Rahmen eines Wechselmodells sei „ein regelmäßiger persönlicher Kontakt zu jeder einzelnen Schülerin und zu jedem einzelnen Schüler sichergestellt“.

Montag, 11. Januar

Gleich am ersten Schultag nach den Weihnachtsferien scheitern zahlreiche Schulen bei der Anmeldung im Schulportal. Das HKM spricht von „Anlaufschwierigkeiten“.

Mittwoch, 13. Januar

Maike Wiedwald wirft der Landesregierung vor, das erhöhte Infektionsrisiko in Kitas „dauerhaft zu ignorieren“. Sie verweist auf eine Studie der AOK, wonach Erzieherinnen und Erzieher im Vergleich aller Berufsgruppen das höchste Risiko zu tragen haben (HLZ S.25). Mit dem Appell, die Kinder zu Hause zu betreuen, wälze die Landesregierung die Verantwortung auf die Eltern ab. Die GEW fordert bessere Freistellungsregelungen für berufstätige Eltern und eine höhere Impfpriorität für die Kita-Beschäftigten.

Donnerstag, 14. Januar

In mehreren Schulamtsbezirken wird der Erlass des HKM zur Vergütung von Mehrarbeit durch Distanzunterricht erst nach Aufforderung durch die Gesamtpersonalräte an die Schulen weitergeleitet (HLZ Seite 35).

Das HKM gibt die Verschiebung der schriftlichen Prüfungen für den Hauptschulabschluss und den Realschulabschluss bekannt. Da eine Rückkehr zum vollen Präsenzunterricht in weiter Ferne liege, bekräftigt die GEW ihre Forderung, den Hauptschulabschluss und den Realschulabschluss in diesem Schuljahr ohne schriftliche Abschlussprüfungen zu vergeben.

Freitag, 22. Januar

Birgit Koch nimmt für die GEW an einer Videokonferenz mit Kultusminister *Lorz* teil. Sie thematisiert den Erlass zur Mehrarbeit und das Sondervermögen von 150 Millionen Euro für zusätzliches Personal. Der Minister sagt zu, vermehrte Schnelltests zu prüfen und bei den Schulträgern die Beschaffung zusätzlicher Luftreinigungsgeräte und Plexiglasabtrennungen anzuregen. Jeder Verband und jede Gewerkschaft hat drei Minuten Zeit für sein Statement. Ihr Fazit: „Mitbestimmung und Beteiligung sehen anders aus.“

Noch am selben Abend teilt das HKM mit, dass die geltenden Maßnahmen noch vor dem festgesetzten Zeitpunkt für ihre Überprüfung bis zum 14. Februar 2021 verlängert werden. Gleichzeitig suggeriert die Landesregie-

Planungssicherheit für eine längere Perspektive: Die Klassen 1 bis 6 sollen ab dem 15.2. in den Wechselunterricht gehen, alle höheren Klassen außer den Abschlussklassen erst „im März“. Die Grundschulen sollen bereits „möglichst früh im März“ zum „eingeschränkten Regelunterricht“ übergehen.

Samstag, 23. Januar

Die GEW begrüßt es, dass das HKM den „Wechsel von Präsenz- und Distanzunterricht im Wechselmodell jetzt endlich als geeignetes Instrument anerkennt, um Infektionsschutz und pädagogische Notwendigkeiten zu verbinden“. Für die Grundschulen fordert die GEW eine Festlegung bis zu den Osterferien. Die für die Grundschulen mit dem Wechselmodell geforderte Notbetreuung könne nicht kurzfristig „ein- und wieder abgeschaltet werden“. Die GEW fordert, dass die 150 Millionen Euro aus dem Corona-Sondervermögen „endlich eingesetzt werden, um zusätzliches Personal einzustellen, das die Lehrkräfte unterstützt“.

Mittwoch, 27. Januar

Die GEW fordert „höchste Priorität für Gesundheitsschutz an hessischen Schulen“. Angesichts weiter hoher Inzidenzwerte und beunruhigender Virusmutationen fordert sie Luftfilter, Lüftungsanlagen und CO₂-Messgeräte für alle Klassenräume sowie regelmäßige Corona-Schnelltests und FFP2-Masken für alle Beschäftigten. Die hessischen Stadt- und Kreiselternebeiräte fordern „einen soliden Stufenplan, der sich an Kennzahlen orientiert“.

Montag, 1. Februar

Die GEW-Kreisverbände in der Stadt und im Landkreis Darmstadt sehen die Grundschullehrkräfte „am Ende ihrer Kräfte“, da die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Präsenzunterricht weiter ansteigt, ohne dass der Aufwand für den Distanzunterricht geringer wird. Die von den Schulträgern beschafften digitalen Endgeräte für Schülerinnen und Schüler „liegen in den Schulen in Schränken, weil niemand die Zeit bzw. die notwendigen Kenntnisse hat, um die Geräte vorzubereiten und zu warten“. Die GEW-Darmstadt fordert, „die Grundschullehrkräfte personell zu entlasten und die Irreführung der Öffentlichkeit zu beenden“.



Am 29. Januar versammeln sich Kolleginnen und Kollegen der GEW Kassel coronakonform auf der Treppe des Rathauses, um für einen umfassenden Gesundheitsschutz an den Schulen zu demonstrieren. Sie fordern „einen verlässlichen Planungshorizont und bestmöglichen Schutz für die Gesundheit von Schülerinnen, Schülern, Lehrkräften und allen anderen Personen, die Anteil an Schule haben“. (Foto: GEW)

Mittwoch, 3. Februar

Der Landtag diskutiert in erster Lesung über einen Gesetzentwurf von CDU und Grünen zur Verlängerung von Sonderregelungen für den Schulbetrieb, die in einem ersten Corona-Gesetz im Sommer 2020 zunächst nur bis zum 31.3.2021 begrenzt worden waren (siehe Kasten). *Christoph Degen* (SPD) und *Elisabeth Kula* (Linke) begrüßen die Entscheidung der Landesregierung, aufgrund hoher Inzidenzen jetzt den Wechselunterricht zuzulassen, nachdem sie entsprechende Forderungen der GEW und des Landeselternbeirats noch Ende November als „Panikmache“ zurückgewiesen hatte (HLZ S. 22).

Die GEW-Landesvorsitzenden und die Mitglieder des GEW-Bundesvorstands beraten auf Einladung der GEW-Bundesvorsitzenden *Marlis Tepe* mit der Präsidentin der KMK *Britta Ernst* (SPD). *Birgit Koch*, die für die GEW Hessen an dem Gespräch mit der Bildungsministerin in Brandenburg teilnimmt, zieht ein ernüchterndes Fazit: „Die Ignoranz gegenüber den Infektionsrisiken in Schulen und den Defiziten bei der Bildungsfinanzierung ist offensichtlich keine Frage des Parteibuchs.“

Freitag, 5. Februar

An einer Frankfurter Kita werden zwei Kinder und elf Erzieherinnen und Erzieher positiv getestet. In zwei Fällen wird die britische Corona-Variante festgestellt. Die GEW-Vorsitzende *Maike Wiedwald* fordert „eine engmaschige Teststrategie“ für Kitas, die Infektionsausbrüche „zeitnah abbildet“, und eine höhere Impfpriorität für Erzieherinnen und Erzieher.

Montag, 8. Februar

Das HKM verlängert die Regelungen bis zum 21. Februar. Von einer schnellen Rückkehr zum Regelbetrieb ist nicht mehr die Rede. Der Wechselunterricht soll auch für die Klassen 1 bis 6 kommen und „flexibel den vor Ort gegebenen räumlichen, personellen und organisatorischen Gegebenheiten“ angepasst werden. Ein neuer Ton?

Donnerstag, 11. Februar

Mitglieder des GEW-Landesvorstands sprechen in einem Workshop mit dem Virologen *Professor Martin Stürmer* über „Kitas und Schulen in der Corona-Pandemie“.

Freitag, 12. Februar

Die eine oder andere Lehrkraft reibt sich angesichts der Schlagzeile, dass die hessischen Schulen am 22. Februar „wieder öffnen“, verwundert die Augen, arbeitet sie doch seit Wochen in gut gefüllten Grundschulklassen und vollen Gesamt- und Berufsschulen. Die GEW bekräftigt ihre Forderungen für einen geregelten Wechselunterricht, der auch den älteren Schülerinnen und Schülern wieder einen Zugang zum Präsenzunterricht ermöglicht, und für einen besseren Infektionsschutz mit Schnelltests, kostenlosen FFP2-Masken und Belüftungsgeräten. Für die Notbetreuung müsse Geld aus dem Corona-Sondervermögen fließen, um zusätzliches Personal und zusätzliche Räume zu finden.

Alle weiteren aktuellen Infos:
www.gew-hessen.de



Zwei bärenstarke Typen

Wenn Personalrat und GEWerkchaft zusammenarbeiten

„Zwei sind allemal besser dran als einer allein. Wenn zwei zusammenarbeiten, bringen sie es eher zu etwas.“ Steht – natürlich – so schon in der Bibel (Prediger 4, 9) und wird gerne bei Eheschließungen zitiert. Ganz so weit muss die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Personalrat an einer Dienststelle nicht gehen, aber grundsätzlich stimmt es schon, dass eine enge partnerschaftliche Kooperation gewinnbringend und eine Unterstützung für beide Seiten ist. BWLer sprächen hier von einer „Win-Win-Situation“.

Allerdings weiß nicht jeder Personalrat vollumfänglich darüber Bescheid, wie weit die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft gehen darf, was erlaubt ist und was es bringt. Dabei ist das im Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG), der „Bibel“ der Personalräte, klar geregelt, konkret in § 60 Absatz 1, der auch als „das HPVG in einem Satz“ gilt:

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

Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ist somit nicht nur „erlaubt“, sondern ein Grundprinzip der betrieblichen Mitbestimmung, die wie das Koalitionsrecht in der Hessischen Verfassung (HV) verankert ist:

„Die Freiheit, sich in Gewerkschaften oder Unternehmervertretungen zu vereinigen, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gestalten und zu verbessern, ist für alle gewährleistet. Niemand darf gezwungen oder gehindert werden, Mitglied einer solchen Vereinigung zu werden.“ (Artikel 36 HV)

„Angestellte, Arbeiter und Beamte in allen Betrieben und Behörden erhalten unter Mitwirkung der Gewerkschaften gemeinsame Betriebsvertretungen, die in allgemeiner, gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl von den Arbeitnehmern zu wählen sind. Die Betriebsvertretungen sind dazu berufen, im Benehmen mit den Gewerkschaften gleichberechtigt mit den Unternehmern in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen des Betriebes mitzubestimmen.“ (Artikel 37 HV)

Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten

Der Personalrat kann sich also mit den Gewerkschaftsvertretungen in der Dienststelle, mit den Kreisverbänden und dem Landesverband der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beraten und abstimmen und den fachlichen Rat der Gewerkschaften einholen, zum Beispiel in rechtlichen Angelegenheiten. Die GEW ist dann eine „in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft“, wenn es im Kollegium mindestens ein GEW-Mitglied gibt. Die Mitglieder eines Schulpersonalrats, die ihre Arbeit rein ehrenamtlich mit einer minimalen Entlastung erledigen, sind auf diese Unterstützung dringend angewiesen, denn nur die GEW bietet eine umfängliche Übersicht des aktuellen Stands des Personalvertretungsrechts und die Kooperation der Personalratsebenen und kann in Fragen der Beteiligung, der Beschlussfassung und bei Problemlagen beraten.

Noch konkreter wird die mögliche Unterstützung eines Personalrats durch die GEWerkchaft in § 33 HPVG geregelt:

„An allen Sitzungen des Personalrats können Beauftragte der im Personalrat der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften teilnehmen.“

Die Entsendung von Gewerkschaftsbeauftragten erfolgt formal durch den Vorstand des jeweiligen GEW-Kreisverbands. Ein Widerspruchsrecht der Dienststelle gibt es nicht. Dieses Teilnahmerecht bezieht sich ausdrücklich auf alle Sitzungen eines Personalrates, also auch auf die Sitzungen, die gemeinsam mit dem Schulleiter oder der Schulleiterin durchgeführt werden. Lediglich bei „schutzwürdigen personenbezogenen Daten“, beispielsweise zur Gesundheit von Beschäftigten, müsste der oder die Gewerkschaftsbeauftragte die Sitzung verlassen, es sei denn, dass der oder die Betroffene das Einverständnis dazu – am besten schriftlich – gegeben hat.

Voraussetzung für die Teilnahme eines oder einer Gewerkschaftsbeauftragten an den Sitzungen des Personalrats ist, dass mindestens ein Mitglied des Personalrats GEWerkchaftsmitglied ist.

Gewerkschaftsbeauftragte können nach § 48 HPVG auch an Personalversammlungen teilnehmen. Voraussetzung für die Teilnahme an Personalversammlungen ist, dass es im Kollegium mindestens ein GEW-Mitglied gibt (Kasten S. 11).

Gewerkschaftsbeauftragte informieren, beraten und unterstützen den Personalrat oder die Personalversammlung. Ein Stimmrecht innerhalb des Personalrats besitzen sie nicht, es sei denn, sie sind zugleich Ersatzmitglieder und vertreten ein verhandeltes Mitglied. Sie können sich in der Personalratssitzung zu Wort melden und die gewerkschaftliche Sicht auf bestimmte Sachverhalte, auch gegenüber der Dienststellenleitung, darstellen oder spezifische Rechtsauffassungen erläutern und begründen.

Gerade für Personalräte an kleinen Dienststellen, die nur aus einer Person bestehen, ist es sehr empfehlenswert, dauerhaft eine oder einen Gewerkschaftsbeauftragten mit in die gemeinsame Sitzung zu nehmen, allein schon um die Vier-Augen-Konstellation zu vermeiden, die manche scheuen. Wenn alle Anwesenden einverstanden sind, kann der oder die Gewerkschaftsbeauftragte die Protokollführung übernehmen.

Es ist sinnvoll, wenn die Person, die in erster Linie als Gewerkschaftsbeauftragter oder Gewerkschaftsbeauftragte fungieren soll, am besten auch zugleich Nachrückerin oder Nachrücker für den Fall der Verhinderung eines Personalratsmitglieds ist, so wie dies in vielen Gesamtpersonalräten und im Hauptpersonalrat praktiziert wird. Damit ist gewährleistet, dass Nachrückerinnen und Nachrücker sich nicht erst im Verhinderungsfall in die aktuellen Themen des Personalrats einarbeiten müssen.

In den meisten Fällen werden Gewerkschaftsbeauftragte aus der GEW-Schulgruppe benannt. Generell oder im Einzelfall können aber auch Mitglieder des GEW-Kreisvorstands oder des GEW-Landesvorstands benannt werden. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn es in einer Sitzung des Personalrats oder auf einer Personalversammlung beispielsweise um „die aktuelle Entwicklung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten“ geht (§ 47 HPVG).

Die Rechte der Gewerkschaften im Betrieb

Das Verhältnis von Personalrat und Gewerkschaften ist nach § 60 Abs. 2 HPVG ein Verhältnis auf Gegenseitigkeit:

„Der Personalrat hat das Recht, die Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Dienststelle zu unterstützen.“

Der Personalrat muss also tätig werden, wenn die Rechte der Gewerkschaften in der Dienststelle eingeschränkt werden oder ihre Arbeit behindert wird. Er hat das Recht, die Gewerkschaft bei der Erfüllung ihrer Aufgaben an der Dienststelle zu unterstützen. Ist die Gewerkschaft mit mindestens einem Mitglied in dieser Dienststelle vertreten, dürfen die Gewerkschaften und ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Räumlichkeiten der Dienststelle kommen, um mit Beschäftigten zu sprechen, Plakate an den mit der Dienststellenleitung abgesprochenen Orten aufzuhängen und Informationsmaterialien auszulegen und dafür die Postfächer der Kolleginnen und Kollegen zu nutzen.

Die Dienststelle ist über den anstehenden „Besuch“ eines externen Gewerkschaftsmitglieds zu informieren, doch kann dieser nicht verboten werden. Eine kurze Mail genügt. Das Gewerkschaftsmitglied muss nicht namentlich genannt werden oder gar seine Mitgliedschaft nachweisen. Ebenso wenig muss der Besuch inhaltlich begründet werden, und dem Arbeitgeber oder der Dienststellenleitung steht auch keine Kontrolle der Zweckmäßigkeit zu. Das Zugangsrecht gilt allgemein und ist nicht auf bestimmte Räume zu beschränken. Werden diese Zugangsrechte bestritten, kann man sowohl auf das Grundgesetz als auch auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verweisen:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“ (Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz)

„Es bleibt den gewerkschaftlich organisierten Betriebsangehörigen unbenommen, sich (...) innerhalb des Betriebes, am gemeinsamen Arbeitsort, werbend und unterrichtend zu betätigen, in zulässigem Umfang Plakate auszuhängen, Prospekte auszulegen und zu verteilen und mit den Arbeitnehmern zu sprechen.“ (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 17.2.1981)

Gewerkschaften dürfen für ihre Zwecke werben

Für die GEW heißt das unmissverständlich, dass sie auch in der Dienststelle für ihre Ziele werben, alle Beschäftigten informieren und auch zum Beitritt in die GEW auffordern darf. Selbst die Nutzung eines hausinternen Emailverteilers ist der GEW zu Werbe- und Informationszwecken gestattet. Soweit der direkte dienstliche Ablauf, in den Schulen also der Unterricht, nicht beeinträchtigt wird, darf die Ausübung dieser Rechte von niemandem behindert oder verboten werden. Personen, die diese Rechte ausüben, dürfen nicht benachteiligt oder sanktioniert werden. Nach § 60 Abs. 2 HPVG dürfen auch „die Mitglieder der Personalvertretungen (...) in der Dienststelle als Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen ihrer Aufgaben tätig werden“.

Man sieht: Sehr vieles im Bereich der gegenseitigen Unterstützung von GEWerkchaft und Personalrat ist möglich und ausdrücklich erlaubt. Nutzen wir diese Möglichkeiten!

Tony Schwarz

Tony Schwarz ist stellvertretender Landesvorsitzender der GEW.



Hinweise zu den Personalratswahlen im Mai 2021

Das Hessische Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS) hat in einem Erlass vom 12. Januar 2021 weitere Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen 2021 gegeben, die wir im Folgenden in Stichworten wiedergeben:

- In Anlehnung an das Gesetz zur Verschiebung der Personalratswahlen 2020 vom 24. März 2020 hat das HMdIS keine Bedenken, Sitzungen des Wahlvorstands mittels Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen und Sitzungsniederschriften oder von allen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterzeichnende Wahldokumente im Umlaufverfahren unterzeichnen zu lassen.
- Die Wahlordnung (WO) zum HPVG sieht vor, dass Informationen des Wahlvorstandes wie die Wählerliste, das Wahlschreiben oder die Mitteilung über die gültigen Wahlvorschläge den Beschäftigten durch einen Aushang bekannt zu machen sind. Diese Vorschrift muss auch unter Pandemiebedingungen beachtet werden. Gleichzeitig empfiehlt das HMdIS, zusätzlich „Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik“ einzusetzen, „um den Beschäftigten das Einsehen des Dokuments in Papierform unter Aufsuchen des Auslageortes zu ersparen“.
- Das HMdIS weist darauf hin, dass es nicht möglich ist, zur Vereinfachung der Wahlen oder um ein etwaiges Infektionsrisiko zu vermeiden, generell Briefwahl anzuordnen. Der Wahlvorstand kann aber ausdrücklich darauf hinweisen, dass alle Beschäftigten nach § 16a WO formlos einen Briefwahlantrag stellen und so per Briefwahl wählen können. Angesichts der zu erwartenden höheren Zahl an Briefwählern wird empfohlen, „rechtzeitig und im erforderlichen Umfang Briefwahlunterlagen zu bestellen und vorzuhalten“.
- Nach der Wahlordnung sind die Wahlvorschläge mit einer bestimmten Zahl von Unterschriften zu versehen. Eine elektronische Unterstützung ist nicht möglich, allerdings können Unterstützerlisten im Umlaufverfahren erstellt oder Einzelzustimmungen zu einem Dokument zusammengefügt werden.
- Bei der Durchführung der Wahl sind Mindestabstände und Frischluftzufuhr zu beachten und Desinfektionsmittel bereitzuhalten. Außerdem empfiehlt das HMdIS, dass sich die Beschäftigten nur einzeln zum Wahlraum begeben, und von einem „gemeinsamen und gleichzeitigen Wahlgang“ abzusehen.

Mehr in dieser HLZ auf Seite 19 und im Internet unter gew-hessen-personalratswahlen.de

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Aus dem Praxisratgeber der GEW für Personalräte an Schulen

Der folgende Text über die im Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) verankerten Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit, die von den Dienststellenleitungen und den Personalräten gleichermaßen zu beachten sind, ist dem neuen Praxisratgeber der GEW für die Personalräte an Schulen und Studienseminaren entnommen (Kasten Seite 11). Der Ratgeber geht in diesen Tagen allen Schulvertrauensleuten zu mit der Bitte, ihn an den bisherigen oder bei einem Wechsel im Mai auch an den neuen Personalrat der Schule weiterzugeben. Dabei greifen die Autorinnen und Autoren ganz konkrete Fragestellungen auf, mit denen gerade auch die neuen Personalräte konfrontiert werden können. Die Teilnahme an den Schulungsveranstaltungen der GEW, von lea oder des Hessischen Kultusministeriums kann und will der Ratgeber nicht ersetzen.

Die Schulleiterin sagt, sie habe keine Zeit für regelmäßige gemeinsame Sitzungen. Der Personalrat könne sie aber jederzeit ansprechen, wenn es ein Problem gebe.

Zugegebenermaßen ist die Arbeitsbelastung auch und gerade von Schulleitungen oft sehr hoch. Dennoch ist es nicht zu akzeptieren, wenn von Seiten der Schulleitungen Besprechungen mit dem Personalrat nur „nach Bedarf“ stattfinden sollen. Eine solche Praxis würde nämlich dazu führen, dass Besprechungen nur dann stattfinden, wenn es ein Problem bzw. einen Konflikt gibt. Das „normale Miteinander“ wäre so schon im Vorhinein belastet. Dass der Personalrat an die Schulleitung jederzeit herantreten kann (und vice versa), wenn es dazu einen Anlass („Probleme“) gibt, versteht sich bei einem Blick auf § 60 Abs.1 HPVG ohnehin von selbst, da hier der Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit normiert ist.

Das HPVG räumt regelmäßig stattfindenden Gesprächen einen hohen Stellenwert ein und regelt in § 60 Abs.4 eindeutig, dass der „Leiter der Dienststelle und der Personalrat (...) mindestens einmal im Monat zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten“ sollen. Die Formulierung „soll“ impliziert, dass an sich mindestens (!) einmal im Monat ein gemeinsames Gespräch stattzufinden hat, das, wenn überhaupt, nur in Ausnahmefällen und einvernehmlich dann nicht stattfinden muss, wenn hierzu wichtige Gründe vorliegen. Es empfiehlt sich daher für beide Seiten, möglichst einen fixen Termin bzw. klaren Turnus (z.B. jeden ersten Dienstag im Monat) für das Monatsgespräch festzulegen und diesen im Jahresplan der Schule zu verankern. Sollte tatsächlich einmal in begründeten Ausnahmefällen dieser Termin nicht eingehalten werden können, sollten sich beide Seiten um einen Ausweichtermin bemühen. Ein dauerhaftes Nicht-Stattfinden der Monatsgespräche ist jedenfalls nicht hinzunehmen.

Empfehlenswert und allgemein üblich ist zudem, dass das Monatsgespräch im Rahmen einer Personalratssitzung stattfindet. Nicht selten wird auch von der „gemeinsamen Personalratssitzung mit der Dienststelle“ gesprochen. Das Monatsgespräch findet nicht nur in den Schulen, sondern auch auf der Ebene der Staatlichen Schulämter, des Hessischen Kultusministeriums und in allen anderen Dienststellen im Bereich des HPVG im Rahmen einer Personalratssitzung statt.

Die „gemeinsame Sitzung“ ist damit nach § 31 Abs. 4 HPVG eine Sitzung des Personalrats, die – anders als die „interne Sitzung“ – „auf Verlangen“ der Dienststellenleitung stattfindet oder zu der sie eingeladen wurde.

Damit gelten für diese gemeinsamen Sitzungen die allgemeinen Regeln für eine Personalratssitzung nach § 31 Abs. 2 HPVG: Die oder der Vorsitzende des Personalrats „setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung“. Ein Mitglied des Personalrats verfasst die Niederschrift (Protokoll), die „vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied“ unterschrieben werden muss. Wenn der Leiter der Dienststelle an der Sitzung teilgenommen hat, so ist ihm nach § 38 Abs. 2 HPVG „der entsprechende Teil der Niederschrift zur Unterzeichnung vorzulegen und in Abschrift zuzuleiten“. Eine förmliche Genehmigung durch die Dienststellenleitung ist nicht vorgesehen. Wie jedes Mitglied des Personalrats hat auch die Dienststellenleitung die Möglichkeit, Einwendungen gegen die Niederschrift „unverzüglich schriftlich zu erheben“. Sie werden der Niederschrift beigelegt.

Der Schulleiter lässt uns zwar ausführlich zu Wort kommen, macht aber gleichzeitig deutlich, dass ihn unsere Meinung nicht von seiner Entscheidung abbringen wird.

Insbesondere im Bereich der Politik ist es zunehmend üblich, eine breite Beteiligung aller Interessensgruppen zu postulieren, indem man allen Raum gibt, sich zu bestimmten Sachverhalten zu äußern: bei Anhörungen bei Gesetzgebungsverfahren in den Parlamenten oder gerne auch an „Runden Tischen“. Es ist aber wenig bis nichts gewonnen, wenn solchermaßen zwar alle „beteiligt“ werden, an zuvor schon getroffenen Entscheidungen aber rein gar nichts mehr geändert wird, selbst wenn gute Argumente vorgetragen werden. Die Gesetzgeber des HPVG wussten das offensichtlich sehr gut, denn in § 60 Abs. 4 HPVG wird der Anspruch erhoben, dass die Dienststellenleitung und der Personalrat „über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung“ zu verhandeln und „Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“ haben. Äußerungen im Vorfeld, dass man in einer bestimmten Angelegenheit in keiner Weise beweglich sein wird, sind insofern unzulässig. Allerdings bedeutet dies für beide Seiten nicht, dass es etwa eine Verpflichtung gäbe, auf jeden Fall eine Einigung zu erzielen, wenn man dadurch etwa eigene Rechts- oder Grundsatzpositionen aufgeben müsste. Scheitert die Einigung trotz des „ernststen Willens zur Einigung“, hängt das weitere Prozedere davon ab, ob der Personalrat ein Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrecht hat oder ob die Maßnahme durch die Dienststellenleitung nach Anhörung oder Information des Personalrats in Kraft gesetzt werden kann.

Kommt man in strittigen Fragen nicht weiter, kann der Personalrat prüfen, ob er zu dem strittigen Punkt sein Initiativrecht nutzt. Nach § 69 Abs. 3 HPVG kann der Personalrat „in sozialen und personellen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen, Maßnahmen beantragen, die der Gesamtheit der Beschäftigten der Dienststelle dienen“. Hier

muss der Dienststellenleiter auf eine entsprechende schriftliche, begründete und erörterte Eingabe innerhalb von vier Wochen schriftlich reagieren.

Kommt es in Fragen, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, zu keiner Einigung, „so kann der Leiter der Dienststelle oder der Personalrat die Angelegenheit auf dem Dienstweg der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen“ (§ 70 Abs.1 HPVG).

Wir haben uns als Personalrat vor der Sitzung von der GEW beraten lassen und dies auch zum Ausdruck gebracht. Die Schulleiterin meint, dies stehe uns nicht zu und sei ein Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Wenn die Schulleiterin mit den Grundsätzen der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ vertraut ist, sollte sie den Grundsatzparagrafen des HPVG auch ganz gelesen haben. Dort heißt es nämlich: „Dienststelle und Personalrat arbeiten vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften (...) zusammen.“ Hier ist also deutlich geregelt, dass nicht nur der Personalrat die Gewerkschaften bei ihrer Arbeit in der Dienststelle unterstützen darf (§ 60 Abs.2 HPVG), sondern dass auch er selbst sich durch die Gewerkschaften im Rahmen der umfangreichen Aufgaben, die ihm durch das HPVG zugewiesen werden, fachlich beraten und unterstützen lassen darf. Ob und wie er dies tut, liegt allein in seiner Entscheidungskompetenz.

Wir kommen vor Ort nicht weiter, die Gespräche mit der Schulleitung sind festgefahren. An wen können wir uns wenden?

„Du bist nicht allein“, sang *Roy Black* schon 1965. An Unterstützung für Personalräte wird er dabei nicht in erster Linie gedacht haben, doch grundsätzlich gilt die Aussage auch für die Arbeit der Personalräte. Wie oben beschrieben, ist es absolut zulässig, sich durch die GEW beraten und unterstützen zu lassen. Dabei können Gewerkschaftsvertreter sogar direkt an den Monatsgesprächen teilnehmen und hier ggf. für zusätzliche Sachkompetenz sorgen. Einzige Voraussetzung ist, dass mindestens ein Mitglied des Personalrats auch Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft ist. Über die Teilnahme eines oder einer Beauftragten der Gewerkschaft wird die Dienststelle lediglich informiert. Sie muss auch deren aktive Teilnahme und entsprechende Wortbeiträge im Monatsgespräch akzeptieren. Auch andere Sachverständige können zum Monatsgespräch hinzugezogen werden, so z.B. ein Datenschutzbeauftragter, wenn es um strittige Fragen des Datenschutzes geht.

Bleibt es weiter „hakelig“, hat ein örtlicher Personalrat natürlich auch die Möglichkeit, sich an den Gesamtpersonalrat seines Schulamtsbezirkes zu wenden. Dieser wird prüfen, ob die Fragestellung, um die es geht, nicht ohnehin eine übergeordnete ist, die eventuell an anderen Schulen auch eine Rolle spielt und somit nach § 90 Abs. 4 in seine Zuständigkeit fällt. Ganz am Ende könnte dann sogar eine Dienstvereinbarung stehen, die auf Schulamtsebene die strittige Frage regelt. Aber auch wenn das Problem einzig an dieser Schule angesiedelt sein könnte, kann der GPRLL beraten und Hinweise geben, wer zur Lösung des Konfliktes beitragen kann. Eventuell kann ein „Runder Tisch“ organisiert werden, der durch den schulpsychologischen Dienst im Schulamt moderiert wird. Auch fällt es dem GPRLL meist leichter, den zuständigen Dezernenten oder die zuständige Dezernentin im Schulamt einmal direkt anzusprechen und für das Problem zu sensibilisieren.



RATGEBER FÜR PERSONLRÄTE AN SCHULEN

Aus der Praxis für die Praxis: Informationen, Hilfen und Tipps

Druckfrisch: GEW-Ratgeber für Personalräte an Schulen und Studienseminaren

Der druckfrische „*Ratgeber für Personalräte an Schulen und Studienseminaren*“ der GEW Hessen vermittelt Informationen, Ratschläge und Empfehlungen zu ganz konkreten Fragen aus der praktischen Arbeit der Personalräte. Er kann weder die Kommentare zum HPVG noch die gründlichen Schulungen für Personalräte ersetzen, soll aber als Begleiter und unkompliziertes Nachschlagewerk vor allem auch die Arbeit der neu gewählten Personalräte begleiten. Der Ratgeber wird noch vor den Osterferien an alle Schulen versandt. Am Anfang jedes Kapitels steht eine konkrete Frage. Im folgenden Beispiel geht es um die Aufgaben der Personalversammlung.

Unsere Frage aus der Personalratsarbeit: Wir möchten in der nächsten Personalversammlung auch über die anstehenden Tarifverhandlungen im Bereich des Tarifvertrags Hessen sprechen. Der Schulleiter meint, das sei ein gewerkschaftliches Thema und könne deshalb nur bei einem Treffen von Gewerkschaftsmitgliedern besprochen werden. Deshalb sei es auch nicht möglich, eine Vertreterin des GEW-Kreisvorstands dazu einzuladen.

Unsere Antwort: Auf einer Personalversammlung dürfen nach § 47 HPVG alle Angelegenheiten beraten werden, „die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen“. Ausdrücklich nennt das HPVG auch „die aktuelle Entwicklung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten“. Deshalb ist es völlig gesetzeskonform, wenn der Personalrat die bevorstehende Tarifrunde auf die Tagesordnung nimmt. Nach § 48 HPVG können „Beauftragte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften teilnehmen“. Damit entspricht auch die Einladung eines Mitglieds des GEW-Kreisvorstands dem HPVG. Einzige Voraussetzung ist, dass es im Kollegium mindestens ein GEW-Mitglied ist.

Die Rechte der Gesamtkonferenz I

Unterrichtsverteilung, Aufsichts- und Vertretungspläne

§ 133 Hessisches Schulgesetz: Im Wortlaut

(1) Die Gesamtkonferenz beschließt über die pädagogische und fachliche Gestaltung der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule, soweit nicht nach § 129 die Zuständigkeit der Schulkonferenz gegeben ist. Sie entscheidet im Rahmen der Rechts- und Verwaltungsvorschriften insbesondere über

1. Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule, das Schulcurriculum (§ 4 Abs. 4) sowie über den Einsatz von Beratungsdiensten und Beratungslehrerinnen und -lehrern, (...)

14. Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und für die Stunden-, Aufsichts- und Vertretungspläne sowie für die Übertragung besonderer dienstlicher Aufgaben (...)

Wer sich für die Mitbestimmungsrechte der Gesamtkonferenz interessiert, muss den § 133 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) lesen. Dabei stolpert man schnell über das Wort „Grundsätze“. Weil im Schulalltag gelegentlich eine flexible Reaktion verlangt wird, bietet das Wort „Grundsätze“ den Schulleitungen den nötigen Spielraum. Dazu ein Beispiel: Schulleitungen pochen in der Regel auf ihr Recht zur Festlegung der Unterrichtsverteilung, die bestimmt, welche Lehrkräfte in welchen Kursen und Klassen welche Fächer unterrichten (Dienstordnung § 17 Abs. 3). Dasselbe Recht wird der Schulleitung bei der Aufstellung des Aufsichtsplans und des täglichen Vertretungsplans zugesprochen. Dabei sind jedoch immer die „im Schulprogramm vereinbarten Zielsetzungen nach den Grundsätzen der Gesamtkonferenz“ zu beachten. Die Beschlüsse der Gesamtkonferenz bilden somit den Rahmen für konkrete Entscheidungen der Schulleitung. Bei der Unterrichtsverteilung kann die Gesamtkonferenz daher nicht bestimmen, dass Kollege X die Klasse 9b als Klassenlehrer übernimmt und Kollegin Y in der Klasse 6c den Englischunterricht. Sie kann aber über „Grundsätze“ entscheiden:

- Welche Rolle spielt die pädagogische Kontinuität?
- Welche Grundsätze gibt es für den Einsatz in beiden Fächern und für die Verpflichtung zu fachfremdem Unterricht?

- Wie werden die Lehrkräfte an der Planung beteiligt?
- Welche Verfahrensregelungen gibt es, wenn einer Lehrkraft eine Lerngruppe entzogen werden soll?

Dasselbe gilt für den Aufsichtsplan. Die Gesamtkonferenz kann der Schulleitung nicht die Gesamtverantwortung für die Sicherheit in der Schule entziehen, sie kann aber Grundsätze für die Wahrnehmung von Aufsichten erstellen:

- Welche Regeln gibt es für Pausenaufsichten, die sich an Sportstunden oder Experimentalunterricht anschließen, bei denen der Unterrichtsraum aufgeräumt werden muss?
- Welche Grundsätze gibt es für die Begrenzung der zu beaufsichtigenden Flächen und die daraus resultierende Anzahl der benötigten Aufsichten pro Pause?

Auch beim Vertretungsplan gilt die Zuständigkeit der Schulleitung für die konkrete Ausgestaltung. Aber auch hier kann eine Gesamtkonferenz einen Rahmen setzen:

- Eine Mehrarbeitsstunde vor dem Unterrichtsbeginn der Lehrkraft oder nach dem individuellen Unterrichtsende ist nur zulässig, wenn dies am Vortag mit der Lehrkraft besprochen wird und dies bei einem entsprechenden Widerspruch unterbleibt.
- Niemand muss sich zu Hause in seiner unterrichtsfreien Zeit zur Verfügung halten. Diese Zeit kann frei verplant werden.
- Die Bilanzierung von Minusstunden über einen Zeitraum von länger als einer Woche ist nach Rechtsauffassung der GEW unzulässig. Daher können Stunden, die wegen der Abwesenheit einer Lerngruppe nicht gehalten wurden, nur in der jeweiligen Woche für Vertretung herangezogen werden.
- Bei der Stundenplangestaltung werden keine Springstunden absichtlich generiert, um die bessere Verfügbarkeit für Vertretungsunterricht zu erhöhen.
- Die Mehrarbeitsstunden dürfen nicht zu einer regelmäßigen Erhöhung der Arbeitszeit führen, sondern müssen auf dringende dienstliche Gründe begrenzt werden.

Klaus Armbruster



Die Gesamtkonferenz, der Personalrat und die einzelne Lehrkraft

Die von Klaus Armbruster verfasste Broschüre enthält umfassende Informationen über die Rechte der Gesamtkonferenz und Tipps für die Praxis. Sie beleuchtet das Spannungsfeld der Mitbestimmung durch die Konferenzen und durch den Personalrat. So kann sich der Personalrat auch bei den Aufsichts- oder Vertretungsplänen unabhängig von der Zuständigkeit der Gesamtkonferenz „einmischen“, wenn er den Eindruck hat, dass es bei der Verteilung der Aufsichten oder der Mehrarbeit „nicht gerecht“ zugeht. Nach § 61 HPVG ist der Personalrat nämlich verpflichtet, darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten „nach Recht und Billigkeit“ behandelt und die Grundsätze der „Gleichbehandlung“ beachtet werden. Entscheidungen der Gesamtkonferenz, die in die individuellen Rechte der Beschäftigten eingreifen, sind nicht zulässig. So kann die Gesamtkonferenz weder Präsenzzeiten für alle Lehrkräfte bestimmen noch die Regularien für Teilzeitbeschäftigte außer Kraft setzen.

- Die Broschüre des GEW-Bezirksverbands Südhessen kann gegen Erstattung der Versandkosten bei den südhessischen Kreisverbänden der GEW oder bei der Geschäftsstelle angefordert werden (geschaeftsstelle@gew-suedhessen.de).

Die Rechte der Gesamtkonferenz II

Übertragung dienstlicher Aufgaben und Verteilung von Deputaten

Auch bei der Übertragung von dienstlichen Aufgaben und der Verteilung der dafür zur Verfügung stehenden Deputate ist die Gesamtkonferenz zu beteiligen:

- Nach § 133 des Hessischen Schulgesetzes (HSchG) beschließt die Gesamtkonferenz über „Grundsätze (...) für die Übertragung dienstlicher Aufgaben“ (Absatz 1 Punkt 14). Der Begriff „Grundsätze“ wird auf Seite 12 genauer erklärt.
- Nach § 17 Absatz 5 der Dienstordnung (DO) kann der Schulleiter oder die Schulleiterin „Lehrkräften besondere Aufgaben übertragen“. Das können Aufgaben sein, die von Lehrkräften im Rahmen der allgemeinen Dienstpflichten zu erfüllen sind, aber auch Schulleitungsaufgaben. Bei der Übertragung von Schulleitungsaufgaben, wie sie in den §§ 15 bis 25 bestimmt sind, bleibt die Verantwortung der Schulleitung „für diese Aufgaben unberührt“. Dabei ist „auf die Wünsche der Lehrkraft (...) nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen“. Außerdem erfolgt die Übertragung erst „nach Beratung mit dem Personalrat und im Benehmen mit der Gesamtkonferenz“.
- Über die Verteilung des Schuldeputats, das nach § 6 der Pflichtstundenverordnung (PflStVO) „für besondere dienstliche Tätigkeiten und zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen einzelner Lehrkräfte oder Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen gewährt wird“, beschließt die Gesamtkonferenz auf der Grundlage eines Vorschlags der Schulleitung, der an vielen Schulen vorher mit dem Personalrat oder einem Ausschuss der Gesamtkonferenz beraten wird.
- Die Gesamtkonferenz muss auch zustimmen, wenn die Schulleitung die Möglichkeit nach § 3 Abs. 3 PflStVO nutzen will, dass „aus dem Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung (...) ein zusätzliches Leiter- und Leitungsdeputat generiert werden“ kann. Die Obergrenze für eine solche Übertragung liegt zunächst bei 20% des Zuschlags. Nach § 3 Abs. 6 kann die Schulleitung „im Einvernehmen mit der Gesamtkonferenz“ zusätzlich weitere 10% des Zuschlags zur Grundunterrichtsversorgung übertragen.

Wenn ein zusätzliches Deputat für Leiter- und Leitungsaufgaben „generiert“ wird, sollte die Gesamtkonferenz darauf achten, dass Lehrkräfte, denen originäre Schulleitungsaufgaben übertragen wurden, Stunden aus diesem zusätzlichen Leitungsdeputat erhalten. Die Schuldeputate sind weiterhin unzureichend ausgestattet und wurden seit Jahrzehnten trotz einer wachsenden Zahl außerunterrichtlicher Aufgaben nicht erweitert. Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass die Leitung von Schulentwicklungsgruppen, die Einführung neuer Lehrkräfte oder die Unterstützung der Schulleitung beim Vertretungsplan aus dem Schuldeputat entlastet werden. Nach § 3 Abs. 4 PflStVO können Stunden „aus dem Leiterdeputat, dem Leitungsdeputat, dem zusätzlichen Leiter- und Leitungsdeputat (...) oder dem Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung“ ausdrücklich auch auf Lehrkräfte übertragen werden, die entsprechende Aufgaben übernehmen.

Verteilung des Schuldeputats

Bei der Verteilung des Schuldeputats zieht die PflStVO auch die Möglichkeit in Betracht, dass „zwischen der Schulleiterin oder dem Schulleiter und der Gesamtkonferenz keine Einigung über die Verteilung erzielt werden“ kann. In diesem Fall „entscheidet die Gesamtkonferenz über die Verteilung der Hälfte der Wochenstunden; die Verteilung der anderen Hälfte obliegt der Schulleiterin oder dem Schulleiter“ (§ 6 Abs.4). Dies wird gelegentlich so interpretiert, dass die Schulleitung in diesem Fall die Hälfte des Schuldeputats auch für Leitungsaufgaben vergeben kann. Es gibt aber sogar einen Erlass des Kultusministeriums, der ausdrücklich darauf hinweist, dass die Zweckbestimmung nach § 6 Abs.1 nicht ausgehebelt werden darf. Das Schuldeputat ist „für besondere dienstliche Tätigkeiten“ (z.B. Fachleitung) und „zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen“ (z.B. doppelte Klassenführung) bestimmt.

Harald Freiling

Der Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung

Der Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung beträgt 4 Prozent, für Selbstständige allgemeinbildende Schulen (SES) und Selbstständige Berufliche Schulen (SBS) nach § 127d HSchG beträgt er 5 Prozent. Über die Verwendung des Zuschlags, der an großen Schulen schon einmal vier oder fünf Vollzeitstellen umfassen kann, entscheiden die Schulen „innerhalb ihres Schulprogramms“. Über eine solche Schwerpunktsetzung für die Intensivierung der Elternarbeit, zusätzliche Förderangebote oder eine Verkleinerung schwieriger Lerngruppen entscheidet somit die Schulkonferenz (§ 129 Punkt 1 HSchG). Auch hier ist die Gesamtkonferenz „vor den von der Schulkonferenz nach § 129 zu treffenden Entscheidungen anzuhören“ (§ 133 HSchG). Damit muss auch über die Verwendung der Zuschläge zur Grundunterrichtsversorgung zunächst in einer Gesamtkonferenz beraten werden. Danach kann sie „der Schulkonferenz Vorschläge für die in § 129 genannten Angelegenheiten unterbreiten“.

- Die GEW-Publikation „Stellenzuweisung und Deputate transparent machen“ sowie weitere Materialien und Rechenbeispiele findet man im Mitgliederbereich der GEW-Homepage: www.gew-hessen.de > Recht > Mitgliederbereich > Stellenzuweisung und Deputate.



Personalratsrechte stärken

DGB fordert Novellierung des Personalvertretungsrechts

Bei einer digitalen Pressekonferenz präsentierten Vertreterinnen und Vertreter des DGB Hessen-Thüringen und der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes GEW, ver.di und GdP ihre Forderungen zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG), die der DGB-Bezirksvorstand bereits Ende 2019 beschlossen hatte. Dabei wollen sie die schwarz-grüne Koalition beim Wort nehmen, die in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt hatte, das HPVG „fortentwickeln und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten“ zu wollen.

Seit den Verschlechterungen für die hessischen Personalräte, die die erste Regierung von Roland Koch (CDU) 1999 im Rahmen ihrer „Beschleunigungsgesetze“ in Kraft gesetzt hatte, kämpfen die DGB-Gewerkschaften dafür, die Bedingungen für die Personalratsarbeit und die wirksame Interessenvertretung in den Dienststellen wieder zu verbessern und an die Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen. 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.

§ 60 Abs.1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) gilt oft auch als „das HPVG in einem Satz“. Der DGB möchte hier, 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“.

Bei der digitalen Pressekonferenz von links nach rechts: in der oberen Reihe: Charlotte Rosa (Pressereferentin DGB Hessen-Thüringen), Peter Zeichner (Referat Mitbestimmung im GEW-Landesvorstand), Michael Rudolph (Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen); in der unteren Reihe: Karin Schäfer (Vorsitzende des Personalrats der Frankfurter Polizei, GdP), Tom Winhold (Fachbereichsleiter Gemeinden ver.di Hessen) und Peter Hanack (Frankfurter Rundschau)



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“ erweitert werden. Die bereits jetzt vorhandene Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz soll durch die Mitbestimmung bei „Methoden und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen“ sowie die „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.

Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Personalräte, die im Interesse eines einzelnen Beschäftigten oder mehrerer Beschäftigter eine mitbestimmungspflichtige Personalmaßnahme ablehnen müssen, machen sich dies nicht 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 Stellen der Besoldungsgruppe A 16 und höher sowie die Stellen der „Dienststellenleiter, Amtsleiter und den Amtsleitern vergleichbare Funktionsstellen sowie Leiter von allgemein bildenden 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, endlich auch die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte zu vertreten. Dies entspricht einer langjährigen Forderung der GEW. Hilfskräfte stellen in der Regel die größte Personengruppe an Hochschulen dar, haben aber die schwächsten Rechte und keine personalrätliche Vertretung. Außerdem ist auch § 97 Abs. 3 zu streichen, 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.

Mehr Entlastung für Schulpersonalräte

Generell fordert der DGB „die Überarbeitung und Erweiterung der aktuellen Freistellungsregelungen“, um die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen angesichts wachsender Aufgaben zu verbessern. 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.“

Peter Zeichner, Leiter des Referats Mitbestimmung im GEW-Landesvorstand und Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer, verwies in der Pressekonferenz auf die große Zahl der Dienststellen im Schulbereich. An kleinen Schulen gebe es immer noch die Einzelpersonen-Personalräte, die dieselbe Vielfalt von Aufgaben zu erledigen haben wie ihre Kolleginnen und Kollegen an großen Schulen mit fünf oder sieben Personalratsmitgliedern:

„Die Themen reichen vom Beamtenrecht über den Datenschutz bis zur Personal- und Budgetplanung. Das ist von einer Person mit einer einzigen Anrechnungsstunde nicht zu leisten.“

Bei einer „zeitgemäßen“ Novellierung des HPVG müsse insbesondere der digitale Wandel in allen Bereichen der öffentlichen Dienstes Berücksichtigung finden:

„Hier müssen die Mitbestimmungsrechte bei allen Fragen der Digitalisierung und des Datenschutzes deutlich gestärkt werden.“

Mehr Freistellungen für die Gesamt- und Hauptpersonalräte forderte auch Karin Schäfer als Vorsitzende des Personalrats der Frankfurter Polizei und stellvertretende Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei Hessen (GdP):



Die Forderungen des DGB gehen über die Rücknahme der 1999 und 2003 unter Ministerpräsident Roland Koch (CDU) beschlossenen Einschnitte in die Rechte der Personalräte hinaus. Das Titelbild der HLZ 5/1999 zeichnete Dirk Tonn.

„Die Aufgaben und Ansprüche an unsere Arbeit steigen ständig. Das gilt für alle Personalräte des öffentlichen Dienstes – der Druck und die Arbeitsverdichtung sind hoch.“

In den Statements und den Fragen der Presse ging es auch um die Bedeutung und die Rahmenbedingungen der Personalratsarbeit in Zeiten der Pandemie. Tom Winhold (ver.di) forderte, die Regelungen zum Homeoffice in den Katalog der Mitbestimmungstatbestände aufzunehmen und die Briefwahl zu erleichtern. Bei neuen Sachverhalten wie Kurzarbeit, die es vorher im öffentlichen Dienst nicht gab, sei gar keine Beteiligung vorgesehen: „Das muss sich dringend ändern.“

Peter Zeichner berichtete über die Behinderung der Personalratsarbeit im Schulbereich und betonte die Notwendigkeit, „aus der Pandemie zu lernen und den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Schulen deutlich zu verbessern“. Die Pandemie werde zudem „instrumentalisiert“, um Rechte der Beschäftigten dem notwendigen digitalen Wandel unterzuordnen. Der hessische DGB-Vorsitzende Michael Rudolph erklärte abschließend:

„Gewählte Personalvertretungen tragen maßgeblich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit auch zur Qualität der Aufgabenerledigung einer Dienststelle bei. Die Relevanz von Personalräten wurde durch die Covid-19-Pandemie nur einmal mehr bestätigt. Wir erwarten nun, dass Schwarz-Grün mit uns in einen konstruktiven Austausch zu den notwendigen Änderungen für moderne, zukunftsgerichtete und partnerschaftliche Mitbestimmung im öffentlichen Dienst in Hessen tritt.“

Dabei besteht im DGB große Einigkeit, dass zur Durchsetzung all dieser Forderungen „neben guten Ideen politischer Druck und Einsatz auf unterschiedlichen Ebenen“ erforderlich ist. Die zunächst verschobenen Personalratswahlen im Mai sind dabei ein gutes Forum, um die Forderungen bekannt zu machen und in den Kollegien zu verankern.

Harald Freiling

Das Virus und die Demokratie

Im Gespräch: Bildung und Mitbestimmung in Zeiten der Pandemie

Auch in der GEW ist die Zeit für Gespräche begrenzt, der Zeitdruck ist immens und fast alle Beratungen im Landesvorstand und in den Fachgruppen finden nur noch digital statt. Mit etwas mehr Zeit und ohne Entscheidungsdruck hatte die HLZ-Redaktion vier GEW-Mitglieder eingeladen, um - auch aus der Sicht von Personalräten - über den Zustand der Mitbestimmung nachzudenken. Auch dieses Gespräch fand als Videokonferenz statt. HLZ-Redakteur Harald Freiling sprach mit

- **Laura Preusker**, Grundschullehrerin in Frankfurt, GEW-Betriebsvorsitzende im Team mit Sebastian Guttmann und Mitglied im Gesamtpersonalrat Frankfurt,
- **Ralph Wildner**, Lehrer an einer Integrierten Gesamtschule in Grünberg und Mitglied des Gesamtpersonalrats Gießen-Vogelsberg,
- **Tony Schwarz**, Vorsitzender des Gesamtpersonalrats Bergstraße-Odenwald und stellvertretender Landesvorsitzender der GEW Hessen, und
- **Dr. Simone Claar**, Leiterin einer Nachwuchsgruppe an der Universität in Kassel, mit Wolfgang Richter-Girard im Referat Hochschule und Forschung im GEW-Landesvorstand und Mitglied im Leitungsteam der Bundesfachgruppe.

HLZ: Das Titelthema der HLZ ist „Mitbestimmung“. Dabei geht es um die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen, der Konferenzen und Selbstverwaltungsgremien und natürlich auch der Gewerkschaften. Seht ihr die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und der Personalräte in Schulen und Hochschulen durch Corona beeinträchtigt?

Ralph: Als die Schulen am Anfang der Pandemie erstmals in den virtuellen Raum verlegt wurden, konnte man, bei allem Ärger, noch die Hoffnung haben, dass nun endlich Mittel für eine digitale Entwicklung bereit gestellt werden, die den Schülerinnen und Schülern gerecht wird, dass wir durch eine digitale Erweiterung unseres Repertoires Unterricht transparenter, gerechter und demokratischer gestalten könnten. Aber das Gegenteil ist der Fall: Wir werden mit Arbeit und intransparenten Vorgaben eines anonymen Apparats zugeschüttet, so dass wir kaum noch zum Nachdenken und Reden kommen.

Tony: Von mir erst einmal aus den Niederungen des Alltags in einem Gesamtpersonalrat: Unsere Amtsleitung sperrt sich gegen Präsenzsitzungen, obwohl es ein gutes Hygienekonzept gibt. Wenn wir uns dann auf reine Videositzungen oder auf Hybridsitzungen einlassen, damit die Mitbestimmung nicht ganz baden geht, dann scheitert das schnell an der digitalen Ausstattung des Schulamts und wir müssen auch hier mit unseren privaten Endgeräten aushelfen. Ansonsten werden wir wie andere Personalräte immer wieder vor vollendete Tatsachen gestellt. Meine Sorge ist, dass die Einschränkung von Mitbestimmungsrechten Begehrlichkeiten weckt und dass sich Abläufe etablieren, die sich nach dem Ende der Pandemie nur schwer wieder zurückholen lassen. Die Videositzung ist aber nicht nur ein anderes, durchaus störanfälliges Medium, sondern es erschwert die Vertretung von Interessen, wenn ich dem Gesprächspartner nicht mehr gegenüber sitze.

Laura: In Frankfurt tagen wir mit dem Schulamt noch in Präsenz, aber der Informationsfluss ist massiv gestört. Das gilt nicht nur für den Gesamtpersonalrat, bei dem die Anzahl der unbeantworteten Anfragen zu ganz zentralen Fragen der Personalplanung und der Ressourcensteuerung immer weiter wächst, sondern auch für die Schulen und die Kollegien. Und da tobt der Bär! Dort werden selbst so wichtige Informationen wie die zu den Kinderbetreuungstagen nicht weitergegeben. Daran hat auch das Kultusministerium mit den extrem kurzen Ankündigungsfristen und einem chaotischen Hin und Her einen erheblichen Anteil. Da wird es auch sehr schnell emotional, weil alle am Limit sind und die Nerven blank liegen. Was soll die Kollegin machen, die ihr Kind gern zu Hause betreuen will, aber als Lehrerin in die Schule muss? Aber jetzt rede ich mich gerade in Rage...

Simone: Bei uns in den Hochschulen scheint es da an der Oberfläche etwas ruhiger, weil fast alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Homeoffice sind. Das führt aber nicht nur zu einer sehr starken Vereinzelung, sondern auch für einige zu großen Belastungen durch die Organisation der Kinderbetreuung. Dazu kommt für die befristet Beschäftigten die



Laura Preusker:

„Es gibt keine Zeit zum Reden, alle arbeiten am Limit und die Nerven liegen blank.“



Ralph Wildner:

„Ich glaube, dass wir nach dem Ende der Pandemie die politischen Debatten wieder zurückholen können.“

existenzielle Notwendigkeit, wenigstens eine Corona-Verlängerung ihres Arbeitsvertrags zu bekommen. Die Personalräte sind für viele Beschäftigte noch schwieriger zu erreichen als vorher, und sie wurden auch nur bedingt am Corona-Krisenmanagement beteiligt. Interessant ist übrigens auch die Erfahrung, dass bestimmte Forderungen der Personalräte zum Beispiel zur Frage der Care-Arbeit mit dem Hinweis abgeblüht werden, dass für die Beschäftigten in allen Bildungsbe-reichen, also in Schulen und Hochschulen, dieselben Regeln gelten sollten. Selbst in kleinen Einheiten an der Hochschule wie den Instituten ist der Informationsfluss gestört. Interessenvertretung wird natürlich auch erschwert, wenn die Flurgespräche wegfallen oder wenn sich Kolleginnen und Kollegen, die in eine solche Funktion gewählt wurden, der digitalen Kommunikation verweigern. Kurz: Wir sollen performen wie immer, werden aber letztlich allein gelassen...

Tony: Diesen neoliberalen Ansatz kennen wir auch in der Bildung seit Jahren: Es gibt hohe Ansprüche „von oben“, aber keine konkreten Pläne und keine ausreichenden Ressourcen. Das Ganze wird mit euphemistischen Etiketten versehen und als „Eigenverantwortung“ oder „Freiheit“ verkauft. Wenn es dann schief geht, da hat Simone ganz recht, dann haben die einzelnen Menschen an der Basis eben „schlecht performt“.

Simone: Zumal man weiß, dass wir den Laden nicht vor die Wand fahren werden. Das wollen wir nicht, das verbietet unser professioneller Anspruch an uns selbst und das wäre mit den Erwartungen der Schülerinnen, Schüler und Studierenden nicht zu vereinbaren...

Ralph: Mich besorgt die Zunahme von Lethargie und Fatalismus in den Kollegien. Das ist die Folge der Politik, die ihr beschrieben habt: Die Menschen werden nicht beteiligt, mit zusätzlicher Arbeit überladen und durch extrem kurzfristige und intransparente Vorgaben still gestellt. Nur mal ein Beispiel aus den letzten Tagen: Viele Lehrkräfte wollten zur Minimierung von Präsenztreffen die Zeugniskonferenzen digital durchführen. Als Antwort auf unsere Anfrage an das Ministerium bekommen wir kurz vor knapp einen Link zu einer zehnsseitigen Stellungnahme des Berliner Datenschutzbeauftragten. Auch die Schulleitungen sind damit überfordert und werden allein gelassen. Unter Zeitdruck entscheiden sie dann nach bestem Vermögen. Für eine Debatte über die Maßnahmen, für Mitbestimmung bleibt dann leider kaum Zeit.

Laura: Ich glaube, diese Politik hat System. Was du beschreibst, ist gewollt und nicht der Not geschuldet. Dazu kommt die Vereinzelnung, dass wir das, was uns übergestülpt wird, nicht mehr diskutieren können. In der Grundschule sollen jetzt alle Padlets herstellen. Was ist mit dem Copyright und wieviel Zeit sollten Kinder überhaupt am Computer verbringen? Aber wir haben keine Zeit und keinen Raum, um das in den Kollegien zu diskutieren.

Simone: Für die Hochschule galt das vor allem für den Anfang der Pandemie. Jetzt kennen wir den Rahmen und können auch wieder selbst steuern. Ich vermisse die direkte Kommunikation und bin trotzdem eine Verfechterin des digitalen Arbeitens im Homeoffice. Angesichts der vielen Einschränkungen, denen ich mich in meinem privaten Leben unterwerfe, kann es nicht sein, dass Abstandsregeln und Kontaktbeschränkungen am Arbeitsplatz nicht gelten. Aber für die Studierenden ist es eine Katastrophe, dass auch das Wintersemester wieder ein rein digitales Semester ist. Und es wird

schwer, die digitale Lehre aus dem Homeoffice zurückzuholen. Das können wir in anderen Ländern bereits beobachten.

HLZ: Mitbestimmung ist ja nicht nur das Elixier der Personalräte und der Kollegien und Beschäftigten, sondern auch ein zentrales Handlungsfeld der Gewerkschaften. Wie nehmt ihr denn die GEW, ihr Handeln und ihre Positionen in der Pandemie wahr?

Tony: Vieles von dem, was ihr eben für die Schulen und Hochschulen gesagt habt, gilt auch für die GEW. Mir fehlen der direkte Austausch, auch der Streit über kontroverse Sichtweisen, zum Beispiel über die Rolle des Datenschutzes oder über die Frage, wieviel Digitalität wir kleinen Kindern zumuten können. Auch bei der Einschätzung der Pandemie und der angeordneten Maßnahmen sind die Fronten schnell verhärtet. Ich frage mich, ob wir jede kurzfristige Entscheidung der Regierung immer ganz schnell kommentieren müssen oder ob wir da etwas Druck rausnehmen können. Ein Problem sind auch die oft diametral entgegengesetzten Erwartungen an die GEW. Für die einen sind die Schulen wesentliche Treiber des Infektionsgeschehens, andere werfen der GEW vor, dass wir den Bildungsanspruch der Kinder und die Nöte der Eltern nicht im Blick haben. Da würde ich mir mehr Offenheit und Zeit für Diskussionen wünschen.

Ralph: Aber die Zeit haben wir nicht. Die Gesundheit der Beschäftigten muss für eine Gewerkschaft absolute Priorität haben. Wenn die GEW beispielsweise die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts in Frage stellen würde, das liebe mich an meiner Gewerkschaft verzweifeln.

Tony Schwarz:

„Meine Sorgen um den Zustand der Demokratie sind schon älter als das Corona-Virus.“



Dr. Simone Claar:

„Wir werden es als GEW nie allein recht machen können. Das müssen wir uns abschminken.“



HLZ: Auch mein Eindruck ist ein anderer als der von Tony. Ich glaube, dass es uns als GEW gut gelingt, die verschiedenen Aspekte abzuwägen: Wir schüren weder Panik, wie es uns der Ministerpräsident vorwirft, noch reden wir die Risiken klein, wie das der Kultusminister bis Anfang Januar getan hat. Und wir suchen den Mittelweg zwischen den gesundheitlichen Belangen der Beschäftigten und dem Bildungsanspruch junger Menschen.

Laura: Aber genau diese Widersprüche dominieren seit Monaten unseren Arbeitsalltag. Wir fluchen darüber, dass wir in den Klassen den Abstand nicht einhalten können, und holen die Kinder, die wir sonst verlieren, ganz gezielt in den Unterricht, obwohl die Gruppen so noch größer werden. Deshalb müssen wir als GEW auch gar nicht das ganz große Rad drehen, sondern schlicht mehr diese täglichen Widersprüche aufgreifen, die den Kolleginnen und Kollegen das Leben zusätzlich schwer machen: dass wir uns Masken, Plexiglasabtrennungen und Desinfektionsmittel selbst kaufen müssen, dass es keine Lüftungsgeräte gibt oder der Leiter des Frankfurter Gesundheitsamts in der Presse mal locker verkündet, dass „Lehrkräfte Kinder anstecken und nicht umgekehrt“.

Simone: Wir müssen es uns als GEW abschminken, dass wir es immer allen recht machen können. Wir müssen uns positionieren und Wege finden, wieder proaktiv zu werden. Dabei muss sich jede und jeder die Frage stellen: Was macht die Krise mit mir? Welche Möglichkeiten und Ressourcen habe ich, mit der Krise umzugehen? Wie gehe ich mit dem Druck um, der von außen auf mich wirkt, auch dass meine Belastungen nicht ernst genommen werden, obwohl ich weiß, dass ich am Limit bin? Dabei dürfen wir die Solidarität untereinander nicht verlieren, denn sie ist unsere gewerkschaftliche Stärke und auch eine Säule unserer Gesellschaft.

Ralph: Nach meinem Eindruck befürworten die meisten Kolleginnen und Kollegen das Votum der GEW für den Wechselunterricht, obwohl er die Mehrarbeit noch weiter steigert. Dass die Stimme der GEW irgendwann endlich gehört wurde, werte ich schon als Erfolg. Nur ist der Erfolg ohne Glanz, weil der Wechselunterricht unter den schlechten Alternativen halt nur die am wenigsten schlechte ist. Aber ich bin trotzdem nicht mutlos. Der Unterricht in halben Klassen hat ja auch etwas Positives: Man merkt, wie lebendig Schule und wie erfolgreich Unterricht sein kann, wenn man in kleinen Lerngruppen endlich auf jedes einzelne Kind eingehen kann. Vielleicht erklärt genau das auch, warum sich das Ministerium so lange gegen den Wechselunterricht gesträubt hat...

Simone: Ich fing an, an meiner Gewerkschaft zu zweifeln, als sie anfänglich den Betreuungsbedarf für Kinder weitgehend ignoriert hat, obwohl der für viele Eltern existenziell ist, auch für viele unserer Mitglieder. Das hat die GEW bei der Debatte über Kita- und Schulschließungen komplett ausgeblendet.

HLZ: Aber da hast du es doch hingekriegt, dass beispielsweise in die Petition der GEW für den Wechselunterricht ausdrücklich dieser Betreuungsbedarf reingekommen ist und auch die Forderung nach Lohnersatzleistungen für berufstätige Eltern...

Simone: Na, du warst ja dabei. Das war schon ein großer Kraftakt und es gab heftigen Gegenwind.

HLZ: Lasst uns zum Schluss noch einmal etwas grundsätzlicher diskutieren: Ist die Demokratie generell durch Corona in Gefahr?

Tony: Ja, ich sehe diese Gefahr. Aber meine Sorgen um den Zustand der Demokratie sind schon älter als Corona. Nur

mit Corona hat die Erosion der Demokratie sowohl in der Gesellschaft als auch in den Bildungseinrichtungen weiter Fahrt aufgenommen. Die Geltung von Grundrechten ist immer eine Frage von Abwägungen, aber durch Corona fällt die Abwägung leider zu oft zuungunsten der Freiheitsrechte aus. Wenn Corona-Kabinette durchregieren, sind die Grundsätze der Rechtsstaatlichkeit und der Parlamentsvorbehalt bedroht.

Simone: Tony hat recht: Die Brüchigkeit aller Prozesse politischer Partizipation wird durch Corona verschärft und die Möglichkeiten, Menschen für gewerkschaftliches Engagement zu begeistern, sinken. Individualisierung ist Gift für die Gewerkschaften. Das merken wir aktuell bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten für die anstehende Personalratswahl: Durch die Verschiebung sind viele Kolleginnen und Kollegen weggebrochen, und zwar ganz einfach, weil sie ihren befristeten Job an der Hochschule verloren haben. Trotzdem bin ich in Bezug auf die politischen Prozesse nicht ganz so skeptisch: Dass die Gewaltenteilung weiter funktioniert, zeigt zum Beispiel die Auseinandersetzung um eine Demonstration der „Seebrücke“ am 5. April 2020 in Frankfurt. Die Versammlung wurde – teilweise mit Gewalt – aufgelöst, aber die Verhaftung einer Journalistin wurde später vom Amtsgericht für rechtswidrig erklärt. Und nachdem die Gerichte zunächst vieles „abgenickt“ haben, gibt es jetzt doch zunehmend mehr Urteile, die zu einer anderen Abwägung kommen. Dass ich trotzdem von einer Krise der politischen Partizipation spreche, hängt vor allem auch mit unserem eigenen Verhalten zusammen. Wie schaffen wir es, dass die Menschen sich wieder einmischen, und das trotz Überlastung durch die Arbeit und die familiären Belastungen durch Kinderbetreuung, Pflege, Homeoffice und Homeschooling?

Tony: Genau das müssen wir schaffen! Denn es geht nicht nur um die Zukunft der politischen Demokratie, sondern auch um soziale Rechte. Die Krise wird ja nicht nur genutzt, um Mitbestimmung und demokratische Partizipation in Frage zu stellen, sondern sie verschärft auch die soziale Ungleichheit. Am Ende sollen die abhängig Beschäftigten die Zeche zahlen.

Laura: Auswirkungen spüre ich vor allem bei den jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die am Anfang des Berufslebens stehen, die den Arbeitsdruck noch ganz anders und ohne die notwendigen Routinen erleben, die nicht auf bewährte Kommunikationswege in den Kollegien zurückgreifen können und auf mich zunehmend unkritisch wirken.

Ralph: Ich bin da optimistischer. Ich halte die Entwicklungen nicht für irreversibel. Ich glaube, dass wir nach dem Ende der Pandemie die politischen Debatten und verlorenes Terrain wieder zurückholen können. Dabei spielt auch eine Rolle, dass wir danach besser wissen, was uns und den Schülerinnen und Schülern nutzt und was nicht. Und dass wir etwas geschafft haben, dass wir, wie Simone es vorhin gesagt hat, den Karren nicht an die Wand haben fahren lassen. Wir haben dann viele neue Gründe, vom Kultusministerium eine bessere Arbeit und bessere Bedingungen für gute Bildung einzufordern.

Tony: Ohne diesen Optimismus wären wir wohl alle falsch in der GEW. Aber es wird kein Selbstläufer sein. Und genau deshalb darf auch in der Krise das nicht unter die Räder kommen, was die Gewerkschaften zusammenhält, die Solidarität im Großen und im Kleinen.

HLZ: Ich danke euch für das Gespräch.

Personalratswahlen jetzt vorbereiten

Die Vorbereitungen für die Personalratswahlen am 4. und 5. Mai 2021, die jetzt in die heiße Phase gehen, stellen die Wahlvorstände in Zeiten der Pandemie vor besondere Herausforderungen. Das gilt insbesondere für die Wahlvorstände an den Schulen, die keine Entlastung bekommen und auch in kleinen Dienststellen alle Vorschriften einhalten sollen. Ihre Arbeit ist jedoch die Voraussetzung, dass am 4. und 5. Mai an jeder Schule ein Schulpersonalrat gewählt werden kann und die Wahlen für den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) und die 15 Gesamtpersonalräte (GPRLL) mit einer hohen Wahlbeteiligung durchgeführt werden können. Die folgenden Informationen beziehen sich ausschließlich auf die Arbeit der Örtlichen Wahlvorstände (ÖWV) an den Schulen und Studienseminaren. Die Hinweise auf bestehende Rechtsvorschriften beziehen sich auf das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) und auf die entsprechende Wahlordnung (WO).

Inzwischen sollten die Infowände der örtlichen Wahlvorstände in den Schulen gut bestückt sein. Auch wenn das Innenministerium inzwischen eine zusätzliche Information der Wahlberechtigten auf digitalem Weg zugelassen hat (HLZ S. 9), ist der gute alte Aushang am Schwarzen Brett immer noch zwingend vorgegeben. Diese Dokumente müssten dort inzwischen aushängen:

- die Informationen über die Mitglieder des ÖWV, des Gesamtwahlvorstands (GWV) und des Hauptwahlvorstands (HVV)
- die Liste der Wahlberechtigten an der jeweiligen Schule sowie
- die Wahlausschreiben für die Wahl des ÖPR, des GPRLL und des HPRLL.

Erstellung des Wahlausschreibens

Die Wahlausschreiben für die Wahlen des GPRLL (grün) und des HPRLL (blau) gingen den ÖWV Mitte Februar vom GWV des jeweiligen Schulamtsbereichs per Post zu. Das Wahlausschreiben für den Schulpersonalrat muss der ÖWV selbst erstellen. Den Vordruck findet man im Wahlhandbuch auf Seite 61 ff., ein aktuelles Muster in der Ergänzung zum Wahlhandbuch auf Seite 18 ff. Mit dem Wahlausschreiben erhalten die Wählerinnen und Wähler unter anderem folgende Informationen:

- Wie viele Mitglieder hat der Schulpersonalrat und wie verteilen sich die Sitze im Personalrat auf Beamte und Angestellte und auf Männer und Frauen? Diese Fragen stellen sich allerdings nicht, wenn der Personalrat bei weniger als 16 Wahlberechtigten nur aus einer Person besteht.
- Bis zu welchem Tag müssen die Wahlvorschläge mit den Kandidatinnen und Kandidaten eingereicht werden? Nach § 7 Abs. 2 WO beträgt die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen 18 Kalendertage nach Aushang des Wahlausschreibens.
- Wann und wo genau findet die Wahl statt und wie geht das mit der Briefwahl?

Prüfung der Wahlvorschläge

Unmittelbar nach Ende der Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge müssen diese vom ÖWV geprüft werden. Werden Mängel festgestellt, muss der ÖWV eine Frist von drei Tagen einräumen, um die Mängel zu beseitigen (§ 10 WO). Ist bis zum Ende der Frist

zur Einreichung von Wahlvorschlägen kein Wahlvorschlag eingegangen, setzt der ÖWV eine Nachfrist von sechs Tagen ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung, dass kein Wahlvorschlag eingegangen ist (§ 11 WO). Nach Feststellung der gültigen Wahlvorschläge kann der ÖWV die Stimmzettel für die Wahl des ÖPR und die Unterlagen für die Briefwahl vorbereiten.

19. April: Jetzt wird es eng!

Der Terminplan für die Wahl 2021 hält für die Wahlvorstände an den Schulen eine besondere Herausforderung bereit. Aus Termingründen erhalten die ÖWV erst in den Osterferien die Aushänge mit den Wahlvorschlägen für den jeweiligen GPRLL (grün) und den HPRLL (blau). Diese Mitteilungen müssen spätestens am 19. April 2021, also am ersten Schultag nach den Osterferien, zusammen mit der Bekanntmachung über die gültigen Wahlvorschläge für den ÖPR ausgehängt werden. Dieser Umschlag enthält auch die Stimmzettel für die Wahl des HPRLL und des GPRLL. Die Mitglieder des ÖWV sollten also dringend sicherstellen, dass die Post des GWV in den Osterferien weitergeleitet oder sicher gelagert wird.

Aktuell und verlässlich: www.gew-hessen-personalratswahlen.de

Weitere Informationen über die Organisation der Wahl findet man in dieser HLZ auf Seite 9, im Wahlhandbuch der GEW, in der Ergänzung 2021 und auf der Homepage der GEW für die Personalratswahlen 2021.

Harald Freiling



Die Infos und Vordrucke im Wahlhandbuch 2020 sind weiter gültig. Die Aktualisierung ist allen Schulvertrauensleuten zugesandt worden.



Danke für nichts!

Warten auf die Mittel aus dem DigitalPakt Schule

„Die Digitalisierung unserer Schulen gelingt nur, wenn eine gute technische Ausstattung der Unterrichtsräume und geeignete pädagogische Konzepte mit gut ausgebildeten Lehrkräften ineinandergreifen.“ (Prof. Dr. R. Alexander Lorz, Hessischer Kultusminister)

Vor zwei Jahren, im März 2019, wurde der Digitalpakt beschlossen. Nina Weck, seit elf Jahren Lehrerin und IT-Beauftragte der Grundschule Oberes Ohmtal in Hessen, erklärt, warum sie jetzt anfängt, zur besseren digitalen Ausstattung ihrer Schule bei ortsansässigen Sponsoren auf Betteltour zu gehen:

Im März 2019 trat der DigitalPakt Schule in Kraft, mit dem der Bund den Ländern fünf Milliarden Euro zur Verfügung stellt, um die Digitalisierung voranzutreiben. Die Länder selbst legen noch einmal 500 Millionen Euro oben drauf. Wegen der Corona-Krise ist noch eine weitere Milliarde hinzugekommen: 500 Millionen Euro davon für mobile Endgeräte für das Homeschooling und 500 Millionen Euro für die Administration von schulischen Computersystemen. Dem Land Hessen wurden hier 372 Millionen zugesprochen, die vom Land auf insgesamt 500 Millionen aufgestockt wurden. An Geld mangelt es also nicht.

Und es bewegt sich doch was!

Kurz vor Redaktionsschluss der HLZ berichtete Kollegin Weck, „dass sich jetzt doch etwas bewegt hat“. Hier eine Aktualisierung ihres Berichts:

Nachdem ich in unserem Medienzentrum nochmals nachgehakt habe, ob wir tatsächlich in nächster Zukunft noch nicht einmal mit WLAN in den Klassenräumen rechnen können, wurden - jetzt sogar sehr zügig - in einigen Klassenräumen sogenannte Accesspoints installiert. Hiermit sollte der WLAN-Empfang in den Klassenräumen vorerst gegeben sein. Tatsächlich ist dieses System aber nicht sehr zuverlässig - manchmal funktioniert es, manchmal aber auch nicht. Und leider sind auch nicht alle Klassenräume hiermit abgedeckt. Aber wir sind schon mal ein kleines Schrittchen weiter...

Aber bis heute ist an unserer Schule kein Cent aus dem DigitalPakt angekommen. Dabei ist ein reflektierter, sicherer und konstruktiver Umgang mit digitalen Medien für Kinder und Jugendliche genauso bedeutsam wie Lesen, Schreiben und Rechnen. Das betrifft die Nutzung digitaler Medien im Unterricht genauso wie außerhalb der Schule.

Der Vogelsbergkreis hat sich bereits vor vielen Jahren auf den Weg gemacht, die Schulen digitaler auszustatten. Zu meinem Dienstantritt vor elf Jahren war bereits jedes Klassenzimmer mit einer Digitalen Tafel ausgestattet und wir sind seitdem per Kabel mit dem Internet verbunden. Das war damals sehr fortschrittlich!

Dabei ist es jedoch geblieben. Bis heute hat sich an unserer Ausstattung nur wenig verändert. Der Computerraum wurde von 16 Arbeitsplätzen auf 22 aufgestockt und im Lehrerzimmer wurde ein WLAN-Accesspoint eingerichtet.

Warum geht alles so schleppend? Die Verantwortlichen beschreiben auf Nachfrage eine paradoxe Situation: Wegen der notwendigen Sofortmaßnahmen im Gefolge der Corona-Pandemie müssten „Planungsprozesse für die Maßnahmen aus dem DigitalPakt Schule zurückgestellt werden“. Dabei zeigen sich die Defizite und die Dringlichkeit der Digitalisierung an den Schulen in der Pandemie mehr denn je.

Wir haben schon im Juni 2019 das für die Bewilligung von Mitteln aus dem DigitalPakt geforderte „Medienbildungskonzept“ unserer Schule vorgelegt, in dem wir dargelegt haben, was wir benötigen und mit dem Geld vorhaben. Eine legitime Anforderung: Denn es ergibt wenig Sinn, Schulen einfach mit Geräteparks auszustatten, für deren Nutzung es keine pädagogischen Konzepte gibt und für die womöglich noch nicht einmal die Wartung gesichert ist. Wir haben ausführlich beschrieben, wie wichtig für unsere weitere Arbeit sowohl ein WLAN-Anschluss in jedem Klassenzimmer ist als auch die Ausstattung mit einem Klassensatz mit 25 mobilen Endgeräte. Seitdem warten wir!

Im März 2020, als wir von heute auf morgen vom analogen Unterricht auf (digitalen) Fernunterricht umschalten mussten, haben wir gemerkt, wie wichtig es gewesen wäre, die Kinder bereits vorher darauf vorzubereiten. Hätten wir bereits zu diesem Zeitpunkt Tablets im Unterricht einsetzen können, wären viele Kinder zu Hause selbständiger und sicherer gewesen und hätten nicht auf die Unterstützung ihrer Eltern hoffen müssen. Da dies aber nicht der Fall war, mussten wir auf die altbewährte „Zettelwirtschaft“ zurückgreifen - zum Unmut vieler Eltern, Kinder und Drucker!

Seitdem ist wieder ein Dreivierteljahr vergangen. Die Coronakrise ist noch lange nicht zu Ende und es wird bis zu den nächsten Sommerferien immer wieder Phasen des Distanzunterrichts geben.

Anfang Dezember schrieben wir einen Brandbrief an unser Medienzentrum. Wir haben berichtet, dass wir uns intensiv „über das Mauszentrum und andere Anbieter wie die Hopp Foundation“ fortbilden und dass der leihweise zur Verfügung gestellte iPad-Koffer des Mauszentrums „sehr, sehr stark genutzt“ wird. Wir haben deshalb gefragt, „ob und wenn ja wann wir mit einem oder zwei iPad-Koffern“ und der Bereitstellung von WLAN in allen Klassenräumen rechnen dürfen. Denn, so fügten wir ironisch hinzu, der Empfang gehe „leider nicht durch die Wände“. In der Antwort wurden wir trotz einer fast zweijährigen Wartezeit mit dem Hinweis vertröstet, dass sich diese Situation angesichts der vielen Anfragen „nicht von hier auf gleich“ lösen lasse. WLAN werde im Rahmen des Glasfaserausbaus installiert, der jedoch an unserer Schule „nicht stattfindet“, weil der Raum Homberg/Mücke erst „nach dem Alsfelderraum geplant“ sei. Deswegen sei auch „bezüglich beantragter iPad-Koffer leider noch nichts in die Wege geleitet worden“. Immerhin seien „seitdem 8 von 42 Schulen mit WLAN“ ausgestattet worden.

Wohlgemerkt, der DigitalPakt wurde vor fast zwei Jahren beschlossen!

Nina Weck

Alarmstufe Rot!

Die Lage der Kulturschaffenden ist trostlos

Wie leicht bringen viele Menschen den Satz von der brotlosen Kunst über ihre Lippen! Doch die wenigsten können sich in die Lage derjenigen versetzen, die sich ihr Leben ohne Kunst nicht vorstellen können. Momentan eint alle künstlerischen Professionen das Berufsverbot während der Pandemie.

Den Kulturschaffenden ist es bedauerlicherweise seit Jahrzehnten nicht gelungen, eine gemeinsame Gewerkschaft zu gründen, die den Bedürfnissen der Branche in ihrer Vielfalt gerecht wird. Sie engagieren sich in einer Vielzahl von Verbänden, die jeweils ganz spezielle Berufswirklichkeiten einzelner Gruppen abbilden und im besten Fall ein wenig Gehör bei den politisch Verantwortlichen finden. Auch der Deutsche Kulturrat e.V., der Spitzenverband der Bundeskulturverbände, scheint nicht genügend Einfluss zu nehmen. Die frühere IG Medien mit den Sparten Druck und Papier, Publizistik und Kunst gehört zu den fünf Einzelgewerkschaften, die sich 2001 zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im DGB zusammengeschlossen haben. Doch viele Kulturschaffende sind sich gar nicht bewusst, wie wichtig eine gewerkschaftliche Vertretung auch für sie sein kann.

Ich selbst habe Musik für das Lehramt an Gymnasien studiert, weil ich als Tochter einer Kunstlehrerin und eines Graphikdesigners, der sich nach seiner Erziehungsarbeit vorwiegend auf seine musikalische Begabung fokussierte, sehr gut über die prekären Beschäftigungsverhältnisse im Kulturbereich informiert war. Die meisten Studierenden, die ich an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main kennengelernt habe, haben bereits viele Jahre vor dem Studium ihre Professionen auf hohem Niveau praktiziert. Nach dem Studium teilen sich ihre Wege dann in alle Richtungen des kulturellen Schaffens auf. Den wenigsten gelingt es, ausschließlich von ihrer jeweiligen künstlerischen Tätigkeit zu leben oder eine feste Anstellung in einem Ensemble oder in einer Bildungseinrichtung zu finden. Freiberufliche Künstlerinnen und Künstler

schließen Honorarverträge, Werkverträge oder Gastspielverträge ab, in der Regel mit mehr als einem Abnehmer, um ein möglichst regelmäßiges Einkommen zu erwirtschaften. Von einer ausreichenden sozialen Absicherung im Rentenalter ist auch für die Mitglieder der Künstlersozialkasse nicht zu sprechen.

In der Pandemie müssen selbst sonst sehr gefragte, hochqualifizierte Künstlerinnen und Künstler Grundsicherung beantragen, weil die staatlichen „Hilfsprogramme“ nur unzureichend oder gar nicht auf ihre speziellen Umstände zugeschnitten sind. Den Forderungskatalog der Initiative *#AlarmstufeRot* findet man unter <https://alarmstuferot.org>. Auch die unterschiedlichen Stipendienprogramme laufen nur schleppend an:

- Über die Stipendien der Hessischen Kulturstiftung kann man sich auf deren Homepage <https://www.hkst.de> informieren. Die Gesamtmittel in Höhe von 50 Millionen Euro für die Projektstipendien „Innovativ neu eröffnen“ wurden offensichtlich gar nicht vollständig ausgegeben, weil auch hier hohe Hürden überwunden werden mussten.
- *NEUSTART KULTUR*, ein Stipendienprogramm des Deutschen Musikrats, bietet für ganz Deutschland 1.600 Stipendien in Höhe von je 6.000 Euro an.
- Ungehört blieb der Aufruf eines Zusammenschlusses von Musikerinnen und Musikern an die Radiosender, vermehrt Aufnahmen „deutscher“ Künstlerinnen und Künstler zu senden, damit darüber Einnahmen generiert werden.
- Die Allianz der freien Künste fordert einen „Unternehmer*innenlohn“ für Soloselbstständige. Auch wenn die Forderung des Bündnisses von 19 Fachverbänden inzwischen sogar von den Fachministerien der Länder, dem Kulturausschuss des Bundesrates und der Kulturstaatsministerin unterstützt wird, warten soloselbstständige Kulturschaffende „bis heute auf wirksame Bundeshilfen“ (www.allianz-fuerkuenste.de).

Ohne die Hilfe und die Solidarität aller Freundinnen und Freunde der Künste wird die Kultur die Pandemie nicht überleben. In vielen Städten und Gemeinden existieren lokale Initiati-

ven, die die Künstlerinnen und Künstler vor Ort im Blick haben. Unterstützen kann man sie durch Spenden, durch den Kauf von Gutscheinen für Eintrittskarten oder durch den Kauf von CDs oder Schallplatten, deren Einnahmen den Künstlerinnen und Künstlern direkt zugute kommen.

Eine Petition, die Förderung der Kultur als Staatsziel in das Grundgesetz aufzunehmen, kann man auf der Internetseite <https://www.kulturinsgrundgesetz.de> unterstützen.

Klaus Lederer, Berliner Kultursenator und seit dem 1.1.2021 Vorsitzender der Konferenz der Kulturministerinnen und Kulturminister, fürchtet eine dramatische Verarmung der Kulturszene, da „Freiberufler und Selbstständige im Grunde sozial völlig schutzlos dastehen“, und fordert eine „umfassende Diskussion über eine beherrschte Besteuerung großer Vermögen oder eine erst zu nehmende Erbschaftsteuer“.

Um endlich auch wieder Veranstaltungen mit Publikum zu ermöglichen, wünsche ich mir, dass die Hygienekonzepte der Veranstalter durch die Möglichkeit für Antigen-Schnelltests erweitert werden können.

Katharina Grossardt

Die Autorin ist Lehrerin in Rüsselsheim und freischaffende Musikerin in verschiedenen Formationen (www.elvenhain.de, www.anemotion.eu, www.2inthemood.de).



Foto: Ivan Habernal



Bewusst fahrlässig?

Die Corona-Politik des Hessischen Kultusministeriums

Für die Erkennung, Verhütung und Bekämpfung von übertragbaren und nicht übertragbaren Krankheiten ist in Deutschland das Robert-Koch-Institut (RKI) zuständig. Zu den Aufgaben des RKI gehört auch die wissenschaftliche Begründung von Maßnahmen, die dem Schutz der Bevölkerung dienen. Für die Schulen hat das RKI angesichts der Corona-Pandemie klare Empfehlungen formuliert: Ab einem 7-Tage-Inzidenzwert von 50 – also dann, wenn in sieben Tagen auf 100.000 Personen 50 neu Infizierte entfallen – soll im Unterricht eine generelle Maskenpflicht gelten. Außerdem fordert das RKI die Verkleinerung der Lerngruppen, um den Mindestabstand von 1,5 Metern einhalten zu können. Letzteres kann durch Wechselunterricht erfolgen. (1)

Diesen Empfehlungen des RKI sind die Bundesländer trotz steigender Infektionszahlen und massiver Proteste der GEW und anderer Verbände im Herbst nicht gefolgt. Die Landesregierungen hielten der Forderung nach Wechselunterricht immer wieder entgegen, dass an Schulen kein nennenswertes Infektionsgeschehen zu beobachten wäre. Deshalb, so die Behauptung, könnten Schulen auch keine Infektionstreiber für das Pandemiegeschehen sein. Das Hessische Kultusministerium (HKM) bildete hier keine Ausnahme – ganz im Gegenteil: Kultusminister Lorz stellte am 10. Juni 2020 in der Landespresskonferenz sogar die Behauptung auf, Kinder wirkten im Pandemiegeschehen als „Infektionsbremse“. Würde diese absurde These stimmen, dann wären Lehrkräfte so gut wie keine andere Berufsgruppe durch ihre Tätigkeit in der Schule gegen eine Ansteckung mit dem Corona-Virus geschützt.

Hinter dem Wunsch, die Schulen so weit wie möglich offen zu halten, stecken ganz verschiedene, zum Teil durchaus nachvollziehbare Motive. So würden die Bildungschancen insbesondere von sozial sowieso schon benachteiligten Kindern verschlechtert, und den Kindern fehlten die sozialen Kontakte. Verwiesen wird auch auf den schlechteren Schutz vor Misshandlungen, wenn der Schulbesuch ausge-

setzt oder eingeschränkt ist. Der zentrale Grund für das Verweigern von Wechselunterricht dürfte aber ein anderer sein: Das Betreuungsproblem der Kinder sollte nicht wie im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 wieder zur Belastung für die Eltern werden, die dann auch nicht im üblichen Umfang hätten arbeiten können.

Keine aussagefähigen Zahlen

Das Problem beginnt aber dann, wenn Zahlenspiele zur Steigerung der Akzeptanz von Maßnahmen eingesetzt werden. So hat das HKM immer wieder die Zahl der infizierten Kinder und Jugendlichen in Relation zur Gesamtzahl der Schülerinnen und Schülern gesetzt. Eine solche Darstellung ist aber nicht aussagekräftig. Sinnvoller sind die schon erwähnten Werte für die 7-Tage-Inzidenz, das heißt die Zahl der Neufektionen je 100.000 Personen innerhalb von sieben Tagen.

Ende November 2020 legte das Gesundheitsamt Frankfurt Infektionszahlen für Schülerinnen und Schüler aus sechs Wochen im Oktober und November vor. Auf dieser Grundlage konnte die GEW Hessen zumindest für Frankfurt solche 7-Tage-Inzidenzwerte für die 11- bis 17-Jährigen berechnen. Die entsprechende wöchentliche Inzidenzzahl lag im Durchschnitt um gut 100 über dem jeweiligen Inzidenzwert von Frankfurt insgesamt. Angesichts dieser Werte forderte die GEW Hessen zum wiederholten Male, dass die Landesregierung endlich den Empfehlungen des RKI folgen und Hessen in den Wechselunterricht gehen solle (Corona-Blog, HLZ 1-2/2021, S.6f).

Die Landesregierung reagierte mit einem verbalen Rundumschlag, der ganz offensichtlich vom eigenen Politikversagen ablenken sollte: Ministerpräsident Bouffier verstieg sich in einer Regierungserklärung am 8. Dezember 2020 zu der Behauptung, die GEW schüre mit unbewiesenen Behauptungen Unsicherheit und Ängste und handle unverantwortlich. Eine Gegenrechnung oder die Veröffentlichung von Inzidenzwerten für die Schulen blieb die Landesregierung schuldig.

Infektionen bei Kindern – darüber besteht unter Medizinerinnen und Medizinern Konsens – verlaufen selten schwer, oft treten bei ihnen überhaupt keine Symptome auf. Deshalb werden ihre Infektionen zum Teil übersehen. Kinder werden deshalb auch seltener getestet, was ein Problem für die Beurteilung des Corona-Infektionsgeschehens bei Kindern darstellt.

Bereits im Frühjahr 2020 hatte der Berliner Virologe *Christian Drosten* darauf hingewiesen, dass Kinder eine ähnlich hohe Viruslast aufweisen und deshalb auch genauso ansteckend sind wie Erwachsene. In den letzten Wochen neigen offensichtlich immer mehr Fachleute zu dieser Auffassung, die durch zahlreiche Studien gestützt wird. Für die neu aufgetretenen Corona-Mutationen besteht offensichtlich nicht nur ein erhöhtes Verbreitungsrisiko, sondern es werden gerade bei Kindern und Jugendlichen auch schwerere Krankheitsverläufe beobachtet.

Wie ansteckend sind Kinder?

Eine bemerkenswerte Untersuchung zur Frage der Ansteckung von Kindern mit dem Corona-Virus, deren Ergebnisse Ende Oktober 2020 veröffentlicht wurden, wurde im Helmholtz-Zentrum München durchgeführt (2). Grundlage dieser Studie waren 12.000 zwischen Januar und Juli 2020 entnommene Blutproben von Schülerinnen und Schülern, die ursprünglich zur Früherkennung von Diabetes bei Kindern dienten. Im Vergleich zu den im Zeitraum von April bis Juli 2020 vom Bayerischen Landesamt für Gesundheit und Ernährung gemeldeten Fällen von positiv auf das Corona-Virus getesteten Kindern zwischen 0 und 18 Jahren fiel die Antikörperhäufigkeit in den Blutproben sechsmal (!) höher aus.

Hohe Ansteckungsraten von Kindern hat auch eine indische Studie ermittelt, der Daten von mehr als 575.000 Personen zu Grunde liegen (3). Die Ergebnisse der Studie wurden Anfang November in der Fachzeitschrift *scinexx* publiziert. Demnach sind selbst bei kleineren Kindern relativ hohe Ansteckungsraten auszumachen. Bis zu 25

Prozent der Kinder bis zum Alter von 14 Jahren sind dabei von Gleichaltrigen angesteckt worden. Auch für das so genannte „Superspreading“ – eine Person steckt eine Vielzahl von Personen an – liefert die Studie wichtige Erkenntnisse. Demnach waren acht Prozent der Corona-Ausgangsfälle für 60 Prozent der nachgelagerten Infektionen verantwortlich. Einen Superspreading-Fall musste der Hamburger Bildungsminister *Ties Raabe* für eine Hamburger Schule im Dezember 2020 widerwillig einräumen (4).

Eine weitere Studie zur Frage der Corona-Infektion von Kindern ist die österreichische „Gurgelstudie“ – benannt nach der Gurgellösung, die die Grundlage für die Überblicksuntersuchung zur Rolle von Schulen im Pandemiegeschehen bildet (5). Diese Untersuchung unter Leitung des Wiener Mikrobiologen *Michael Wagner* erhebt seit Beginn des Schuljahr 2020/21 die Häufigkeit aktiver Corona-Infektionen von Schülerinnen und Schülern (bis 14 Jahren) und Lehrkräften an Volksschulen, Mittelschulen und Unterstufen der Allgemeinbildenden Höheren Schulen in ganz Österreich. Nach den bisher vorliegenden Ergebnissen unterscheidet sich das Infektionsgeschehen in den Schulen quantitativ nur wenig vom Infektionsgeschehen außerhalb der Schulen.

Für Aufsehen gesorgt haben zudem neue Befunde aus England (6). Zwar habe sich, so die Erkenntnis, der Lockdown als eine wirksame Maßnahme erwiesen, um die Infektionszahlen zu verringern. Allerdings wurde ebenfalls ermittelt, dass die Infektionszahlen von Kindern und Jugendlichen im Schulalter über dem Durchschnitt der Bevölkerung lagen.

Aufschlussreich ist auch eine am Karlsruher Institut für Technologie erstellte Untersuchung, die ermittelte, welche Maßnahme in welchem Zeitraum die Ausbreitung der Epidemie gebremst hat (7). Nach den Ergebnissen, für die die entsprechenden Maßnahmen in neun europäischen Ländern und 28 Bundesstaaten der USA die Grundlage bildeten, waren Schulschließungen die mit Abstand wichtigste. Auch dies ist ein mehr als deutlicher Hinweis darauf, dass das Pandemiegeschehen vor den Schultüren nicht Halt macht.

Seit Beginn des neuen Jahres haben sich die Aussagen der hessischen Landesregierung vom Tenor her deutlich verändert (HLZ S. 6-7).



Ursächlich waren nicht nur die Mutationen, sondern auch der Druck der Verbände und anderer Bundesländer. Anders als der Thüringer Ministerpräsident *Bodo Ramelow* wollte allerdings in der hessischen Landesregierung niemand Fehleinschätzungen eingestehen.

Ab dem 22. Februar steht jetzt auch in Hessen der Wechselunterricht, den das HKM bisher strikt ablehnte und für einzelne Landkreise, die diesen Schritt für die höheren Klassen erwogen hatten, sogar untersagte, auf dem Plan.

Besser spät als nie

Doch auch wenn Kultusminister Lorz, so *Pit von Bebenburg* in der Frankfurter Rundschau, damit „über den eigenen Schatten springt“: Vorsicht und Verlässlichkeit sind seine Sache nicht. Noch Ende Januar stellte er in Aussicht, dass die Klassen 1 bis 6 „möglichst früh im März“ wieder in den „eingeschränkten Regelbetrieb“ gehen sollen. Wenn die Infektionslage dies zulässt, ist dies durchaus zu begrüßen. Aber der Glaube, man könne die Akzeptanz für Einschränkungen steigern, indem man ihr schnelles Ende ankündigt, zerbrach immer wieder an der Realität und hat genau das Gegenteil bewirkt.

Auch wenn die hessische Landesregierung ihr Fehlverhalten nun korrigiert, bleibt der Tatbestand eines massiven Politikversagens in der zweiten Corona-Welle bestehen. Schwarz-Grün in Hessen muss sich den Vorwurf gefallen lassen, auf Basis von unsachlichen Argumenten den Empfehlungen des RKI nicht gefolgt zu sein, was man durchaus als bewusste Verletzung der Sorgfaltspflicht bewerten kann.

Birgit Koch und Kai Eicker-Wolf

Birgit Koch ist Landesvorsitzende der GEW Hessen, Kai Eicker-Wolf Referent für Bildungsfinanzierung und Finanzpolitik.

Quellen und Kurzlinks

- (1) Robert-Koch-Institut: Präventionsmaßnahmen in Schulen während der COVID-19-Pandemie. Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts für Schulen vom 12.10.2020 (<https://bit.ly/3qYmFhh>)
- (2) Mehr Infektionen als bekannt: Neue Studie zeigt Relevanz bevölkerungsweiter SARS-CoV-2-Antikörpertests auf. Pressemeldung des Helmholtz Zentrums München vom 29.10.2020 (<https://bit.ly/3pb2ex2>)
- (3) Corona: Erhöhte Übertragung unter Kindern? Indische Studie beobachtet besonders hohe Ansteckungsraten unter gleichaltrigen Kindern, in: ScineXX. Das Wissenmagazin vom 2.10.2020 (<https://bit.ly/3s003l3>)
- (4) Rabe wegen Superspreader-Studie unter Druck: Hat der Bildungsminister die Corona-Gefahr in Schulen bewusst vertuscht? In: news4teachers. Das Bildungsmagazin (<https://bit.ly/2NkJugj>)
- (5) Gurgelstudie, Teil 2. Brennpunktschulen sind eher Corona-Hotspots als andere Schulen, in: DER STANDARD vom 6. Januar 2021 (<https://bit.ly/2Y599Mj>)
- (6) Marie Illner, COVID-19-Studie aus England: Kinder als Überträger des Coronavirus unterschätzt? (<https://bit.ly/2KKYWSa>)
- (7) Signifikanter Effekt von Schulschließungen, Pressemitteilung 114/2020 des Karlsruher Instituts für Technologie vom 10.12.2020 (<https://bit.ly/3p7UqMm>)

Den Artikel mit allen Links findet man auf der Homepage der GEW Hessen.

Verzögerung bei der Beihilfe

Der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer griff die Berichte von Beschäftigten über ungewöhnliche Verzögerungen bei der Auszahlung der Beihilfe auf. Inzwischen bedauert das RP Kassel auf seiner Internetseite, dass es „derzeit zu längeren Bearbeitungszeiten“ bei der Beihilfe komme. Dies liege „neben dem Antragshoch zum Jahreswechsel“ an der Einführung eines neuen Bearbeitungsprogrammes und pandemiebedingten Personalausfällen.

- Für Beihilfefragen stellt das RP Kassel ein Formular zur Verfügung: <https://rp-kassel.hessen.de/bürger-staat/beihilfen>.

Zeichnung: Thomas Plabmann



Infektion am Arbeitsplatz

COVID-19: Arbeits- oder Dienstunfall? Berufskrankheit?

Kann eine „Corona-Erkrankung“ als Arbeits- bzw. Dienstunfall oder als Berufskrankheit anerkannt werden? Diese Frage, die bereits zu Beginn der Pandemie vereinzelt gestellt wurde, nahm in der zweiten Welle aufgrund der hohen Infektionszahlen deutlich an Bedeutung zu.

Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung gibt es mindestens für die Beschäftigten im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege recht eindeutige Regelungen. Aber wie sieht es für die Beschäftigten in Schulen oder Kitas aus, die durch ihre Tätigkeiten ebenfalls einer höheren Gefährdung ausgesetzt sind?

Anerkennung als Arbeitsunfall

Eine Erkrankung aufgrund einer Infektion kann ein Arbeitsunfall oder, wenn die Infektion auf dem Weg zur oder von der Arbeit erfolgt ist, ein Wegeunfall sein. Nach den Hinweisen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann eine Covid-19-Erkrankung als Arbeitsunfall anerkannt werden,

- wenn ein intensiver Kontakt mit einer infektiösen Person („Indexperson“) bestand
- oder wenn eine größere Anzahl von infektiösen Personen im unmittelbaren Tätigkeitsumfeld nachgewiesen werden kann
- und wenn die Erkrankung spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Kontakt eingetreten ist.

Nach Angaben der DGUV ist von einem intensiven Kontakt in der Regel erst nach einer Kontaktdauer von mindestens 15 Minuten bei einer räumlichen Entfernung von weniger als einhalb bis zwei Metern auszugehen. Im Einzelfall könne auch ein zeitlich kürzerer Kontakt ausreichen, wenn es sich um eine besonders intensive Begegnung gehandelt hat. Umgekehrt kann dies für einen längeren Kontakt gelten, obwohl der Mindestabstand eingehalten wurde.

Lässt sich kein intensiver Kontakt zu einer Indexperson feststellen, kann es, so die DGUV, im Einzelfall auch aus-

reichen, wenn es im unmittelbaren Tätigkeitsumfeld der betroffenen Person, z.B. innerhalb eines Betriebs oder einer Schule, nachweislich eine größere Anzahl von infektiösen Personen gegeben hat und konkrete, die Infektion begünstigende Bedingungen bei der versicherten Tätigkeit vorgelegen haben. Dabei sind unter anderem folgende Aspekte zu betrachten:

- Anzahl der nachweislich infektiösen Personen im engeren Tätigkeitsumfeld
 - Anzahl der üblichen Personenkontakte
 - geringe Infektionszahlen außerhalb des versicherten Umfeldes
 - räumliche Gegebenheiten wie die Belüftungssituation und die Temperatur
- Diese und weitergehende Informationen findet man unter <https://www.dguv.de> > Suche: COVID Arbeitsunfall

Arbeitsunfall anzeigen

Ein Arbeitsunfall muss zunächst angezeigt werden. Das ist wichtig, denn bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übernimmt die gesetzliche Unfallversicherung die Kosten der Heilbehandlung sowie der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation. Ist die Erwerbsfähigkeit gemindert, beispielsweise durch schwere Verläufe oder Spätfolgen, kann sie auch eine Rente zahlen. Insbesondere die Leistungen zur Rehabilitation sind umfangreicher als die der gesetzlichen Krankenversicherung. Finanzielle Entschädigungsleistungen gibt es in der gesetzlichen Krankenversicherung gar nicht.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt die Anzeige in der Regel entweder über den „Durchgangsarzt“ oder über den Arbeitgeber. Bei einer Corona-Infektion soll aber nach den Vorgaben der Unfallversicherung nicht der Durchgangsarzt aufgesucht, sondern das Gesundheitsamt informiert werden. Außerdem können die Beschäftigten selbst einen Arbeitsunfall anzeigen. Eine Verpflichtung besteht nicht. Für die Beschäftigten in den Bereichen Schulen und Kitas in Hessen ist die Unfallkasse Hessen zuständig (<https://www.ukh.de/unfallbk/unfallanzeige> > Download Unfallanzeige).

Gegen einen ablehnenden Bescheid kann man innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen. Wird dieser durch Widerspruchsbescheid zurückgewiesen, muss innerhalb eines Monats Klage beim Sozialgericht erhoben werden.

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sind über die Dienstunfallfürsorge ihres Dienstherrn abgesichert. Hier gibt es keine bundeseinheitlichen Handlungsempfehlungen. Es gilt die allgemeine Regelung, dass „der Unfall“, in diesem Fall die Infektion, in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten sein muss (§ 36 Abs.1 Satz 1 HBeamtVG). Für die Anzeige des Dienstunfalls und den Antrag auf Anerkennung der COVID-19-Infektion als Dienstunfall kann man die genannten Kriterien der DGUV zur Anerkennung eines Arbeitsunfalls als eine Art „Checkliste“ benutzen.

Auch für Beamtinnen und Beamten ist eine solche Anerkennung wichtig, denn in einem solchen Fall erfolgt die Abrechnung der Kosten der Heilbehandlung etc. über die Dienstunfallfürsorge und nicht über Krankenversicherung und Beihilfe. Die Leistungen sind allerdings vergleichbar. Solange die Anerkennung als Dienstunfall noch nicht vorliegt, sollten die Aufwendungen jedoch zunächst bei Krankenkasse und Beihilfe eingereicht werden mit dem Hinweis, dass ein Antrag auf Anerkennung als Dienstunfall gestellt wurde.

Bei einem schweren Krankheitsverlauf kommt zusätzlich die Zahlung eines Unfallausgleichs in Betracht. Sollte die Erkrankung gar zu einer Dienstunfähigkeit führen, ergibt sich ein deutlich erhöhter Pensionsanspruch.

Muss ich eine Anzeige machen?

Beamtinnen und Beamte sind grundsätzlich verpflichtet, einen (wahrscheinlichen) Dienstunfall zu melden. Zuständig in Hessen sind die Dienstunfallfürsorgestellen der Regierungspräsidien Darmstadt, Gießen und Kassel. Wer Leistungen aus der Dienstunfallfürsorge geltend machen möchte, muss den Antrag auf Anerkennung des Dienstun-

falls spätestens sechs Monate nach dem „Unfall“ stellen. Stellt sich nachweislich erst später heraus, dass ein Dienstunfall vorliegen könnte, ist eine spätere Antragstellung möglich. Hier gilt eine Frist von „drei Monaten nach Kenntnis“ (§ 37 HBeamtVG).

Wer Ansprüche aufgrund eines Dienstunfalls geltend machen möchte, muss diesen Dienstunfall innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt des Unfalls dem Dienstvorgesetzten melden. Das „Unfallereignis“ ist der Zeitpunkt der Infektion. Allerdings soll nach der Rechtsprechung diese Frist bei Krankheiten, die infolge fortlaufender kumulativer schädlicher Einwirkung auf den Beamten ausgelöst werden, erst dann zu laufen beginnen, wenn der Zustand der Beamtin oder des Beamten einen Krankheitswert erreicht, in dem die Krankheit sicher diagnostiziert werden kann. Ohne Krankheitssymptome kann aus unserer Sicht die Frist erst nach einem positiven „Corona-Test“ zu laufen beginnen. Urteile liegen hierzu noch nicht vor. Die Formulare für die Meldung eines Dienstunfalls findet man auf der Internetseite des zuständigen Regierungspräsidiums:

- RP Darmstadt: <https://rp-darmstadt.hessen.de> > Soziales > Dienstunfallfürsorge
- RP Gießen: <https://rp-giessen.hessen.de> > Soziales > Soziale Angelegenheiten > Dienstunfallfürsorge
- RP Kassel: <https://rp-kassel.hessen.de> > Bürger und Staat > Dienstunfallfürsorge

Wird die Anerkennung des Dienstunfalls durch Bescheid abgelehnt, muss innerhalb eines Monats Klage beim Verwaltungsgericht erhoben werden. Im Beamtenversorgungsrecht gibt es in Hessen kein Widerspruchsverfahren.

Beratung durch die GEW

Generell müssen die Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber oder Dienstherrn nachweisen, dass die Voraussetzungen für die Anerkennung eines Arbeits- oder Dienstunfalls vorliegen. Im Streitfall entscheidet ein Gericht. Bei COVID-19-Erkrankungen werden Gerichte aber auch darüber entscheiden müssen, ob und für welche Berufsgruppen eine „Beweislastumkehr“ erreicht werden kann. Eine Aussage über die Erfolgsaussichten für eine Anerkennung kann derzeit niemand treffen. GEW-Mitglieder können sich mit den vorliegenden Unterlagen an die Landesrechtsstelle wenden, um die Erfolgs-

chancen für einen Widerspruch und ein Klageverfahren zu prüfen. GEW-Mitglieder, die bereits bei Antragstellung eine Unterstützung wünschen, können sich an die Rechtsberatung der Kreis- und Bezirksverbände wenden.

COVID-19 als Berufskrankheit?

Noch schwieriger dürfte es sein, dass eine COVID-Infektion für Beschäftigte in Schulen und Kitas als „Berufskrankheit“ anerkannt wird. Typische Berufskrankheiten werden in der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung aufgeführt. Diese gilt über den Verweis in § 36 Abs. 3 HBeamtVG auch für hessische Beamtinnen und Beamte. Infektionskrankheiten können nach der Verordnung nur als Berufskrankheit anerkannt werden, „wenn der Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war“.

Da die Formulierung „in ähnlichem Maße“ eine erhebliche Rechtsunsicherheit hervorruft, fordert der DGB, dass

Corona: Risiken am Arbeitsplatz

Bisher gibt es nur wenige empirische Studien über berufsgruppenspezifische Risiken, sich am Arbeitsplatz mit Covid-19 zu infizieren. Auch die Ende 2020 erstellte Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK ist nicht unumstritten, da sie ausschließlich auf den Daten der Krankmeldungen von AOK-Versicherten beruht und nicht alle Berufsgruppen repräsentativ berücksichtigt. Grundlage waren die von März bis November 2020 vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der AOK-Versicherten mit einer dokumentierten Diagnose für Covid-19. Danach lagen Beschäftigte in der Kinderbetreuung und Kindererziehung mit 2.672 Covid-Krankschreibungen je 100.000 AOK-Mitgliedern an der Spitze, gefolgt von Medizinischen Fachangestellten (2.469) und Ergotherapeutinnen (2.221). Der Durchschnitt für alle Berufe lag bei 1.183. Das Fazit der AOK:

„Beschäftigtengruppen, die in der Pandemie weiter am Arbeitsplatz präsent sein mussten und nicht ins Homeoffice gehen konnten, sind im bisherigen Verlauf der Pandemie stärker von Covid-19 betroffen. Dies sind insbesondere Berufe mit direktem Kontakt zu anderen Menschen.“

die Gruppe 3101 um weitere Berufsgruppen ergänzt wird. Deren Auswahl sollte sich für COVID-19 an epidemiologischen Erkenntnissen und Statistiken der GKV und der PKV orientieren. In Österreich wurde die Liste bereits um Einrichtungen in der öffentlichen und privaten Fürsorge, Schulen, Kitas, Justizanstalten und Hafträume ergänzt. Nach bisheriger Rechtsprechung dürfte sich eine rückwirkende Anerkennung von neuen Berufskrankheiten bei Beamtinnen und Beamten als schwierig erweisen.

Annette Loycke

Landesrechtsstelle der GEW Hessen

Zum Weiterlesen

- Infos des DGB zu den Themen Arbeitsunfall, Dienstunfall und Berufskrankheit: www.dgb.de oder direkt unter <https://bit.ly/3px0o9V>.
- Das entsprechende Info der GEW Hessen mit allen Links zum Anklicken findet man unter www.gew-hessen.de > Themen > FAQ Corona

Kommunale Coronaprämie

Im Tarifabschluss für den TVöD vom Oktober 2020 mit Bund und Kommunen wurde anstelle einer Lohnerhöhung für 2020 eine „Coronaprämie“ vereinbart. Dabei handelt es sich um eine Einmalzahlung, für die die Beschäftigten die Steuer- und Abgabefreiheit aus Anlass von Corona nutzen können. Je nach Entgeltgruppe beträgt die Einmalzahlung 300, 400 oder 600 Euro.

Beschäftigte in Altersteilzeit

Die kommunalen Arbeitgeber bestreiten für Beschäftigte, die bereits in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit sind, den Anspruch auf die Coronaprämie. Kommunale Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, die im Dezember keine anteilige Coronaprämie (je nach Entgeltgruppe 150, 200 oder 300 Euro) zusätzlich zum Entgelt erhalten haben, sollten daher die Zahlung der Coronaprämie bis Ende Juni 2021 schriftlich bei ihrem Arbeitgeber geltend machen.

Betroffene Mitglieder der GEW Hessen können sich unter info@gew-hessen.de melden.

- Weitere Infos des GEW-Hauptvorstands findet man unter <https://www.gew.de/tarif/tvoed/>.



Rettet die Jugendherberge!

Jugendherbergswerk: Kurzarbeit und erste Notverkäufe

Klassenfahrten, Ausflüge oder Projekte an außerschulischen Lernorten bereichern das Schulleben. Sie bieten vielfältige pädagogische Möglichkeiten jenseits des Schulalltags, vor allem auch bezogen auf soziale Lernprozesse. Gleichzeitig eröffnen Klassenfahrten Kindern und Jugendlichen aus benachteiligten Familien die Möglichkeit, andere Städte zu erkunden oder neue sportliche Inhalte zu erproben. Auch im eher reichen Bundesland Hessen leben viele Kinder und Jugendliche in Armut, mehr als jedes siebte Kind ist von Armut betroffen. Armut beschämt und grenzt aus: kaum Taschengeld, kein Computer, kein Kino und oft auch kein Geld für eine Klassenfahrt.

Auch wenn die Kosten für die Klassenfahrten im Bedarfsfall übernommen werden, gilt dies nur bis zu einem Höchstbetrag im gesamten Jahr. Oft reicht dieses Geld nur für eine Fahrt. Gerade aus diesem Grund engagierten sich viele Lehrkräfte, kostengünstige Angebote zu finden, an denen alle Schülerinnen und Schüler ihrer Klasse teilnehmen können. Wichtig sind also wohnortnahe, preisgünstige Alternativen. Jugendbildungseinrichtungen mit eigenem pädagogischem Personal und eigenen Übernachtungskapazitäten werden von Kommunen, Vereinen, Verbänden und den freien Trägern im Bereich der Jugendhilfe wie der Naturfreundejugend oder der Sportjugend betrieben. Der wichtigste Anbieter ist

und bleibt das Deutsche Jugendherbergswerk (DJH).

Vom Mief der schmucklosen, eintönigen Mehrbettzimmer mit Bad auf dem Flur in abgelegenen Gebieten haben sich die Jugendherbergen längst befreit. Heute bieten sie ein vielseitiges sowohl natur- als auch stadtnahes Programm mit sportlichen, kreativen, teamorientierten, theaterpädagogischen oder naturpädagogischen Schwerpunkten.

2019 verfügten die 32 hessischen Jugendherbergen über 5.340 Betten und verzeichneten fast 300.000 Gäste. Fast 40 Prozent aller Übernachtungen entfallen auf Schulklassen.

Ab März 2020 ging dann – wie in vielen gesellschaftlichen Bereichen – auf einmal nichts mehr. *Knut Stolle* ist im DJH Hessen für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig und bis heute sehr bewegt, wenn er sich an die unfassbare Situation im März 2020 erinnert:

„Wir hatten innerhalb von sieben Tagen 130.000 stornierte Übernachtungen. Das war wie eine Lawine, die nicht aufzuhalten war.“

Bei Schulfahrten und Seminaren, dem wichtigsten Bereich der Jugendherbergen, wurden 90 Prozent der Buchungen storniert. Von einem Tag auf den anderen ging die Zahl der neuen Buchungen auf Null. Ebenso gut in Erinnerung ist ihm die Situation im Sommer 2020: *„Als 21 Häuser ihren Betrieb endlich wieder aufnahmen, haben wir uns alle gefreut. Doch nur drei Stunden später*

untersagte der hessische Kultusminister Klassenfahrten bis Ende Januar. Für uns war das ein Dämpfer, wir waren alle ungeheuer emotional aufgewühlt. Wir hatten und haben alle großes Verständnis für diese Entscheidung der Landesregierung auf politischer Ebene. Gleichzeitig machen wir uns aber ungeheure Sorgen um die Zukunft der Jugendherbergen und damit auch unsere eigene berufliche Perspektive.“

Kurzarbeit und Schließungen

Seit April 2020 sind die 450 Beschäftigten des Verbands alle in Kurzarbeit. Seit der Anordnung der weiteren Schließung ab Anfang November sind die meisten auf Kurzarbeit Null. *Stolle* schätzt die „Loyalität, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen entgegenbringen“, weiß aber auch um die extremen Belastungen für jede einzelne Beschäftigte und jeden Beschäftigten.

Aus Kostengründen musste die Geschäftsstelle in Frankfurt aufgegeben und im November 2020 in die Jugendherberge Bad Homburg verlegt werden. Die Jugendherbergen in Weilburg, Gießen und Zwingenberg mussten schließen, die Jugendherberge in Linsengericht musste verkauft werden. Die Neubaupläne der Häuser in Marburg und Rüdesheim liegen erst einmal auf Eis. Die dafür gebildeten Rücklagen wurden jetzt für die Krisenbewältigung benötigt und müssen erst wieder aufgebaut werden. Verschärfend kam hinzu, dass das DJH auch durch das Raster der Rettungsschirme von Bund und Land fiel:

„Das Sozialministerium wertete die einzelnen Jugendherbergen nicht jeweils als ein Kleinunternehmen, sondern als Gesamtunternehmen. Die Hessische Landesregierung hat dann eine Extra-Soforthilfe für uns von einer Million Euro beschlossen.“

Die Höhe der Soforthilfe für die einzelnen Jugendherbergen orientierte sich dabei an der Corona-Soforthilfe von maximal 30.000 Euro pro Unternehmen. Den Umsatzrückgang für 2020 beziffert *Stolle* auf rund 75 Prozent.

Bei Redaktionsschluss dieser HLZ Mitte Februar 2021 gab es nur in ei-

Was sagt das Ministerium zu Klassenfahrten und Stornokosten?

Das Hessische Kultusministerium (HKM) hat seinen Erlass zur Planung von Klassenfahrten vom 3.12.2020 in seinem Schreiben vom 21.1.2021 modifiziert:

- Bis zu den Osterferien 2021 bleiben mehrtägige Schulfahrten untersagt. Bereits gebuchte Schulfahrten sind umgehend zu stornieren.
- Neubuchungen für Zeiträume nach den Osterferien sind möglich, „sofern die pandemische Entwicklung keine andere Entscheidung kurzfristig erzwingt“. Bei der Planung ist der aktuelle Hygieneplan für die Schulen in Hessen zu beachten

- Neubuchungen sind nur zulässig, wenn „eine kostenfreie Stornierung jederzeit möglich ist, falls die Schulfahrt infolge infektionsschutzrechtlicher Verbote undurchführbar wird oder das Hessische Kultusministerium die Absage von Schulfahrten anordnet“. Etwaige Kosten eines Rücktritts aus anderem Grund erstattet das Land nicht.
- Bereits angefallene Stornokosten für untersagte und somit abzusagende Schulfahrten werden vom HKM nur erstattet, wenn der Vertrag vor dem 6. März 2020 abgeschlossen wurde.

nigen der verbleibenden 25 Jugendherbergen ein wenig Betrieb. In den Jugendherbergen in Büdingen und Grävenwiesbach leben vor allem Familien von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, um ihnen zu Coronazeiten eine Wohnmöglichkeit mit Abstand zu bieten. Knut Stolle betont, dass die hessischen Jugendherbergen sich auch in einer sozialen Verantwortung sehen und genau hier die Kommunen konkret noch mehr unterstützen könnten.

Gute Hygienekonzepte

Die Hygienekonzepte in den hessischen Jugendherbergen sind gut, berichtet Stolle:

„Wir haben die Zimmer auch im Sommer nicht voll belegt, maximal zu 60 Prozent. Essenszeiten und -pläne wurden erweitert, Seifen- und Desinfektionsspenden an vielen Stellen aufgebaut, das Tragen von Masken und die Einhaltung von Abstandsregelungen sind Pflicht. Es wurden weitere Hygienemaßnahmen ergriffen, wenn möglich wurden Angebote nach draußen verlegt.“

Das Hygienekonzept richte sich nach den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts und der Berliner Charité und sei gut und praxistauglich. Im Gespräch betont Stolle, dass Stornierungsfristen deutlich verändert worden seien:

„Für alle Schulfahrtenbuchungen gilt nun sogar bis zum 31.12.2022 ein kostenloses Rücktrittsrecht bis 28 Tage vor der Anreise – egal aus welchen Gründen. Und wenn dann doch noch eine Klassenfahrt unmöglich sein sollte, weil zum Beispiel das Gesundheitsamt ein Fahrtenverbot aussprechen sollte, kann noch bis zum Anreisetag kostenfrei storniert werden. Zudem verzichten die hessischen Jugendherbergen bis Jahresende 2022 auf jedwede Anzahlung für die Klassenfahrten. So reduziert sich auch finanziell das Risiko einer Buchung für die Schülerinnen, Schüler und Eltern noch einmal deutlich.“

Stolle hofft wie alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Freunde des DJH, dass diese Maßnahmen auch Lehrkräften Mut machen, „Klassenfahrten für den Herbst 2021 wieder in den Blick zu nehmen, ohne individuelle Risiken einzugehen“. Die Möglichkeit für eine kostenfreie Stornierung soll mit etwas größerem Vorlauf auch für die folgenden Jahre bestehen:

„Somit kann aktuell absolut risikofrei gebucht werden, um die Wunschklassenfahrt zu sichern. Die finale Reiseentscheidung kann dann individuell und je nach Situation später auch noch einmal neu bewertet werden.“



Ende September 2020 konnte die Jugendherberge Starkenburg in Heppenheim an der Bergstraße nach umfassender Renovierung wieder die Burgtore öffnen, um dann kurze Zeit später wieder coronabedingt schließen zu müssen. Das DJH Hessen investierte 1,1 Millionen Euro, das Land Hessen beteiligte sich mit einer Förderung von 300.000 Euro. (Foto: DJH Hessen)

„Klassenfahrt nach Hause“

In den Jugendherbergen stehen im Moment viele Räumlichkeiten leer. Gleichzeitig fehlt dieser Raum oft in den Schulen, um mit ausreichend Abstand Unterricht durchführen zu können. Unter dem Titel „Klassenfahrt nach Hause“ bieten alle hessischen Jugendherbergen besondere lokale Angebote an. Die Schulklassen können so für einen oder auch mehrere Tage tagsüber in die örtliche Jugendherberge kommen, um ein Teamtraining oder einen Abenteuertag zu erleben: „Floß bauen“ in Rothenburg an der Fulda, „Seifenkastenbau“ in Limburg, „Laser-Biathlon“ in Willingen oder einen „Umwelttag am Eder-See“. Stolle hält solche Angebote gerade für die Zeit nach dem Distanz- und Wechselunterricht und dem Homeschooling für sinnvoll und förderlich, „um die Schülerinnen und Schüler wieder als Gemeinschaft zusammen zu bringen“.

Dabei bietet das DJH Schulen, die mit mehreren Klassen kommen, an, eine Jugendherberge „exklusiv“ nur für ihre Schule zu buchen. So lassen sich Klassenfahrten oder Projektstage auch in Pandemiezeiten so sicher wie der Unterricht in der eigenen Schule umsetzen. Weitere Informationen zu diesem Angebot findet man unter <https://hessen.jugendherberge.de> > Klassenfahrt nach Hause.

Soziale Lernprozesse kommen in den Zeiten von Distanzunterricht und

Abstandhalten oft zu kurz. Das lässt sich im Moment nicht ändern, denn der Gesundheitsschutz aller Beteiligten hat absolute Priorität. Aber wir müssen jetzt in den Schulen planen, wie Schülerinnen und Schüler wieder die Möglichkeit für soziale Lernprozesse erhalten und nutzen können. Und da gehören Klassenfahrten unbedingt dazu! Um sie durchführen zu können, brauchen wir Jugendbildungseinrichtungen mit Übernachtungsangeboten, in denen Schulklassen, Sportgruppen, Chöre und andere Jugendgruppen kostengünstig unterkommen können.

Wir brauchen die Jugendherberge

Die hessische Landesregierung, aber auch die Städte und Kommunen sind jetzt gefordert, sich dafür einzusetzen, dass diese Strukturen erhalten bleiben. Die Naturfreundehäuser und die Häuser der Sportjugend gehören genauso dazu wie die Jugendherbergen. Dieser Bereich der Kultur, den sich möglichst viele leisten können sollten, darf nicht kaputt gehen und muss deshalb finanziell unterstützt werden. So könnten das Land Hessen, die Städte und die Kommunen finanzielle Mittel bereitstellen, um Angebote des sozialen Lernens für die Schülerinnen und Schüler kostenfrei durchführen zu können, und so zugleich einen Beitrag zur Rettung der hessischen Jugendherbergen leisten.

Maike Wiedwald

Scientists for Future

Bündnispartner für klimapolitische Handlungskompetenz

Auch wenn zurzeit die Öffentlichkeit sehr stark auf die Corona-Problematik fixiert ist, rollt die Klimakrise unvermindert weiter auf uns zu. Insbesondere junge Menschen belastet dies schwer, da sie mit aller Wahrscheinlichkeit die gravierenden Folgen noch selbst spüren werden. Aber sie belasten nicht nur die Folgen für die nachkommenden Generationen, sondern auch die Folgen für ärmere Weltregionen. Nach *Fridays for Future* (F4F) gibt es inzwischen auch die Zusammenschlüsse der *Teachers for Future* (T4F) und der *Scientists for Future* (S4F), die mit ihrer Expertise einen Beitrag für eine nachhaltige Zukunftsentwicklung leisten wollen (<https://de.scientists4future.org>) (1).

Für welche Zukunft lernen wir?

„Why should I be studying for a future that soon may be no more, when no one is doing anything to save that future?“ Diese Frage stellte *Greta Thunberg* (2). Die globale *Fridays for Future*-Bewegung hat mit ihren kontinuierlichen Aktionen die Themen Klimakrise und Zerstörung der Lebensgrundlagen stärker in das Bewusstsein der Gesellschaft gebracht. Es muss in allen Bereichen des Bildungssystems sehr ernst genommen werden, wenn Jugendliche zu

zweifeln beginnen, ob es noch sinnvoll ist, zu studieren oder eine Ausbildung zu machen für eine Zukunft, die angesichts der globalen Probleme ungewiss erscheint. Daher ist es notwendig, den Jugendlichen Perspektiven für ihr eigenes Leben aufzuzeigen und ihnen Bildungsangebote zu machen, die sie zur Mitgestaltung der Zukunft befähigen.

Die Themen der Jugendlichen

Die aktuelle Jugendstudie, in der 14- bis 22-Jährige zu den Themen Umwelt, Klima und Politik und zu ihrem Engagement befragt wurden, zeigt, dass Umwelt- und Klimaschutz für junge Menschen das wichtigste gesellschaftliche Problem darstellt: 45% halten dieses Thema für „sehr wichtig“, weitere 33% für „eher wichtig“ (3). Sie sind der Meinung, es müsse dringend mehr für Klima und Umwelt getan und dabei auf soziale Gerechtigkeit geachtet werden. Es folgen die soziale Gerechtigkeit (39% sehr wichtig, 42% eher wichtig) und der Zustand des Bildungswesens (39% sehr wichtig, 41% eher wichtig)

Als wichtigste Akteure für Umwelt- und Klimaschutz sehen die Jugendlichen jede und jeden Einzelnen (61%), die Industrie (50%) und die Bundesregierung (48%) in der Verantwortung.

Neben dem Klimaschutz interessieren sich alle Befragten (87%) für soziale Themen wie das Zusammenleben der Menschen, Solidarität, Gerechtigkeit und Hilfe für andere. Sie sehen zudem einen Zusammenhang zwischen dem Umwelt- und Klimaschutz und der Erreichung sozialer Ziele. Die meisten Jugendlichen erwarten, dass künftige Generationen durch die erwartbaren Umweltprobleme auch finanziell erheblich belastet würden, wenn nicht ausreichende Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Für sie ist es daher wichtig, dass sich auch finanziell schlechter gestellte Menschen umweltfreundliche Produkte leisten können. Das Potenzial für politisches Engagement für eine lebenswerte Zukunft ist groß: Etwa ein Viertel hat bereits bei den F4F-Klimastreiks mitgemacht, fast alle (90%) können sich vorstellen, das künftig wieder zu tun, und von denen, die sich bisher noch nicht beteiligt hatten, kann es sich fast die Hälfte vorstellen.

Strafen für Klimastreiks?

Es ist also zu erwarten, dass die Jugendlichen sich weiterhin für ihre Zukunft engagieren und – nach Corona – wieder freitags streiken werden. Die Frage, ob die Schuladministration für das Klima streikende Jugendliche bestrafen soll, stellt sich für uns nicht. Im Gegenteil: Die Schulen sollten schleunigst überlegen, wie sie diese jungen Menschen mit Lernangeboten im Sinn der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BnE) unterstützen können, und zwar auch in Verbindung mit den Aktionen von F4F. So können die Schulen Umwelt-AGs oder schulische Politikwerkstätten einrichten, die politische und individuelle Handlungsperspektiven im Privatleben sowie in Studium und Beruf aufzeigen. Schulen können Kontakte zu den lokalen Gruppen der Scientists for Future herstellen und Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft einladen, sei es live oder wie jetzt in Corona-Zeiten zu Zoom-Konferenzen. Klima-, Energie- und Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler können informative Vorträge

Scientists for Future: Aus der Arbeit hessischer Regionalgruppen

S4F-Arbeitsgruppe Unterrichtsprojekte & Lehrerbildung Kassel

- Klimawissenschaftliche Vorträge und Diskussionen in Kasseler und nordhessischen Schulen, in Corona-Zeiten mit digitalen Medien
- Angebot von Projektbegleitungen
- Entwicklung einer PowerPoint-Foliensammlung zur Analyse der Klimakrise und möglicher Lösungen für den Einsatz im Unterricht
- Entwicklung eines S4F-Flyers für die Schulen
- Unterstützung für F4F bei der Vorbereitung von Demonstrationen und anderen Aktionen

Weitere Informationen in dem Flyer der S4F Kassel (<https://bit.ly/3qLYr9G>), Kontakt: klaus.moegling@uni-kassel.de

S4F-Arbeitsgruppe Schule Frankfurt

- Climonomics am 25.10.2019 und 4.12.2019, Jugendklimakonferenz mit Schülerinnen und Schülern an der Goethe-Uni (Leitung: *Subin Nijhawan*)
 - Debating climate change and action in the EU-Parliament: Lehrerfortbildung zu dem Projekt, an dem mehrere hundert Schülerinnen und Schüler teilgenommen haben
 - Vorträge in Schulen von *Prof. Dr. Joachim Curtius*, Atmosphärenforscher
 - Klimafrühstück im Senckenberg-Institut vor dem Globalen Klimastreik
 - Workshop im Rahmen der Hochbegabtenförderung zum Thema Klimakrise mit Schülerinnen und Schülern
- Kontakt: <https://de.scientists4future.org/regionalgruppen/regionalgruppen/>

zur Analyse der globalen Klimasituation halten und mit den Lernenden Lösungsperspektiven diskutieren. Und wenn dann wieder ein internationaler Klimastreiktag angesagt ist, könnten sich die Schülerinnen und Schüler mit ihren PoWi-Lehrkräften projektorientiert mit den Aktionen auseinandersetzen oder daran teilnehmen und die Aussagen auf den Schildern und Transparenten sammeln und auswerten. Reden oder Interviews mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Klimastreik können aufgezeichnet oder mitprotokolliert und im PoWi-Unterricht ausgewertet werden. Dies wäre die Aufgabe von Schulen und nicht die Verfolgung und Bestrafung der Lernenden, die sich für unsere Welt engagieren!

Bildungsgelegenheiten eröffnen

Wenn es gelingt, junge Menschen bei ihrem Engagement für die Ökologie dieses Planeten zu unterstützen, wäre ein wichtiges Ziel schulischer Bildung erreicht. Dies kann natürlich nicht im Sinne einer Überwältigung oder Manipulation geschehen. Es geht darum, Bildungsgelegenheiten mit durchaus kontroversen Materialien, außerschulischen Expertinnen und Experten unterschiedlicher Couleur, eigenen Nachforschungen und Projekten zu eröffnen und einen persönlichen klimapolitischen Standpunkt zu entwickeln. Wenn dann tatsächlich Schülerinnen und Schüler bei F4F Verantwortung übernehmen und sich dort engagieren, dann ist dies sicherlich etwas, das alle Beteiligten positiv beurteilen sollten.

Verschenkte Expertise

Die Thematisierung der Klimaproblematik und möglicher Lösungen im Unterricht, die Gestaltung neuer Unterrichtskonzepte zu Fragen der nachhaltigen Entwicklung sollten auch verstärkt in der Lehreraus- und -fortbildung verankert werden. Mitverantwortung für die Zukunft und fächerübergreifende Zugänge zu den Themen Umwelt und Klima wollen gelernt sein. Hier mangelt es immer noch an geeigneten Angeboten einer ohnehin als defizitär zu bewertenden staatlichen Lehrerfortbildung in Hessen.

Auch die Zusammenarbeit mit den S4F-Initiativen auf Bundes- oder Landesebene oder mit lokalen S4F-Initiativen wäre sinnvoll. Allerdings ist bisher weder die Lehrerfortbildung noch



Regionalgruppe Kassel der Scientists for Future

das Staatliche Schulamt in Kassel auf uns zugekommen. Unsere Anfragen an die Leitung des Staatlichen Schulamts Kassel blieben unbeantwortet. So wird die Expertise von rund 150 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Kassel und des Fraunhofer Instituts für Energiewirtschaft und Energiesystemtechnik (IEE) in Kassel verschenkt! Können wir uns dies leisten? Schulleitungen und Lehrkräfte können sich gern an die nordhessische S4F-Arbeitsgruppe Unterrichtsprojekte & Lehrerbildung wenden. Wir würden uns freuen, wenn wir so das Bemühen, Unterricht nachhaltigkeitsorientierter auszurichten, unterstützen können. Das gleiche gilt für die anderen hessischen S4F-Regionalgruppen.

Thomas Vollmer, Petra Risse, Paul Leuck und Klaus Moegling

Die Autorinnen und Autoren sind Mitglieder der Arbeitsgruppe Unterrichtsprojekte & Lehrerbildung der Kasseler Regionalgruppe der Scientists for Future.

(1) Die Initiative *Scientists for Future* wurde 2019 gegründet. Sie will „den aktuellen Stand der Wissenschaft in wissenschaftlich fundierter und verständlicher Form in die gesellschaftliche Debatte um Nachhaltigkeit und Zukunftssicherung“ einbringen, „aktuelle Entwicklungen auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse“ bewerten und Falschbehauptungen entgegentreten, wenn sie genutzt werden, „um Schritte zu Nachhaltigkeit oder Klimaschutz zu diskreditieren“.

(2) <https://fridaysforfuture.de>

(3) BMU/UBA – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit/ Umweltbundesamt (Hg.; 2020): Zukunft? Jugend fragen! Umwelt, Klima, Politik, Engagement. Berlin, Dessau-Roßlau. Online: <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/zukunft-jugend-fragen> (22.01.2021)

Hessischer Klimaschutzplan S4F: Ziele reichen nicht aus

Die hessischen Regionalgruppen der Scientists for Future wollen das Land Hessen beim Erreichen seiner Klimaschutzziele aus wissenschaftlicher Perspektive unterstützen. Für die anstehende Fortschreibung des im Jahr 2017 verabschiedeten integrierten Klimaschutzplans des Landes (iKSP) legten sie im Januar 2021 eine unabhängige wissenschaftliche Bewertung des derzeitigen Klimaschutzplans vor und kündigten an, „den Prozess weiter kritisch aus wissenschaftlicher Perspektive zu begleiten“. In der Summe halten die hessischen Regionalgruppen die bisher formulierten Ziele nicht für ausreichend, um die Verpflichtungen aus dem Pariser Klimaabkommen zu erfüllen:

„Ziele und Maßnahmen sind zumeist weich formuliert, es fehlen fast durchgängig klare und messbare Kriterien für Ziele und Maßnahmen. Wir legen dem Land dringend nahe, mit klar messbaren quantitativen Zielen und zeitnahe Bewertung von Fortschritten zu arbeiten, da nur so zu erkennen ist, ob Klimaziele und formulierte Maßnahmen erfolgreich verfolgt werden.“

Der Verzicht der Landesregierung auf eigene Ziele und die Entscheidung, Klimaschutz und Klimaanpassung den Kommunen und der Wirtschaft zu überlassen, gefährde „alle Güter, für deren Schutz die Landesregierung verantwortlich ist“.

- Den vollständigen Text findet man unter <https://info-de.scientists4future.org/> und unter <https://bit.ly/2M3FFMI>.



Mehr als ein Wort

Legasthenie: Wörter schreiben, wie sie am schönsten aussehen

Benjamin Happ aus Bischoffen im Lahn-Dill-Kreis ist Legasthener. Seine Eltern verhinderten, dass er im Grundschulalter auf eine Förderschule überwiesen wurde. Nach der Hauptschule und mit einem Gesellenbrief machte er – als erster aus einer

Arbeiterfamilie – sein Abitur am Hessenkolleg. Jetzt hat er ein Masterstudium als Politologe abgeschlossen. Für die HLZ beschreibt er seine Bildungsbiografie. Sie zeigt, dass der Kampf für mehr Chancengerechtigkeit noch lange nicht abgeschlossen ist.

Legasthenie ist nur ein Wort, doch beladen mit so viel Schwierigkeiten für mich. Gleichwohl war da von klein auf die Begeisterung für das geschriebene Wort, für all die Farbenpracht und Poesie, die die Sprache in sich trägt. Ich denke, diese Begeisterung, gerade für Lyrik, hat mir immer wieder sehr geholfen.

Von der „Sonderschulempfehlung“ ...

Gegen die pädagogische Empfehlung, mich an eine „Sonderschule“ zu verweisen, setzten sich meine Eltern dafür ein, dass ich weiter an einer Grundschule unterrichtet wurde. Rot geflutete Aufsätze waren eine unerquickliche Realität, insbesondere weil es sich ja durch Tischnachbarn zeigte, dass bei mir sehr viel falsch war. Deutschlehrer schlugen meinen Eltern vor, wenigstens meine Arbeiten nicht mehr zu benoten. Noch heute kann ich mich an die unnachgiebige Haltung meiner Mutter erinnern. Sie meinte: „Der Junge lernt und so soll er auch Resultate sehen und er wird sich über eine Vier so freuen wie andere über eine Eins oder Zwei“. Sehr unangenehm wurde es immer, wenn ich an die Tafel musste, um ein Wort anzuschreiben, das ich aus irgendwelchen Gründen nicht auswendig gelernt hatte.

Sie müssen verstehen, dass der Klang eines Wortes für mich etwas sehr

Abstraktes darstellt. Ich habe – und mitunter ist dies heute noch so – Worte so geschrieben, wie sie am schönsten aussahen. Schlimmer als so mancher Kommentar aus der Klasse war es, wenn Lehrkräfte meine Schwäche vor allen angeprangert haben.

Es ergab sich irgendwie folgerichtig der Weg in die Hauptschule und die feine Ironie war, dass ich mich hier ein wenig freischwimmen konnte. Natürlich war es nicht schön, dass Kontakte mit ehemaligen Mitschülern, die nun auf der Realschule oder dem Gymnasium verweilten, abbrachen. Aber in einem Klassengefüge, ohne von außen mit diesem Stempel versehen zu werden, war der Druck auf mir nicht mehr ganz so groß. Ich hatte eine Klassenlehrerin, die ich bis heute als Förderin bezeichnen möchte. Sie war eine Verfechterin, dass auch guten Hauptschülerinnen und Hauptschülern viele Türen aufstehen würden.

Nach der Hauptschule entschloss ich mich zu einer Lehre als Schreiner. Das Problem der Legasthenie rückte in dieser Zeit in den Hintergrund. Man musste nur funktionieren. Nach erfolgreicher Gesellenprüfung und einer Zeit als Geselle kam wahrscheinlich der entscheidendste Einschnitt bis dato. Aufgrund schlechter Auftragslage stand ich ohne Arbeit da und vor der Frage, was ich nun tun sollte. So entschloss ich mich, nach Weilburg an die Wilhelm-Knapp-Schule zu gehen und in einem Berufsaufbaujahr meine mittlere Reife nachzuholen.

... über das Abitur am Hessenkolleg...

Dieses Jahr hat mich rückblickend sehr geprägt, da dort Menschen von Anfang 20 bis Anfang 40 in einer Klasse zusammen waren. Ich war einer der jüngsten und sehr viel Lebenserfahrung und neue Eindrücke strömten auf mich ein.

Ich hatte nach diesem erfolgreichen Abschluss ehrlicherweise keinen Plan, was nun folgen sollte. Die erste Idee

war, wieder in meinen alten Beruf zu gehen, doch ein Lehrer in Weilburg erzählte mir von einem Hessenkolleg in Wetzlar, an dem man sein Abitur nachholen könne. Ich und Abitur? Wie sollte dies gehen? Aber es ging und die drei Jahre am Hessenkolleg waren mit die schönste Zeit. Nicht, dass die Probleme mit meiner Rechtschreibung behoben waren, ganz und gar nicht. Aber dass man sich Mühe gab, herauszufiltern, was ich mitteilen wollte und nicht so sehr wie, baute mich immer mehr auf. Die Beschäftigung mit Lateinamerika und insbesondere mit der Lyrik von *Pablo Neruda*, *Ernesto Cardenal* und *Giocconda Belli* hatte einen sehr prägenden Einfluss auf mich.

Als die Hochschulreife erlangt war, hatte ich den Eindruck, der Einzige zu sein, für den nicht klar war, was nun folgen sollte. An eine Universität gehen? Ich kann nicht in Worte ausdrücken, wie weit diese Idee entfernt von mir war. Ich hatte den Eindruck, nicht dorthin zu gehören.

... bis zum Magister Artium

Eine Zeitlang arbeitete ich bei der Müllabfuhr, um den Kopf freizubekommen, und verschob die Einschreibung an der Justus-Liebig-Universität in Gießen bis auf den letzten Moment. Ursprünglich wollte ich nur ein Semester bleiben. Doch aus einem wurden ein paar Semester mehr und ich konnte die Universität mit einem Magister Artium in Politikwissenschaft verlassen, was mich unendlich glücklich machte. Doch erst nun mit der ersten Veröffentlichung eines Gedichts von mir hat sich ein Kreis geschlossen.

Benjamin Lapp, Bischoffen

Ein Gedicht von Benjamin Lapp erschien 2020 im Jahrbuch für das neue Gedicht in der Frankfurter Bibliothek der Brentano-Gesellschaft. Weitere Gedichte findet man unter anderem in der österreichischen Online-Zeitung „Unsere Zeitung – Die Demokratische“ (www.unsere-zeitung.at) > Benjamin Lapp)

Die Neutralität der Träne

Manchmal ist es so viel leichter zu weinen,
viel leichter als zu lachen.
Tränen fallen lautlos.

Sie sind unschuldige Geister
eines unwillkürlichen Moments der Gefühle.
Sie begreifen nicht,
den Ausgangspunkt ihrer Reise.

Manchmal ist es heilend zu lachen
und den Tränen zum Abschied
ein Lächeln zu schenken.

Benjamin Lapp

Erfahrungen nutzen

„Fragt uns!“ Ein Projekt des GEW-Kreisverbands Bergstraße

Es war ein Zitat von *Frauke Gützkow*, Mitglied des Hauptvorstands der GEW, das bei *Christine Hauck* und *Gerhard Vetter* für Aufmerksamkeit sorgte. Sie schrieb in einem Artikel der Mitgliederzeitschrift E&W im Oktober 2018:

„Es ist überfällig, dass wir die Kraft der Älteren mehr nutzen. (...) Ältere wünschen sich Aufgaben, die den Fähigkeiten gerecht werden, die sie in 30, 40 Jahren Beruf gesammelt haben. (...) Die Älteren wissen, was sie zu bieten haben, und wollen die Gesellschaft mit Power mitgestalten. (...) Mit dem Gewerkschaftsbeschluss zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements und der expliziten Einbeziehung der älteren Generation (...) hat die GEW wichtige Signale gesetzt.“

Dieser Artikel, der den Titel „Fragt uns!“ trug, war die Initialzündung für ein Projekt, das die beiden pensionierten GEW-Mitglieder gemeinsam mit dem Kreisverband Bergstraße aus der Taufe hoben. Und der Slogan für die Initiative wurde gleich mitgeliefert: „Fragt uns!“ „Unsere Idee war es, auf Basis unserer langjährigen Erfahrung Kolleginnen und Kollegen in Fragen des Berufsalltags zu beraten“, erklärt Christine Hauck. Als das Duo mit der Projektidee beim Kreisvorstand der GEW Bergstraße vorstellte, rannete es dort offene Türen ein. Schnell wurden ein Konzept entworfen und die Umsetzung vorangetrieben, denn auch der Kreisvorstand zeigte sich davon überzeugt, dass in einem solchen Angebot sehr viele Möglichkeiten für alle Beteiligten liegen.

Christine Hauck ist sich sicher, dass sich Lehrkräfte in ihrem herausfordernden Berufsalltag manchmal einen Gesprächspartner wünschen, der sich ihre Fragen und Sorgen anhört, sie mit dem Erfahrungsschatz von 30 bis 40 Berufsjahren betrachtet und gemeinsam mit ihnen nach Ressourcen und guten Lösungen sucht:

„Solche Gesprächspartner, die außerhalb der schulischen Strukturen unterstützen und beraten und dabei absolute Vertraulichkeit garantieren, möchten wir sein.“

Dabei bringen Christine Hauck und Gerhard Vetter sehr unterschiedliche Erfahrungen ein. Gemeinsam ist der immense Erfahrungsschatz durch die

zahlreichen Jahre im Lehrberuf, aber in ganz unterschiedlichen Fächern: Christine Hauck unterrichtete Deutsch und Musik, Gerhard Vetter Chemie und PoWi. Bei Christine Hauck kommt die langjährige Tätigkeit als örtliche Personalrätin an der Martin-Luther-Schule in Rimbach im Odenwald hinzu, ebenso ihre Tätigkeit als stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte am Staatlichen Schulamt für die Landkreise Bergstraße und Odenwald. Außerdem ist sie zertifizierte Systemische Beraterin und NLP-Practitioner. Dass Gerhard Vetter auf viele Jahre als Ausbilder am Studienseminar für Gymnasien in Hepenheim zurückblicken kann, macht das Angebot von „Fragt uns!“ auch für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst interessant. „Über unsere Erfahrungsfelder in Schule, Ausbildung und Schulamt haben wir viele Kompetenzen erworben, die wir in die Beratung von Kolleginnen und Kollegen einbringen möchten“, erklärt der aktive Pensionär.

Der Katalog möglicher Beratung und Unterstützung ist vielfältig. Sie helfen

- bei schwierigen Gesprächen und Konflikten mit Schülern, Eltern, Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten,
- bei Fragestellungen zur Teilzeitschäftigung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- bei Überlastungssituationen und Burnout sowie bei Fragen zur Lehrer-gesundheit, unter anderem zur Wiedereingliederung nach Krankheit,

- bei der Laufbahnberatung,
- bei der Vorbereitung für ein Überprüfungsverfahren,
- bei Fragen zur Selbstorganisation von Unterricht, unter anderem bei der Erstellung und Auswertung von Klassenarbeiten,
- bei Fragen zur erfolgreichen kollektiven Zusammenarbeit und
- bei der Vor- und Nachbereitung von Unterricht, gerade auch in der Berufseinstiegsphase, wobei Christine Hauck und Gerhard Vetter auch in den Unterricht kommen würden.

„Fragt uns!“ ist ein komplett ehrenamtlicher Service, der sich an Lehrkräfte und kleine Teams aus allen Schulformen richtet, um Fragen und Problemstellungen des beruflichen Alltags zu klären und zu bewältigen. Für GEW-Mitglieder ist die Beratung kostenlos. Nichtmitglieder können sich für eine Gebühr von 20 Euro ebenfalls beraten lassen. Die Einnahmen fließen dann in voller Höhe in das GEW-Förderprojekt „Fair Childhood“. Die Beratungen finden im Regelfall im Büro des GEW-Kreisverbandes Bergstraße in Bensheim-Auerbach statt und können individuell abgesprochen werden.

Wer sich näher über das Projekt informieren möchte, kann unter folgenden Mail-Adressen Kontakt aufnehmen: christine.hauck@gew-bergstrasse.de oder gerhard.vetter@gew-bergstrasse.de.

Holger Giebel, GEW Bergstraße



Fragt uns: Gerhard Vetter und Christine Hauck (Foto: Holger Giebel)



Zur Zukunft der Schule

Demokratie, Ökologie, Heterogenität: In Gegensätzen denken

Es ist umstritten, ob die Schule in ihrer aktuellen Gestalt pädagogischen Gütekriterien gerecht wird und hinreichend gut „aufgestellt“ ist für die Bewältigung anfallender Zukunfts-Aufgaben. Einschätzungen und Programme werden oft kontrovers gegenübergestellt und im Konflikt diskutiert. Im Folgenden soll in antinomie-sensibler Sicht versucht werden, scheinbar unversöhnliche Positionierungen besser zu verstehen und Perspektiven für eine fruchtbare Diskurs-Kultur aufzuzeigen.

Demokratische Haltung

Der Schule (und pädagogischen Bemühungen allgemein) wird wie selbstverständlich zugeschrieben, dass sie „zur Demokratie erziehen“ bzw. „demokratische Bildung“ vermitteln soll. Und es wird unterstellt, dass sie dies auch kann. Das ist jedoch nicht selbstverständlich. Damit man sich bei entsprechenden Bemühungen keinen Illusionen hingibt, sind die Bedingungen zu klären, unter denen dies gelingen soll.

Zu bedenken ist zunächst, dass die Begriffe „Demokratie“ bzw. „demokratisch“ eine doppelte Bedeutung haben: Demokratie ist zunächst als Verfahren für politische und pragmatische Entscheidungen (die Mehrheit hat/bekommt Recht) zu verstehen; „demokratisch“ wird aber auch als Prinzip für den sozialen Umgang miteinander (Anerkennung, Respekt, Verantwortung, soziale Kompetenz, etc. bis zur „Achtung der Menschenwürde“) verwendet. Und in dieser letztgenannten Bedeutung sind sozial-ethische Fragen von besonderer Bedeutung.

Eine entsprechende „Erziehung“ ist wichtig und wünschenswert, aber durchaus schwierig. Der Anspruch/das Versprechen, dass alle die gleichen Rechte haben (sollen), bricht sich bei förmlichen Verfahren und Entscheidungen an der immer wieder entstehenden und unvermeidlichen Ungleichheit zwischen der Mehrheit und der Minderheit: Die einen bekommen „Recht“ und die anderen sind die „Verlierer“, die sich der Mehrheit fügen sollen. Dass alle die gleichen Mitwirkungs-Rechte gehabt hätten, relativiert sich bereits da-

ran, dass nicht alle gleich fähig sind, ihre Vorstellungen zu artikulieren und sich rhetorisch durchzusetzen.

Damit bekommen „demokratische“ Prozesse zwiespältige Bedeutungen: Sie ermöglichen eindeutige und im Prinzip verbindliche Entscheidungen, aber sie sind verbunden mit Enttäuschungen, es bleiben Vorbehalte, und potenziell kann sich Widerstand mit mehr oder weniger destruktiver Kraft entwickeln. Deshalb bricht sich die prinzipiell geteilte Einsicht, dass demokratische Ziele und Verfahren wünschenswert oder gar unverzichtbar sind (vgl. Churchills - angebliches - Diktum, dass es kein besseres Verfahren gebe), an den (ebenfalls von Churchill angesprochenen) Mängeln. Emotional kann sich dieser Bruch darin äußern, dass manche lieber nicht an solchen Prozessen teilnehmen, weil sie das Risiko scheuen, bei der Minderheit „auf der falschen Seite“ zu landen. Je mehr man sich in einer zur Entscheidung anstehenden Sache „gute Gründe“ für die eigene Sicht erarbeitet hat, desto größer wird die Enttäuschung, wenn diese nicht mehrheitsfähig werden. Dies auszuhalten (oder „sportlich“ zu nehmen), erfordert eine emotional-psychisch stabile Persönlichkeit. Diese sollte sich aus frühkindlichem „Urvertrauen“ über sichere Bindungen und soziale Anerkennung entwickeln, sie wird aber nicht immer wirksam gefördert. Ein „Mangel“ kann sich in Rückzug und Verweigerung, in Gleichgültigkeit und Teilnahmslosigkeit bis zu destruktiv-aggressiver Obstruktion auswirken, während positive Erfahrungen die Bereitschaft und die Fähigkeit zu sozial-konstruktivem Verhalten und Handeln grundlegen können. Dann können Konflikte rational gehandhabt und ggf. auch verlorene Abstimmungen ertragen werden.

Das moralisch-euphorische Versprechen, dass durch Demokratie Gleichheit gewährleistet werde, wird durch die Praxis der mehrheitlichen Entscheidungs-Findung relativiert. Letztlich kann damit - gewollt oder unbedacht - ein Recht der Erfolgreichen und der Stärkeren als prinzipielle Orientierung auch im alltäglichen Umgang mit-

einander Einfluss gewinnen oder gar leitend werden: Man darf seine Orientierungen durchsetzen, und wer dabei weniger erfolgreich ist, soll dies bitte zur Kenntnis nehmen und mit seinen Wünschen etc. zurückstecken.

Ob bzw. wie stark solche Nebenwirkungen „ungewollt-verborgene“ Einflüsse haben, ist natürlich kaum zu messen. In einer antinomie-sensiblen Deutung sollte es aber bewusst gemacht und im pädagogischen Diskurs bearbeitet werden.

Ökologische Nachhaltigkeit

Eine ähnliche Problematik ist auch bei einer „Erziehung zu nachhaltigem Verhalten“ aufzuzeigen: Das klingt als Programm wie selbstverständlich, es reicht aber nicht, dazu lediglich Parolen herauszustellen. In kritischer Betrachtung wird auch hier ein Zwiespalt deutlich: Zum einen nutzen und genießen die meisten Menschen die vertraut gewordenen, aber mehr oder weniger ökologisch bedenklichen Möglichkeiten des Konsums, der Mobilität etc. Zum anderen wissen wir bzw. können wir wissen, dass eine für alle Menschen gedeihliche und lebenswerte Zukunft nur durch ein radikales Umdenken und consequente Änderungen des Verhaltens gesichert werden kann. Es erscheint aussichtslos, die bereits eingetretenen Entwicklungen rückgängig zu machen und das sich mehr oder weniger deutlich abzeichnende Ende des „Anthropozäns“ zu vermeiden.

Dieses Wissen ist aber nur in Grenzen zu einem consequenten ethischen Bewusstsein geworden. Viele Menschen sind nicht bereit, ihr Verhalten zu ändern, weil bzw. solange es die anderen nicht auch tun. Man möchte ja nicht „der Dumme“ sein. Damit ist das Verhältnis zwischen Individualität und Sozialität angesprochen. Die bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse beziehen ihre Legitimität in großem Maße aus dem Versprechen, dass sich ihre Mitglieder als individuell freie Persönlichkeiten entfalten können. Sie dürfen dazu alles nutzen, was - im Rahmen gesetzlicher Vorgaben - zur Verfügung steht. Wenn dann gravierende Ein-

schränkungen auferlegt und durchgesetzt werden sollen, müssten diese Versprechungen für ein „gutes Leben“ zurückgenommen werden. Das löst Proteste und sogar radikalen Widerstand aus. Die Bereitschaft, sich zu den kommenden Generationen solidarisch zu verhalten, ist nicht gerade ausgeprägt.

Wenn pädagogische Verantwortung auch als Vorsorge für künftige Generationen verstanden wird, dann kann sich die Schule dieser Problematik nicht verweigern. Sie kann dazu zwar nur einen begrenzten, aber doch einen wichtigen Beitrag leisten. Es genügt allerdings nicht, über die Probleme sachlich aufzuklären. Wichtig ist es darüber hinaus, die sozial-ethischen Haltungen zu fördern und die emotionalen Grundlagen eines entsprechenden Verhaltens zu stärken. Beiträgen kann und sollte dazu die Erfahrung, dass jeder verantwortlich ist für die Entfaltung seiner individuellen Kompetenzen und für seine Beiträge zur kooperativen Arbeit der Gruppe. Die Förderung ethischer Haltungen erschöpft sich dann nicht in moralischen Appellen, sondern sie setzt auf konkrete Aktivitäten, nachhaltig wirkende Erfahrungen und den daran anschließenden Diskurs.

Homogenität und Heterogenität

In traditioneller Sicht gilt es als selbstverständlich, dass Lerngruppen „homogen“ zusammengesetzt sind bzw. es sein sollen. In der aktuellen Reformdiskussion wird dies schlicht als Fiktion und darüber hinaus als pädagogisch problematisch beurteilt. Man müsse Heterogenität nicht nur zur Kenntnis nehmen, sondern solle sie ausdrücklich begrüßen.

Wie ist diese Kontroverse zu beurteilen und vielleicht zu lösen? Lernpsychologisch wird Homogenität damit begründet, dass alle Schülerinnen und Schüler einer Lerngruppe ähnliche Ausgangsbedingungen haben sollten, damit alle dort „abgeholt“ werden können, „wo sie stehen“. Der Unterricht soll sich dann an einem mittleren Leistungsniveau orientieren, mit dem auch die Schüler mit schwächeren bzw. stärkeren Leistungen zurecht kommen müssen.

Ein gravierender Einwand gegen homogene Gruppen zielt auf die sozialen Erfahrungen der Lernenden. Wenn Gruppen als homogen verstanden und gestaltet werden, fehlen die „natürliche“ Heterogenität und die soziale Vielfalt, in denen sich das „echte“ Leben

abspielt. In sozial homogenen Gruppen werde nur der Umgang mit Seinesgleichen gelernt. Wenn die Heranwachsenden sich zu selbstbewussten Persönlichkeiten entfalten sollen, die ihre Kompetenzen konstruktiv und kooperativ in die Gemeinschaft einbringen können, dann seien an Homogenität orientierte Lernprozesse unzureichend.

Diese widerstreitenden Forderungen sind aber in der traditionellen Struktur des Lehrens und Lernens nicht optimal gestaltet. Lernen findet in Jahrgangsklassen statt, die einerseits als so „homogen“ verstanden werden, dass alle „eigentlich“ den jeweiligen Anforderungen gerecht werden können müssten. Sie sollen aber andererseits so „heterogen“ sein, dass unterschiedliche Persönlichkeiten sich wechselseitig anregen können und soziale, demokratische Verhaltensweisen eingeübt werden. Für alle steht im Prinzip die jeweils gleiche Lernzeit zur Verfügung, nach deren Ablauf „festgestellt“ wird, mit welchem Erfolg oder aber mit welchem Grad an Defiziten die Lernenden „bestanden“ haben.

Für die Kompensation von Lücken sind diese bzw. ihre Eltern selbst verantwortlich. Diese Form des „Einheitsunterrichts“ erfüllt weder die individualisierende noch die soziale Funktion optimal: Wenn die Lerngruppe „homogen“ ist, bildet sie nicht die Vielfalt der Gesellschaft ab, wenn sie „heterogen“ ist, kann sie den individuellen Lernvoraussetzungen und Fördermöglichkeiten nicht – oder allenfalls mit erheblichem Aufwand – entsprechen. Die für alle gleiche Lernzeit trifft allenfalls die Mittelgruppe, sie wird aber weder den leistungsstärkeren noch den leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern gerecht. Unterschiedliche Lernstile, unterschiedliche Interessen können sich nicht entfalten. Diese Form des Lehrens und Lernens ist etabliert und weithin akzeptiert. Sie wird häufig kritisiert, aber gleichwohl hingenommen. Die notwendige Entwicklung bleibt aber in diesen Strukturen gefangen.

Beide Prinzipien sind wichtig. Heterogenität und Homogenität haben unterschiedliche Funktionen, und beiden Prinzipien sollte in angemessener Weise entsprochen werden.

Jörg Schlömerkemper

Der Nachdruck erfolgte mit freundlicher Genehmigung von Autor und Verlag aus: Jörg Schlömerkemper: Pädagogische Diskursstruktur. 2021 (siehe Kasten).

Jörg Schlömerkemper

Pädagogische Diskurs-Kultur

Über den sensiblen Umgang mit Widersprüchen in Erziehung und Bildung



Jörg Schlömerkemper, bis 2008 Professor für Schulpädagogik an der Goethe-Universität Frankfurt, hat den in seinem Buch „Pädagogische Prozesse in antinomischer Deutung“ (HLZ 12/2018) dargestellten Ansatz für die Praxis weiterentwickelt. In seinem neuen Buch „Pädagogische Diskurs-Kultur“ regt er an, „Begriffe und Konzepte der pädagogischen Reflexion kritisch zu durchdenken und nach einem theoretischen Verständnis zu suchen, mit dem Widersprüche und irritierende Ungereimtheiten konstruktiv ‚aufgehoben‘ werden können“. Statt auf „absolute Wahrheiten“ zu warten, sollten die Felder der Persönlichkeits-Entwicklung und Formen der Persönlichkeit-Erziehung in ihren vielfältigen „Wirksamkeiten“ differenzierter bedacht werden: „Dieser Ansatz wird sowohl für allgemeine Erziehungsprozesse wie auch für eine antinomie-sensible Theorie der Schule konkretisiert.“ Am Ende entwickelt der Autor Folgerungen für die Gestaltung des Lernens in einer Schule der Zukunft, für entsprechende bildungspolitische und gesellschaftspolitische Rahmungen und die Aufgaben der Erziehungswissenschaft.

Jörg Schlömerkemper: Pädagogische Diskursstruktur. Über den sensiblen Umgang mit Widersprüchen in Erziehung und Bildung. Leverkusen: Barbara Budrich, 2021, 196 S., 24,90 €.

Betr.: HLZ 1-2/2021
Digitalisierung in Hessen

Ausfall des Servers

Im Zuge der Digitalisierung wurden bereits im Sommer auch die Grundschulen im Vogelsbergkreis an das Netzwerk IServ angeschlossen. Leider bekamen die Grundschulen nicht wie die weiterführenden Schulen einen eigenen Server, sondern wurden als Sparmaßnahme alle bei einem Server zusammengefasst. Seit klar war, dass die Schule nach den Weihnachtsferien mit Distanzlernen starten wird, haben wir begonnen, unseren Stoff zu digitalisieren. Wir haben Arbeitsblätter so verändert, dass sie online im Aufgabenmodul bearbeitet werden können. Wir haben Lernvideos gedreht und uns auf Unterricht per Videokonferenz vorbereitet. Alles mit dem Wissen, dass unsere neue Schulplattform IServ das kann. Aber schon am Sonntag vor Schulbeginn gab es gravierende Probleme und am zweiten Schultag ist der Server komplett zusammengebrochen! Alles wieder an die alten E-Mailadressen schicken mit den altbewährten Arbeitsblättern! Ich schäme mich für Deutschland, dass wir nicht mal das hinkriegen!

Nina Weck, Romrod

Betr.: HLZ 1-2/2021
Lernen zuhause

Völliger Realitätsverlust

Homeschooling hat mit Unterricht überhaupt nichts zu tun, sondern ist lediglich aus der Ferne begleitetes Lernen. Schülerinnen und Schüler, die nach Aufhebung der Präsenzpflicht zuhause unterrichtet werden, bekommen ihre Aufgaben auf ihre privaten Endgeräte geschickt und zwar von Lehrkräften, die dazu ebenfalls ihre privaten Geräte nutzen müssen. Tragbare Geräte für die Hand der Kinder fehlten. An unserer Schule war zum Schulstart nach den Weihnachtsferien kein einziges Gerät vom Land Hessen oder vom Schulträger im Einsatz. Eine Nachbesserung ist schon lange angekündigt, aber bisher noch nicht erfolgt. WLAN im Schulgebäude: Fehlanzeige! Sogar die Schulleitung muss nach Hause fahren, um an einer digitalen Dienstbesprechung teilzunehmen. Selbst die Versorgung mit Telefonen ist desaströs: Wenn es gut läuft, können zwei Kolleginnen gleichzeitig von der Schule aus telefonieren. Die Versäumnisse der letzten Jahre können nun in wenigen Monaten auch

nicht aufgeholt werden. Dass es jetzt etwas besser läuft als beim ersten Lockdown ist nur einer durch das praxisferne Agieren des Kultusministeriums hoch belasteten Schulleitung und den selbst erarbeiteten Lösungen des Kollegiums zu verdanken. Für lernschwache Kinder bleibt die Situation verheerend. Wir Lehrerinnen sind so wichtige Bezugspersonen, dass die Aufhebung der Präsenzpflicht für die Kinder auch ein emotionales Problem ist.

Die öffentliche Ansage von Kultusminister Lorz, dass den Kindern, die zuhause bleiben, kein Nachteil entsteht, zeugt nicht nur von geringer Wertschätzung der Arbeit der Grundschullehrkräfte, sondern auch von einem völligen Realitätsverlust bezüglich der Arbeitsbedingungen an den Schulen.

Katja Groh, Kassel

Betr.: HLZ 1-2/2021
Digitaler Unterricht

Raus aus dem Schlamassel!

Mittlerweile steht schon das zweite Schuljahr unter dem Einfluss der Corona-Krise, die Unterrichtspräsenz ist schon über Monate eingeschränkt. Alternative Unterrichtskonzepte für den Distanzunterricht sind gefragt, wenn den Schülerinnen und Schülern nicht eineinhalb Jahre Bildung nahezu wegbrechen sollen. Die späteren Folgen, die dieser Verlust für die Kinder und Jugendlichen selbst oder die gesamte Gesellschaft haben können, sind ja noch gar nicht untersucht. Ein reibungsloser Übergang in den digitalen Unterricht mit funktionierenden Kommunikationsplattformen und ausgearbeiteten Unterrichtskonzepten hat nicht stattgefunden, an allen Ecken hapert es mit digitalen Endgeräten, Netzkapazitäten und geeigneter Software. Die Lehrkräfte müssen selbst sehen, wie sie ihrem Auftrag gerecht werden, die Schulen werden allein gelassen.

Die GEW hatte von Anfang an ein Problem mit dem Einsatz des Computers im Unterricht. Die Forderungen nach Einhaltung des Datenschutzes verhinderten viele harmlose Unterrichtsvorhaben. Vor lauter Angst und Abwehr wurde versäumt, der Realität ins Auge zu schauen und den Unterricht mit dem Computer als festen Bestandteil des Unterrichts zu akzeptieren.

Man muss nicht alles gutheißen, was digital in und um Schule veranstaltet wird. Die Sorge vor der digitalen Demenz ist sicherlich nicht unbegründet,

aber jetzt geht es um nichts Geringeres als darum, den Bildungsauftrag der Schule einigermaßen aufrecht erhalten zu können. Es ist nicht Aufgabe der GEW, selbst Unterrichtskonzepte oder Ideen für die Umsetzung digitalen Unterrichts zu entwickeln. Aber die Mitglieder haben ein Recht auf Hilfestellungen und hilfreiche Informationen.

Ich wünsche mir, dass die historische Bedeutung dieser Situation erkannt wird und entsprechend Eingang in die Organe der Gewerkschaft findet. Ich wünsche mir, dass nicht nur über fehlende Mittel und Ausstattung gemurmelt wird, sondern dass Ideen und Konzepte ausgetauscht und kommuniziert werden, wie man aus dem Schlamassel halbwegs wieder rauskommt. Die Corona-Krise hat gezeigt, wie viel Kreativität in so einer Situation freigesetzt wird. Das brauchen wir jetzt auch für die Ausbildung unserer Schülerinnen und Schüler.

Jochen Pellatz, Baunatal

Betr.: HLZ 1-2/2021
GEW-Corona-Blog

Kitas und Grundschulen öffnen

Wir riskieren die Entwicklung einer ganzen Generation von Schülerinnen und Schülern, wenn bei der Politik nicht sofort ein Umdenken eintritt. Nach einer Studie des Klinikums Münster sitzen 45% der Kinder und Jugendlichen inzwischen bis zu acht Stunden täglich vor Bildschirmen. Sie verlernen das Lernen, sie fühlen sich in der Isolation alleingelassen, werden antriebslos, unausgeglichen und teilweise aggressiv.

Wenn Herr Lorz an die Eltern appelliert, ihre Kinder im Sinne der Kontaktreduzierung zu Hause zu behalten, dann möchte ich sagen: Der Staat hat einen Bildungsauftrag, so steht es in unserem Grundgesetz, keinen Wegsperrauftrag. Das Robert-Koch-Institut, die GEW, die meisten Elternbeiräte und Schülervvertretungen plädieren seit Wochen für ein Wechselmodell. Bei durchschnittlich 19,4 Kindern in einer Grundschulklasse kann man dann im Präsenzunterricht mit 10 bis 12 Kindern alle Hygienevorschriften und Abstände einhalten.

Schulen sind nicht nur ein Ort des Lernens. Gute Pädagogen betrachten das gesamte Lernumfeld der Kinder und ihre psychosoziale Entwicklung. Also bitte, macht wenigstens die Kitas und Grundschulen wieder auf, sofort!

Alfred Harnischfeger, Groß-Gerau

Aktuelle Rechtsfragen: Corona und mehr

■ Videoübertragung von Unterricht

Das Verwaltungsgericht Wiesbaden (VG) äußerte in einem Beschluss vom 21. 12. 2020 Zweifel, ob Lehrkräfte auch ohne ihre Zustimmung zur Durchführung des Distanzunterrichts per Videokonferenz verpflichtet werden können. Der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL) hatte das Gericht angerufen, da er vor Erlass einer entsprechenden Anordnung des Hessischen Kultusministeriums (HKM) vom 20. 8. 2020 nicht beteiligt wurde. Das Gericht begründete seine Zweifel an der Rechtsauffassung des HKM und des Hessischen Datenschutzbeauftragten mit den Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung zur Verarbeitung von personenbezogenen Beschäftigungsdaten. Allerdings hat das VG nicht in der Sache entschieden, sondern die Frage auf Grund der drohenden Grundrechtseingriffe an den Europäischen Gerichtshof verwiesen. Die GEW forderte das HKM auf, bis zur Klärung der Fragen des Gerichts die entsprechende Anordnung auszusetzen. Außerdem forderte die GEW die Schulleitungen auf, mit einer Einwilligung der Lehrkraft zur Übertragung ihres Unterrichts zum Grundsatz der Freiwilligkeit zurückzukehren.

• *Ausführliche Infos und ein von der GEW Südhessen in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten findet man unter www.gew-suedhessen.de > Rundbrief Nr.9.*

■ Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Die aktuelle Situation führt zu einer massiven Beeinträchtigung der Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV). Gruppenarbeit oder Stationenarbeit sind kaum noch möglich, und beim Wechselunterricht wissen die LiV nicht, mit welchem Teil der Lerngruppe sie in die Prüfung gehen. Selbst bei der Zweiten Staatsprüfung besteht das Risiko, dass sie in kurzer Zeit von einer Präsenzprüfung auf ein digitales Format umstellen müssen. Die GEW fordert die Landesregierung auf, in die Corona-Verordnung für die Zweite Staatsprüfung die Möglichkeit eines zusätzlichen Fehlversuchs im Fall eines Nichtbestehens der Prüfung aufzunehmen und Anträge auf eine Verlängerung des Referendariats großzügig zu behandeln.

■ Mehrarbeit durch Distanzunterricht

Der Erlass des HKM zur „Vergütung von Mehrarbeit, die durch zusätzlich zum Präsenzunterricht erteilten Distanzunterricht entsteht“, vom 10. 12. 2020 kam erst mit erheblicher Verspätung und zum Teil erst nach einer Erinnerung durch die regionalen Gesamtpersonalräte an den Schulen an.

Auch wenn der Erlass nicht der Forderung der GEW entspricht, die Mehrarbeit durch Distanzunterricht auf die Pflichtstundenzahl anzurechnen, ist er aus Sicht der GEW ein erster Schritt in die richtige Richtung: Das HKM habe jetzt endlich wahrgenommen, „dass der Distanzunterricht für Schülerinnen und Schüler, die die Schule nicht besuchen dürfen oder für die die Präsenzpflicht aufgehoben wurde, Lehrkräfte mit einer massiven Mehrarbeit bis zur Grenze der physischen und psychischen Erschöpfung belastet“.

Die GEW fordert in einem Beschluss des Landesvorstands vom 29. 1. 2021 alle Kolleginnen und Kollegen auf, bei ihrer Schulleitung Anträge auf die Vergütung von Mehrarbeit zu stellen, die durch zusätzlich zum Präsenzunterricht erteilten Distanzunterricht entsteht.

Erläuterungen zur Antragstellung sind allen Mitgliedern zugegangen. Die GEW-Mitglieder in den Gesamtpersonalräten und die ehrenamtlichen Kreisrechtsberaterinnen und Kreisrechtsberater der GEW stehen als Ansprechpersonen vor Ort zur Verfügung.

• *Weitere Hinweise: www.gew-hessen.de > Themen > Corona und Bildungssystem*

■ Dienstliche E-Mail-Adressen

In seiner Mail vom 14. 1. 2021 an alle Schulen bestätigte Jörg Meyer-Scholten als Ressortbeauftragter Digitalisierung im HKM, dass die verpflichtende Nutzung der vom Land Hessen bereitgestellten dienstlichen E-Mail-Adresse erst zum Schuljahr 2021/22 wirksam wird. Gespannt sein darf man weiterhin auf die versprochene Auslieferung von dienstlichen digitalen Endgeräten und die Ankündigung, die Lehrkräfte über die dienstliche E-Mail-Adresse über „neue Fortbildungsangebote, Unterrichtsmaterialien, Handreichungen und wichtige Neuerungen“ zu informieren.

■ Kinderkrankentage für alle

Die Landesrechtsstelle der GEW weist in einem aktuellen Info darauf hin, dass der Anspruch auf zusätzliche Kinderkrankentage bei einer Schließung von Kitas und Schulen bzw. bei der Aufhebung der Präsenzpflicht auch für Lehrkräfte und Sozialpädagogische Fachkräfte in Schulen gilt.

Für gesetzlich krankenversicherte Eltern wurde die Zahl der Tage, für die ein Anspruch auf Krankengeld für eine Freistellung besteht, auf 20 Arbeitstage pro Kind, maximal 40 Arbeitstage deutlich erhöht. Für Alleinerziehende wurde der Anspruch auf 40 Tage pro Kind, maximal 90 Tage erhöht.

Für Beamtinnen und Beamte und privat krankenversicherte Beschäftigte hat das Land Hessen einen entsprechenden Erlass angekündigt.

Für den Schulbereich weist das HKM in seinem Schreiben vom 21. Januar 2021 auf die Möglichkeit hin, dass beamtete oder tarifbeschäftigte Lehrkräfte eine bezahlte Dienstbefreiung aus dringenden persönlichen Gründen beantragen können.

Nach § 16 der Dienstordnung kann die Schulleitung eine solche Dienst- oder Arbeitsbefreiung bis zu einer Dauer von 14 Tagen auch aus persönlichen Gründen genehmigen.

Weiterhin gilt auch der Erlass des Hessischen Innenministeriums für Beamtinnen und Beamte in Hessen vom 21. 11. 2017. Danach kann Beamtinnen und Beamten zur Betreuung erkrankter Kinder bis 12 Jahren oder Kindern mit Behinderung eine Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung im Umfang von 7 Tagen pro Kind, maximal 14 Tagen gewährt werden. Für Alleinerziehende sind es 14 Tage und maximal 28 Tage. Aus Sicht der GEW müssen auch diese Vorgaben für den Beamtenbereich an die pandemiebedingten Änderungen im Sozialgesetzbuch angepasst werden.

Bei einer behördlichen Quarantäne oder Absonderung besteht bei Beamtinnen und Beamten immer der Anspruch auf Besoldung. Tarifbeschäftigte erhalten eine Entschädigung aufgrund des Infektionsschutzgesetzes.

• *Weitere Informationen: www.gew-hessen.de > Recht bzw. > Themen > Corona FAQ bzw. im Mitgliederbereich der Homepage*



Gewerkschafter mit Herz und Seele: Zum Tod von Volkmar Preisler

Gesundheitlich stand es schon seit längerem nicht gut um ihn. Aber Volkmar war ein Kämpfer und hat seinen Krankheiten mit großem Lebenswillen über viele Jahre hinweg erfolgreich getrotzt. Am 22. Januar ist er im Alter von 77 Jahren gestorben.

Nach dem Abitur in Marburg hatte Volkmar einige Semester Jura und dann Sozialkunde, Geschichte und Deutsch an der AfE in Gießen studiert, wo er 1968/69 die Funktion des AStA-Vorsitzenden bekleidete. Nach dem Ersten Staatsexamen 1970 wurde er Lehrer an der Theodor-Heuss-Schule in Marburg, einer Grund-, Haupt- und Realschule, der er bis zum Schluss seiner schulischen Laufbahn treu blieb – in den letzten Jahren als Leiter der Förderstufe. In der pädagogischen Arbeit mit „seinen“ Hauptschülerinnen und Hauptschülern fühlte er sich wohl und fand – auch mit seinen handwerklichen Fähigkeiten – eine Erfüllung.

Als Leiter des Referats Tarif-, Besoldungs- und Beamtenrecht war Volkmar Preisler in der hessischen GEW der 80er und 90er Jahre eine prägende Persönlichkeit. Unvergessen bleibt sein tatkräftiger Einsatz bei der bis dahin größten Arbeitsniederlegung hessischer Lehrkräfte 1989, um eine Verkürzung der Arbeitszeit durchzu-

setzen. Volkmar war auch Mitglied des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium, ab 1987 als stellvertretender Vorsitzender und von 1990 bis 1994 als Vorsitzender.

Der Kampf für eine wissenschaftliche Ausbildung für alle Lehrkräfte, für eine angemessene Besoldung und für ein einheitliches Schulwesen – das waren auch Volkmars Antriebskräfte. Ganz in der Tradition der Gründung der GEW 1949 stehend, sollten sich die bildungs- und gewerkschaftspolitischen Forderungen der GEW immer auch in einem Bildungsverständnis bewegen, das die Lehrerschaft an der Seite der Gewerkschaftsbewegung insgesamt sieht. Die enge Verbundenheit mit dem DGB war Volkmars Anker für sein gewerkschaftliches Handeln.

Die hessische GEW der 80er und 90er Jahre hat Volkmar viel zu verdanken. Seine Klugheit, Nachdenklichkeit und Entschlossenheit haben dazu beigetragen, die GEW in Hessen zu einem wichtigen Akteur in der Bildungslandschaft zu machen. Ich persönlich hatte in Volkmar einen weit-sichtigen und verlässlichen Ratgeber und Freund.

Klaus Müller
GEW-Landesvorsitzender 1983 bis 1993



DGB Hessen-Thüringen:

Trauer um Karl-Heinz Jungmann

Der DGB Hessen-Thüringen trauert um den langjährigen Landesvorsitzenden des DGB Hessen Karl-Heinz Jungmann. Er ist im Dezember 2020 nach langer Krankheit im Alter von 76 Jahren verstorben.

Karl-Heinz Jungmann wurde am 16. April 1944 in Kirchheimbolanden geboren und wuchs in Albiheim, einem kleinen Ort in der Nordpfalz, auf. Bereits als 14-Jähriger heuerte er bei der Deutschen Bundesbahn als Jungwerker an, wo mit dem Eintritt in die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) seine gewerkschaftliche und politische Arbeit als Jugendvertreter im Kreisvorstand Worms begann.

Später war Jungmann hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär bei der ÖTV-Bezirksverwaltung Hessen und ab 1978 Vorsitzender der ÖTV-Kreisverwaltung Frankfurt und während dieser Zeit auch Mitglied im DGB-Landesbezirksbeamtenausschuss, der Landespersonalkommission und im Landsausschuss für Fortbildung.

Von 1987 bis 1994 war Karl-Heinz Jungmann Vorsitzender des DGB-Landesverbandes Hessen sowie Mitglied des Rundfunkrates des Hessischen Rundfunks und auch dessen Vorsitzender. Während dieser Zeit engagierte er sich insbesondere für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Arbeitszeitverkürzung, die Ausweitung der Mitbestimmung und die Sicherung des Friedens durch weltweite Abrüstung. Als überzeugter Antifaschist stellte er sich alten und neuen Nazis entschieden entgegen. Es war dem persönlichen Engagement Jungmanns zu verdanken, dass bereits kurz nach der Öffnung der innerdeutschen Grenze in Erfurt das erste Büro des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Ostdeutschland eröffnet wurde und die Türen für eine offene und demokratische Gewerkschaftsarbeit früh aufgestoßen wurden.



Die GEW trauert um Karl Ohlemacher

Karl Ohlemacher ist am 5. Januar 2021 im Alter von 94 Jahren verstorben. Mehr als 70 Jahre war er Mitglied der GEW und als Rechtsberater mehr als zwei Jahrzehnte Mitglied im Kreisvorstand der GEW Limburg. Darüber hinaus engagierte er sich lange Zeit als Mitglied des Kreispersonalrats der Limburger Schulen.

Nach seiner Ausbildung war er zunächst Volksschullehrer in Neesbach und später in Dauborn. 1971 wechselte er an die Grund-, Haupt- und Realschule seines Heimatortes Staffel, wo er in der Nachfolge von Fritz Reisch bis 1987 als Schulleiter wirkte.

Kurz nach Gründung des hessischen Landesverbands der GEW im Jahr 1948 war Kollege Ohlemacher 1949 Gründungsmitglied der GEW Limburg. 1949 im Kreis Limburg der GEW beizutreten, erforderte Mut, denn die Schulaufsicht erwartete, dass Lehrkräfte dem katholischen Lehrerverein beitreten – eine Erwartung, die sich bis in die 1970er Jahre hielt.

Mit seinem Tod verlieren wir einen verdienten Mitstreiter und Zeitzeugen für den Neuaufbau des Schulwesens im Kreis Limburg. Kreisvorstand und Kreisverband Limburg werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Das Foto entstand 2019 bei der Ehrung für 70-jährige Mitgliedschaft.

Wir gratulieren im März...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Bürgerhild Becker, Neu-Anspach
 Sigrid Bell, Gelnhausen
 Lothar Bender, Königstein
 Kornelia Dahlhausen,
 Frankfurt
 Peter Döpfer, Oberursel
 Norbert Dräger, Frankfurt
 Dr. Brigitta Eckert, Mannheim
 Christa Geis, Reiskirchen
 Horst Geißler, Riedstadt
 Cornelia Heydorn-Thomas,
 Wetztenberg
 Ruth Hinkel-Bayer, Dreieich
 Gisela Homann, Kassel
 Henning Köster, Marburg
 Sigrid Kutzmann, Heppenheim
 Ulrich Laukamp,
 Seeheim-Jugenheim
 Barbara Lutz, Hanau
 Carmen Oliver Avemann,
 Neu-Anspach

Peter Panten, Frankfurt
 Stefan Roth, Frankfurt
 Ulrich Sann, Pohlheim
 Marliese Schmitz, Limburg
 Helga Schütz, Rimbach
 Irmgard See, Friedrichsdorf
 Susanne Seibert, Pohlheim
 Sigrid Sievers, Maintal
 Volker Weber, Glashütten
 Christiane Wurst, Nidda

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Hans-Jürgen Becker, Laubach
 Gisela Beez, Heusenstamm
 Gunther Büsching, Alheim
 Heike Büttner, Frankfurt
 Klaus Fabian, Homberg
 Walter Glebe, Bad Hersfeld
 Ulrich Horbrügger,
 Wiesbaden
 Dr. Michael Imhof, Petersberg
 Sabine Jöckel, Dieburg

Rainer Kissel, Babenhausen
 Inge Komendera, Frankfurt
 Dr. Benjamin Ortmeyer, Frankfurt
 Inge Pfister, Wehretal
 Helga Riethmüller, Weilburg
 Dagmar Schulz, Hanau
 Rainer Wagenhäuser,
 Marburg
 Alf Wichmann, Fischbachtal

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Rolf Kabus, Kassel
 Horst Koch, Linden
 Horst Müller, Bebra
 Edelgart Pletsch, Kassel
 Heidrun Reinhard,
 Friedrichsdorf
 Alexandra Strachotta, Frankfurt
 Willi Winicker, Karlstein

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:

Günter Fäßler, Witzenhausen



**BEWERBEN SIE SICH
 BIS ZUM 1. APRIL 2021**

**Das Förderprogramm KUNSTVOLL
 bringt Kunst in die Schule!**

Nutzen Sie die Chance und reichen Sie Ihre
 Bewerbung für ein Projekt im Schuljahr 2021/2022
 beim Kulturfonds Frankfurt RheinMain ein.

Bewerben können sich Kooperationen
 von Schulen und Kultureinrichtungen aus
 Frankfurt am Main, dem Hochtaunuskreis
 und dem Main-Taunus-Kreis, Darmstadt,
 Wiesbaden, Hanau, Bad Vilbel, Offenbach
 am Main und Oestrich-Winkel.

www.kulturfonds-frm.de/kunstvoll



AUSKUNFT UND BERATUNG

Nina Koch
kunstvoll@kulturfonds-frm.de
 Tel 06172.999.4695

In einem Europa der Regionen wollen wir die starke Position von Frankfurt RheinMain festigen
 und weithin sichtbar machen. Mit diesem Ziel führen wir die kulturellen Aktivitäten unserer Region
 enger zusammen und fördern neue Kulturprojekte mit nationaler und internationaler Ausstrahlung.

www.kulturfonds-frm.de | Facebook | Instagram | Newsletter



© Anna Meurer



© Christof Jakob

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
 ■ Vorteilszins für den öffentl. 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

- Unser bester Zins aller Zeiten -
 Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- €
 Vorteil: Kleinzins, kleine Rate, Annahme: gute Bonität.

Sensationell günstig
AK FINANZ
 Kapitalvermittlungs-GmbH
 ES, 11 Planken
 68159 Mannheim
 Tpl.: 06221-178180-0
 info@ak-finanz.de
 www.AK-Finanz.de



SCHLOSSKLINIK PRÖBSTING
KLINIK FÜR PSYCHOLOGISCHE MEDIZIN



Gesundwerden in freundlicher Umgebung!

Motivierte Mitarbeiter unterstützen Sie auf Ihrem Weg in Richtung Gesundheit. Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc. in einem persönlichen Rahmen.
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen, Beihilfe

Info-Telefon 02861/80000

Pröbstinger Allee 14, 46325 Borken
www.schlossklinik.de




Klinik am Leisberg
BADEN-BADEN



Von hieran geht es aufwärts!

Am Parkgürtel von Baden-Baden bieten wir Ihnen eine intensive, individuelle Psychotherapie, sicheres Auffangen von Krisen, kreative Stärkung Ihres Potentials und erlebnisintensive Aktivitäten.
Kostenübernahme: Private Krankenversicherungen, Beihilfe

Info-Telefon 07221/393930

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden
www.leisberg-klinik.de



Die nächste
HLZ
erscheint am
10. April 2021.



Anzeigenschluss ist
am 19. März 2021.

Diese Anzeige kostet nur 135,- zzgl. 19% MwSt.

Dienst- und Schulrecht für Hessen

Klassische Papiaerausgabe:

Das Standardwerk im Spezialordner, über 1900 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 Papiaerausgabe jährliche Aktualisierungen

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

Mensch & Leben Verlagsges.mbH, Postfach 1944, 61389 Bad Homburg,
 Tel.: 06172-95830, Fax: 06172-958321, E-mail: mlverlag@wsth.de

Fast zu schnell, um wahr zu sein: 5G-Geschwindigkeit¹

Sichern Sie sich die passenden Tarife und Top-Smartphones zu Vorteilspreisen:
exklusiv für alle Beschäftigten des Landes Hessen.



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Der Spaß
kann
beginnen

Apple iPhone 12 mit 64 GB in Schwarz oder Weiß

A14 Bionic, der schnellste Chip in einem Smartphone. Ein All-Screen OLED Display. Der Ceramic Shield mit einer viermal besseren Sturzfestigkeit. Und Nachtmodus bei jeder Kamera.

statt ~~669,95 €~~ für **499,95 €**
im Tarif Business Mobil S mit Smartphone²

statt ~~569,95 €~~ für **399,95 €**
im Tarif Business Mobil M mit Smartphone³

statt ~~469,95 €~~ für **299,95 €**
im Tarif Business Mobil L mit Smartphone⁴



Informieren lohnt sich!

- Mitarbeiter-Service-Hotline: 0800 3300 34531
- Mitarbeiter-Online-Shop: [telekom.de/laender-mitarbeiterangebot](https://www.telekom.de/laender-mitarbeiterangebot)
- Deutschlandweit in allen Telekom Shops
- Ihre Vorteilsnummer: MA124

Mehr Karten – mehr sparen!

Die Business Card S für Sie und Ihre Familie: monatlich **schon ab 22,76 €⁵** mit 9 GB Datenvolumen, 5G-Option, Telefonie- und SMS-Flat!

Das Angebot ist gültig für Berechtigte im Rahmenvertrag MA124. Ein Angebot für alle Neu- und Bestandskunden. Der Bereitstellungspreis von 29,95 € entfällt. Das Angebot ist bis zum 30.04.2021 gültig. Mindestvertragslaufzeit 24 Monate. Im monatlichen Grundpreis der Business Mobil Tarife S, M und L sind eine Telefon- und eine SMS-Flatrate in alle dt. Netze enthalten. 1) Maximal verfügbare LTE-Geschwindigkeit ist u. a. abhängig vom Endgerätetyp und Netzausbaugebiet. Glasfaser und 5G werden kontinuierlich ausgebaut und sind bereits an vielen Orten verfügbar. Informationen zum Netzausbau und zur jeweiligen örtlich verfügbaren Mobilfunk-Technologie erhalten Sie unter www.telekom.de/netzausbau. 2) Monatlicher Grundpreis 41,56 € (mit Handy). 6 GB + weitere kostenlose 3 GB Highspeed-Volumen mtl., LTE Max und 5G. EU-Roaming inkl. Schweiz und Großbritannien. 30 Inklusivminuten von Deutschland ins Ausland (Ländergruppe 1). StreamOn Music Business, StreamOn Gaming Business, International 50, One Number und Business VoiceMail können kostenlos zugebucht werden. 3) Monatlicher Grundpreis 50,36 € (mit Handy). 12 GB + weitere kostenlose 6 GB Highspeed-Volumen mtl., LTE Max und 5G. EU-Roaming inkl. Schweiz und Großbritannien. 60 Inklusivminuten von Deutschland ins Ausland (Ländergruppe 1). StreamOn Music & Video, StreamOn Gaming Business, One Number, Business VoiceMail und 1 MultiSIM können kostenlos zugebucht werden. 4) Monatlicher Grundpreis 58,36 € (mit Handy). 24 GB + weitere kostenlose 12 GB Highspeed-Volumen mtl., LTE Max und 5G. EU-Roaming inkl. Schweiz und Großbritannien. 120 Inklusivminuten von Deutschland ins Ausland (Ländergruppe 1). StreamOn Music & Video, StreamOn Gaming Business, StreamOn Social & Chat Business, One Number, Business VoiceMail und bis zu 2 MultiSIM können kostenlos zugebucht werden. 5) Voraussetzung ist ein bestehender Business Mobil Telekom Mobilfunk-Laufzeitvertrag. Weitere Tarifinformationen erhalten Sie von der Service-Hotline. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Ein Angebot von: Telekom Deutschland GmbH, Landgrabenweg 151, 53227 Bonn



gemeinnützige
bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

lea bildet online...

Resilienz stärken in Zeiten von Krisen und Herausforderungen | 08-03-2021, Online |

Start in den Online-Unterricht an Grundschulen | 08-03-2021, Online |

Alltagssexismus in Bildungsinstitutionen | 10-03-2021, Online |

Antisemitismus hat viele Gesichter: Umgang mit Antisemitismus in der Schule | 11-03 und 24-03-2021, Online |

Online-Unterricht mit BigBlueButton für Fortgeschrittene | 15-03-2021, Online |

Digitalisierung und Bildung- Abendveranstaltung | 15-03-2021, Online |

Vegan: Trend oder Alternative? Die Folgen des Konsums für Mensch, Gesellschaft und Umwelt | 16-03-2021, Online |

Feministische Mädchenarbeit: SelbstBewusst- Aufklärung über weibliche* Körper | 17-03-2021, Online |

Mathe einfach anschaulich | 17-03-2021, Online |

Digital Zeichnen auf dem iPad mit Sketchbook | 18-03-2021, Online |

Schulrecht in der Zweiten Staatsprüfung – lea hilft! | 20-03-2021, Online |

Globales Lernen: Konsum und Lebensweise aus postkolonialer Perspektive | 22-03-2021, Online |

Bewährte Methoden aus der Präsenz gekonnt einsetzen im Online-Unterricht | 23-03 und 25-03-2021, in Online |

PR-Schulung: Datenschutz an Schulen – Vertiefungsseminar | 24-03 und 25-03-2021, Online |

Stark gegen Stress – Resilienztraining mit Kindern | 26-03-2021, Online |

Empowerment und Powersharing als pädagogische Reflexions- und Handlungsperspektiven | 29-03-2021, Online |

#Rassismus: Diskurse aus sozialen Netzwerken im Unterricht behandeln | 03-05 und 10-05-2021, Online |

Bildungsurlaub: Exil und Exilliteratur in Südfrankreich 1933-1945 | 10-04 bis 17-04-2021, Südfrankreich |

Das vollständige Programm unter www.lea-bildung.de

www.lea-bildung.de

fon 069 | 97 12 93 27 / 28
fax 069 | 97 12 93 97

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt/Main