

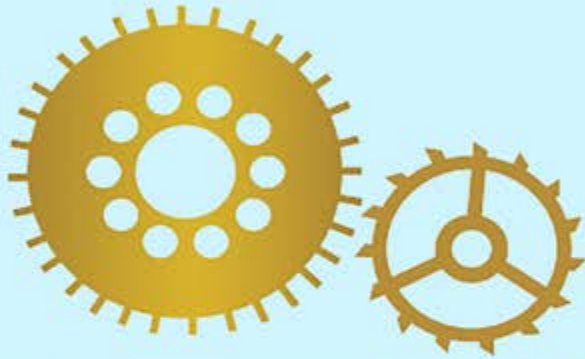


Zeitschrift der GEW/ Hessen

für Erziehung, Bildung, Forschung

76. Jahr Heft 3-4 März - April 2023

ZEIT FÜR MEHR



TITELTHEMA:

Mit dir für bessere Arbeitsbedingungen

**Tarifvertrag zur Eingruppierung der Lehrkräfte
Jetzt Anträge für mehr Geld bis 31. Juli 2023 stellen!**



**An alle TV-H-Beschäftigten
in den Schulen weitergeben!**

Am 31. Juli 2023 endet die Frist für Anträge zur Überleitung in den Tarifvertrag Entgeltordnung Lehrkräfte (TV EGO-L-H), der vielen TV-H-beschäftigten Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften zum Teil erhebliche Gehaltssteigerungen bietet. Alle Infos und praktische Tipps zum Vorgehen in dieser HLZ auf Seite 34-35

**Berufsschule der Zukunft
Eine Fachtagung der GEW**

Angesichts bedeutender gesellschaftlicher Umbrüche, einer notwendigen sozialökologischen Transformation, einer wachsenden Spaltung von Arm und Reich mit demokratiegefährdenden Tendenzen fragt die Fachgruppe Berufliche Schulen der GEW Hessen nach der Zukunft der beruflichen Bildung:

**Mittwoch, 29. März 2023
9 Uhr bis 16 Uhr**

Frankfurt, Saalbau Südbahnhof

Auf dem Programm stehen Vorträge und Workshops zu folgenden Themen:

- Entwicklungen und Herausforderungen des dualen Systems der Beruflichen Bildung (Prof. Dr. Gerhard Bosch)
- Die Rolle der Berufsschule aus Sicht der Betriebe und der Auszubildenden (Susanne Haus, Präsidentin der Handwerkskammer Rhein-Main-Frankfurt, Gregor Gallner, DGB Hessen-Thüringen)
- Den Abschluss bildet eine Podiumsdiskussion mit Abgeordneten im Vorfeld der Landtagswahl.

Die Akkreditierung durch die Lehrkräfteakademie ist beantragt.

- *Programm und Infos: www.gew-hessen.de/bildungspolitik/berufsbildendeschulen; Anmeldung: geschaeftsfuehrung@gew.de*

**Aktionskonferenzen der GEW
„Zeit für mehr Zeit“**

Im Rahmen der Kampagne „Zeit für mehr Zeit“ der GEW Hessen (HLZ S.7 ff.) finden im März die folgenden Aktionskonferenzen statt:

- in Frankfurt am Mittwoch, 15. März
- in Gießen am Donnerstag, 16. März
- in Kassel am Mittwoch, 22. März
- in Rüsselsheim am 23. März

- Infos zu Ort und Zeit und alle Themen: HLZ S.7

Fachtagungen vormerken

Mehr Bildungsgerechtigkeit

Am Samstag, dem 6. Mai, findet eine gemeinsame Fachtagung von GEW und Rosa-Luxemburg-Stiftung zu „Wegen aus der Bildungsungerechtigkeit“ statt. Weitere Infos: HLZ S.6

Schulleitungen am Limit

Die GEW-Fachtagung „Schulleitung im Fokus“ zu den Arbeitsbelastungen der Schulleitungen findet am Mittwoch, dem 14. Juni von 10 bis 16 Uhr in der Werner-Heisenberg-Schule in Rüsselsheim statt. Weitere Infos: www.gew-hessen.de/bildungspolitik

**Die nächste Ausgabe der HLZ
erscheint am 10. Mai 2023.**



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

I M P R E S S U M

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt/Main
Telefon (0 69) 971 2930
Fax (069) 97 129393
E-Mail: info@gew-hessen.de
Homepage: www.gew-hessen.de

Verantwortlicher Redakteur:

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

Mitarbeit:

Christoph Baumann (Bildung), Simone Claar (Hochschule), Stefan Edelmann (Bildung), Andrea Gergen (Aus- und Fortbildung), Michael Köditz (Sozialpädagogik), Annette Loycke (Recht), Dana Lüddemann (Gewerkschaftliche Bildung), Andreas Werther (Sozialpädagogische Berufe), Peter Zeichner (Mitbestimmung)

Gestaltung: Harald Knöfel, Michael Heckert †

Titelthema: Thilo Hartmann, Harald Freiling

Illustrationen: GEW (Titel), Thomas Plaßmann (S. 25, 26), Ruth Ullenboom (S. 4)

Fotos, soweit nicht angegeben:
GEW (S. 3, 5 bis 20, 34)

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 Recht: Entgeltordnung Lehrkräfte Anträge bis zum 31. Juli stellen
- 37 Jubilarinnen und Jubilare | Magazin

Titelthema: Zeit für mehr Zeit

- 7 Zeit für gute Arbeit in der Schule ...
- 10 ... im Sozial- und Erziehungsdienst
- 11 ... und an den Hochschulen
- 12 SuE: Arbeitsbedingungen verbessern
- 14 Arbeitszeit an Frankfurter Schulen
- 16 Lehrkräftemangel bekämpfen
- 17 Junge GEW: Aktiv im Berufseinstieg
- 18 Wer soll das alles bezahlen?

Einzelbeiträge

- 6 A13 auch für Grundschullehrkräfte
- 20 HPVG-Novelle: Eine Nullnummer
- 22 Förderpädagogische Lehrkräfte an allgemeinen Schulen
- 24 Lehrkräftemangel: Die Konferenz der Kultusministerien auf Abwegen
- 26 Investieren trotz Schuldenbremse
- 28 Rechnungshof: Kürzen bei den Kitas
- 29 Hochschule: Befristungen abbauen
- 30 Bücher: Rechtsterrorismus in Hessen
- 32 Bücher: NS-Geschichte in Marburg
- 36 Hauptpersonalrat Schule
- 36 Briefe

40 Fortbildungsangebote von lea

Es ist Zeit für gute Bildung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Jahr 2023 ist ein besonderes für die GEW Hessen. Unser Landesverband feiert sein 75-jähriges Bestehen. Und was könnte schöner sein, als dieses Jahr mit einem der größten Erfolge unserer Geschichte begehen zu können. Wir haben gemeinsam auch in Hessen die Eingruppierung der Grundschullehrkräfte nach A13 erkämpft. Damit besitzen nun alle Lehrämter die gleiche Wertigkeit und das Alter der Schüler:innen ist nicht länger Maßstab für die Anerkennung der Profession.

Der Erfolg dieser Kampagne war möglich, weil wir in der GEW zusammenstanden und sich Kolleginnen und Kollegen aller Bereiche und Schulformen solidarisch beteiligten.

Mit diesem Erfolg im Rücken kämpfen wir jetzt noch intensiver für bessere Arbeitsbedingungen in allen Bildungsbereichen. Denn eines ist klar: Die enorme Arbeitsbelastung und die Unsicherheit der vielen in Bildung und Erziehung prekär oder befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen sind die wichtigste Ursache für den Lehr- und Fachkräftemangel in Bildung und Erziehung. Für viele Lehramtsstudiengänge werden nicht mehr ausreichend Studierende gewonnen, geschweige denn Lehrpersonal an den Hochschulen. Viele Lehrkräfte arbeiten in Teilzeit, weil die Anforderungen an eine volle Stelle mit der persönlichen Situation nicht vereinbar sind und die Arbeitsbelastung zu einem „Arbeitszeit-Qualitätsdilemma“ führt. Angesichts zu hoher Arbeitsanforderungen müssen bei voller Stelle entweder unbezahlte dauerhafte Mehrarbeit oder Qualitätseinbußen bei der Arbeit in Kauf genommen werden. Fehlen entsprechende Fachkräfte, müssen Angebote eingeschränkt werden, schließt die Kita früher oder fällt der Unterricht aus. Aber Einschnitte bei Bildungsangeboten gehen vor allem zu Lasten derjenigen, die besonders darauf angewiesen sind. Und so ist es kein Wunder, dass die sozioökonomische Schere immer weiter auseinander geht und Kinder aus armen Familien oder mit Migrationsgeschichte deutlich seltener die vorgegebenen Lernziele ihrer Klassenstufen erreichen und bei höheren Bildungsabschlüssen stark unterrepräsentiert sind.

Ob in der Kita, in der Schule, der Fortbildung, Weiterbildung oder Erwachsenenbildung, ob in Erziehung oder Hochschule heißt es daher: Es ist Zeit für mehr Zeit – Es ist Zeit für gute Bildung. Dabei

nehmen wir alle Bereiche der GEW in den Blick und verknüpfen viele Ansatzpunkte für eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

In den Hochschulen und der Erwachsenenbildung geht es vor allem um die Frage der Entfristung der Beschäftigten, um den Abbau von Scheinselbstständigkeit und um einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. In Kita und Schule stehen die enormen Belastungen in unserem Fokus. Denn gute Bildung braucht von Anfang bis Ende ausreichend Zeit für Lernende und Lehrende!

Für diese Zeit zu streiten ist wichtiger denn je! Wir müssen uns entschlossen gegen jeden Versuch stellen, unsere Arbeitsbedingungen noch weiter zu verschlechtern. Wir brauchen endlich spürbare Verbesserungen. Ansatzpunkte gibt es genug: ob Verkleinerung der Lerngruppen, Reduzierung von Arbeitszeit und Pflichtstunden, bessere Entlastung für die Übernahme besonderer Aufgaben oder verbindlich zur Verfügung gestellte Koordinationszeiten.

Der Kultusministerkonferenz (HLZ S.24f.) und allen voran dem Hessischen Kultusminister müssen wir klarmachen, was jeder Hobbyhandwerker weiß: Nach fest kommt ab! Dem Personalmangel ist nicht durch eine Ausweitung der Arbeitszeit beizukommen, sondern im Gegenteil nur durch eine spürbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine Ausweitung der Studien- und Ausbildungskapazitäten.

Es ist endlich Zeit für mehr Zeit – Zeit für gute Bildung! Diese Zeit wird uns nicht geschenkt werden. Wir werden sie uns nehmen müssen!




Thilo Hartmann
Vorsitzender
der GEW Hessen

Kleinere Klassen? – Blödsinn!

Endlich sind wieder kluge Menschen auf dem Vormarsch. Leider noch nicht überall. In der internationalen Politik scheinen eher geistige und psychosoziale Defekte gute Voraussetzungen zum Regieren zu sein. Die klugen Menschen, die ich meine, agieren mehr im Verborgenen. Einige sitzen in Schulämtern, in regionalen Bildungsministerien und manchmal auch in Hochschulen. Spitzenkräfte, die dem praktischen Schuldienst leider verloren gegangen sind.

So eine kluge Frau kam letztens in Gestalt einer Schürhätin in unsere Anstalt, weil das Kollegium sich wieder mal bitterlich beklagen wollte: marode Räume und Toiletten, zu hohe Unterrichtsverpflichtung, undichte Fenster, viel zu große Klassen, nicht genug Sitzmöbel und elektronische Endgeräte für die Schülerschaft – und vor allem: zu viele verhaltensoriginelle Kinder mit Multiproblemmkonstellation. Die Schürhätin schmetterte das Lamentieren und Wehklagen elegant ab. Wir seien doch gut aufgestellt. Andere Schulen im Bezirk hätten viel mehr Grund zur Klage. Sie lobte unsere Arbeit und gab zu bedenken, dass die Klassengröße kaum einen Bezug zum Lernerfolg hätte. Das habe vor Jahren ein neuseeländischer Schafzüchter herausgefunden. Ob in seiner Herde 40 oder 80 Schafe grasen, mache gar keinen Unterschied. Viel relevanter als die Zahl der Schafe sei die Berufsbegeisterung des Hirten.

Verzückt übertrug man seine Ergebnisse auf das europäische Schulsystem: Die Klassengröße sei für den Lernerfolg irrelevant. Unser Kollegium schwieg betreten. Die Schürhätin wandte sich nach ihren aufklärenden Worten zum Gehen. Da brach es aus einem älteren Kollegen heraus: „Wie können Sie so etwas sagen. Das ist einer Schürhätin einfach unwürdig!“ (Man beachte den schönen Genitiv!) Der alte weiße Mann hatte allerdings Narrenfreiheit. In wenigen Wochen würde er auf Rente gehen, deswegen verzichtete die Schürhätin auf disziplinierende Maßnahmen.

Seine Worte richteten allerdings in einigen Pädagogenhirnen großen Schaden an. Immer wieder fordern Lehrkräfte kleinere Klassen. Sie leugnen schlichtweg wissenschaftliche Erkenntnisse und vertrauen lieber ihrer subjektiven Befindlichkeit. Dabei ignorieren sie z.B. den norddeutschen Schulleiter, der nach dem Krieg in seiner Dorfschule 70 Jugendliche unterrichtete. Ein überaus kostengünstiges Modell für sein Bundesland! Er konnte sogar den Klassenraum verlassen, um nebenan in seiner Dienstwohnung die Kartoffeln vom Feuer zu nehmen. Die 70 Jugendlichen arbeiteten auch in seiner Abwesenheit fleißig weiter!

Als junge Lehrerin war ich eine Weile an einer Waldorf-Schule beschäftigt. In der 8. Klasse saßen 42 Kinder, nach Steiners Temperamentenlehre sortiert:

Sanguiniker, Choleriker, Phlegmatiker und Melancholiker. Links versifft, wie ich damals war, dachte ich natürlich, die Privatschule wolle möglichst viel Schulgeld scheffeln. Aber nein, die Dragoner-Klassenlehrerin erklärte mir, ein richtiger Klassenkörper könne nur mit so vielen Kindern entstehen! Das hatte auch das Schulamt in Kaiserslautern begriffen, wo ich mein Referendariat abdiene. Auch hier saßen 42 Kinder in meiner 8. Klasse. Na gut, die Aufsatzkorrektur dauerte ein wenig länger als bei 18 Schülerinnen und Schülern.

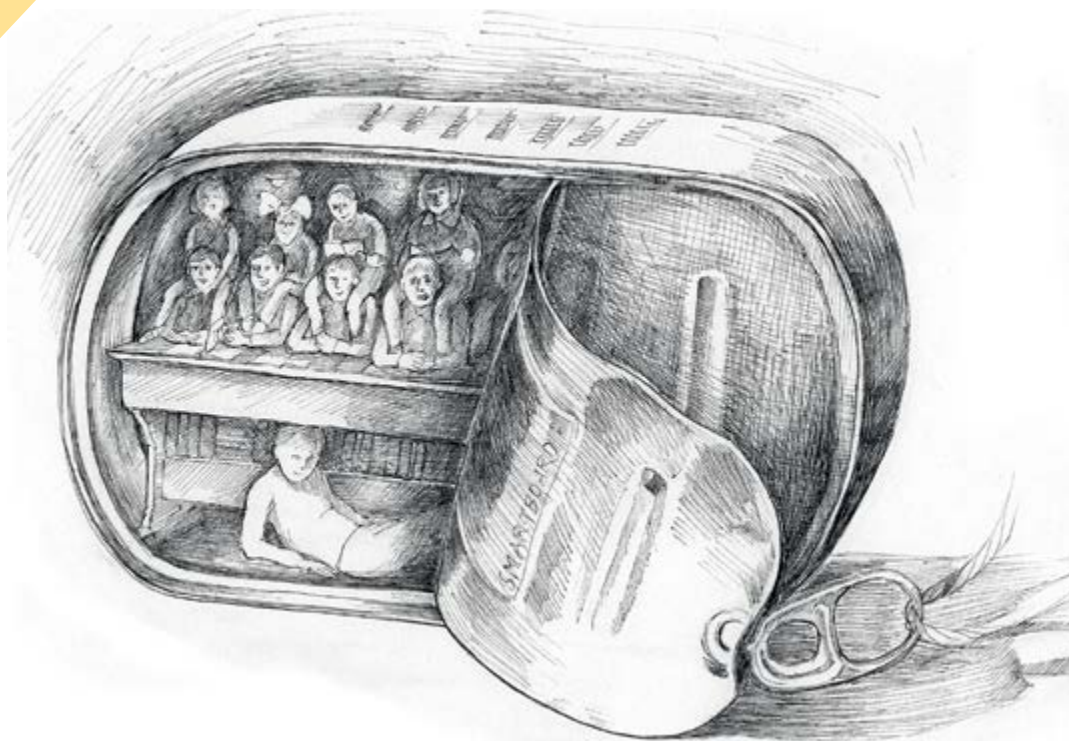
Dass die Klassengröße kaum eine relevante Rolle spiele, zitieren derzeit immer häufiger kluge Menschen, denen gern vorgeworfen wird, sie seien fern jeder schulischen Realität. Aber oft ist ein Blick aus professioneller Distanz viel objektiver und hilfreicher als die beschränkte Tellerrandperspektive kleiner Schulmeisterlein. Deren Gerechte und Gestreite um die Klassengröße hat ja fast schon Fetisch-Charakter.

Hat nicht Jesus auch mit zwei Brotten und etwas Wein ganze Volksmassen gesättigt? Also kann ja wohl eine Lehrerin der 4. Klasse statt 15 Kindern auch 35 Kinder erziehen und bilden. Bei der modernen Individualisierung des Unterrichts drückt sie halt fünf Arbeitsblätter mehr aus. Wo ist das Problem? Sie muss sich eben ein wenig engagieren. Hat mir mal ein Kindsvater aus der freien Wirtschaft erklärt, der seine Marketingstrategien und Personalführungstipps gern auf den Schulalltag übertragen hätte. Bis dahin war ich noch nie auf die Idee gekommen, dass Engagement zu meinem Beruf gehört.

Also, meine Lieben, hört auf zu jammern. Euer pädagogischer Erfolg liegt allein in euch! Wenn ihr motiviert genug seid, ist es egal, ob ihr sechs oder zwölf erkenntnisresistente Kinder in der Klasse habt. Die Schülerinnen und Schüler fördern sich ja auch untereinander und nehmen euch damit viel Arbeit ab! Und: Je größer die Klasse, desto spar.

Die klugen Menschen in den Schulämtern, die diesen Sparfaktor klar erkannt haben, steigen weiter auf der Karriereleiter bis zur Spitze der EU-Verwaltung, der Zentralbank oder werden mit einem schönen Ministerposten belohnt, etwa in der Verteidigung oder digitalen Zukunft.

Gabriele Frydrych



GEW-Bezirksverband Süd- hessen mit neuem Vorstand

Die Delegiertenversammlung des GEW-Bezirksverbands Südhausen (BDV) am 23.1. begann - eher ungewöhnlich - mit einem Sektempfang. Anlass war die Ankündigung, dass A 13 für Grundschullehrkräfte auch in Hessen wahr werden soll. *Christine Dietz* blickte zurück auf die Anfänge der A13-Initiative, die auf einer Tagung des BV Südhausen im Frühjahr 2014 „von einer kleinen, kämpferischen Gruppe Frauen ins Leben gerufen worden war“ (<https://gew-suedhessen.de/home/details/a-13-fuer-alle-eine-ermuetigung>).

Bei den turnusgemäßen Wahlen wurde *Manon Tuckfeld* zur Bezirksvorsitzenden gewählt, stellvertretender Vorsitzender wurde *Tony C. Schwarz*. *Peter Eickelmann* wurde als langjähriger Schatzmeister wiedergewählt, *Barbara Ludwig* als Schriftführerin. Weitere Aufgaben übernehmen *Klaus Armbruster* und *Günther Fecht* (Geschäftsführung), *Michael Köditz* (Rechtsberatung) und *Johanna Browmann* (Öffentlichkeitsarbeit). Die BDV dankte Christine Dietz, die nicht mehr kandidierte, aber dem BV Südhausen in anderen Funktionen erhalten bleiben wird.

Bereits im Grußwort des Landesvorsitzenden *Thilo Hartmann* klang das Schwerpunktthema der BDV, die Debatte zur Struktur der GEW Hessen, an. Hier sprach sich die BDV dafür aus, „ausschließlich solche Modelle zu entwickeln und zu vertiefen, die eine intakte, finanziell vom Land unabhängige, sich selbstverwaltende, politisch wirksame regionale Repräsentanz von Kreisverbänden wie von Fach- und Personengruppe ermöglichen.“ Solange es keine Entscheidung auf Landesebene über die Zukunft der Bezirksebene gebe, sollten „Austritte einzelner Kreisverbände nicht möglich sein“. Die Beschlüsse der BDV sind auf der Homepage nachzulesen.

Auf dem Foto von links: *Michael Köditz, Johanna Browman, Günther Fecht, Klaus Armbruster, Manon Tuckfeld, Tony Schwarz, Peter Eickelmann und Barbara Ludwig*



GEW-Erfolg bei Senatswahl an der Goethe-Universität

Bei den Wahlen zum Senat der Goethe-Universität Frankfurt holte die gemeinsame Liste von GEW und ver.di mit der Forderung „Keine Kosten der Krise auf Beschäftigte abwälzen“ knapp die absolute Mehrheit bei den wissenschaftlichen Angestellten. Sie werden im Senat von den GEW-Mitgliedern *Andrea Meierl* (Internationales Studienzentrum) und *Moritz Mälzer* (Physik) vertreten.

Alarmsignal: Weniger Stu- dierende für ein Lehramt

Die GEW Hessen sieht in dem Rückgang der Neueinschreibungen für Lehramtsstudiengänge an den hessischen Universitäten im Wintersemester ein Alarmsignal: Die Gesamtzahl der Lehramtsstudierenden im ersten Semester ist gegenüber dem Vorjahr um 10 Prozent auf 3.300 zurückgegangen. Nur im Grundschullehramt steigt die Zahl weiter an. Das Lehramt an beruflichen Schulen stagniert auf niedrigem Niveau, beim Lehramt für Förderpädagogik gibt es einen Rückgang. Dramatisch ist die Entwicklung beim Lehramt an Haupt- und Realschulen, das nur noch von knapp 400 Studienanfängerinnen und -anfängern gewählt wurde.

Novellierung des Hessischen Schulgesetzes in Kraft

Im Dezember 2022 beschloss der Landtag den Entwurf der schwarz-grünen Koalition zur Novellierung des Schulgesetzes mit aus GEW-Sicht eher „schulrechtlichem Klein-Klein“. Zu den wenigen Verbesserungen gehört die Pflicht zur durchgehenden Belegung des Fachs Politik und Wirtschaft in der gymnasialen Oberstufe, die auch durch die Belegung des Fachs Geographie erfüllt werden kann. Das Fach Erdkunde wird in diesem Zuge entsprechend umbenannt.

Dass die Schulkonferenz bei der Einrichtung von Ganztagsangeboten übergangen werden kann, sieht die GEW als Beschneidung von Mitbestimmungsrechten an. Mobile digitale Endgeräte gelten weiter nicht als Lernmittel im Sinn der Lernmittelfreiheit und müssen in der Regel durch die Eltern finanziert werden. Das sei sozial ungerecht und verhindere einheitliche technische Standards als Grundvoraussetzung für den Einsatz im Unterricht.

Landtag: Anpassung der Beamtenbesoldung

Am 16. Februar beschloss der Landtag den von CDU und Grünen vorgelegten Entwurf „für ein Gesetz zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung“ in den Jahren 2023 und 2024. In der Begründung des Gesetzes räumte die Regierungskoalition ein, dass die Kriterien des Bundesverfassungsgerichts und des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs für eine verfassungsgemäße Besoldung jedoch weiterhin nicht erfüllt werden.

Nach dem Landtagsbeschluss werden die Bezüge der Beamtinnen und Beamten und die Versorgungsbezüge zum 1.4.2023 und zum 1.1.2024 jeweils um 3,0 % erhöht. Außerdem werden die Familienzuschläge erhöht und die Besoldungsgruppe A 5 gestrichen. Die aus dem Tarifvertrag abgeleitete Erhöhung um 1,89 % ab dem 1.8.2023 ist davon nicht tangiert. DGB und GEW halten die Maßnahmen nicht für ausreichend und fordern Nachbesserungen insbesondere für niedrige Besoldungsgruppen. (> <https://bit.ly/3EitQoI>)

Jetzt rede ich! Kommunikations- schulungen für Personalrätinnen

Die Personengruppe Frauen im GEW-Bezirksverband Südhausen und das GEW-Bildungswerk lea laden am 30. Mai 2023 von 9 bis 16 Uhr gemeinsam zu einer Kommunikationsschulung für Personalrätinnen in Darmstadt ein.

Obwohl Frauen in den Personalräten im Schulbereich stark vertreten sind, fühlen sie sich oft nicht gehört oder sie unterschätzen ihre Rolle in Streitgesprächen. Bei der Veranstaltung geht es um die Analyse der eigenen rhetorischen Fähigkeiten, um die Entwicklung neuer kommunikativer Strategien und um geschlechtsspezifische Aspekte des Kommunikationsprozesses.

Es handelt sich um eine Schulungsveranstaltung für Personalräte nach § 40 Abs.2 HPVG. Die Kosten für die teilnehmenden Personalrätinnen hat die Dienststelle zu übernehmen.

Referentin ist *Maria Späh*, Berufsschullehrerin i. R. und Diplompädagogin. Sie selbst verfügt über Erfahrungen als Schulpersonalrätin und als Mitglied des Gesamtpersonalrats Schule beim Schulamt Bergstraße/Odenwald.

• Weitere Infos und Anmeldung: www.lea-bildung.de > Suche: T9475

Fachtagung vormerken:**Wege aus der Bildungsgerechtigkeit
Frankfurt, 6. Mai 2023**

Bei der gemeinsamen Fachtagung von GEW Hessen und Rosa-Luxemburg-Stiftung sollen Strategien für mehr Bildungsgerechtigkeit in der Schule vorgestellt und diskutiert werden:

**Samstag, 6. Mai 2023, 10 bis 18 Uhr
DGB-Haus Frankfurt a. M.
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77**

Der aktuelle IQB-Bildungstrend bestätigt einmal mehr, dass die Kompetenzen in den Kernfächern Lesen, Schreiben und Rechnen zurückgehen und sich die soziale Schere weiter öffnet. Insbesondere Kinder aus ökonomisch schwierigen Verhältnissen sowie Kinder mit Migrationsgeschichte werden weiter abgehängt – mit fatalen Auswirkungen auf ihre Chancen, ein finanziell, sozial und kulturell selbstbestimmtes Leben zu führen. Und ganz nebenbei gehen dabei potenzielle Fachkräfte verloren, Fachkräfte, die so dringend gebraucht werden.

Auf unserer Tagung wollen wir neben der Analyse der aktuellen Situation in der schulischen Bildung insbesondere Strategien zur Überwindung der Bildungsgerechtigkeit in Deutschland diskutieren und Akteure identifizieren und vernetzen, die dazu beitragen können.

Vorträge und Workshops

Am Vormittag referiert *Prof. Dr. Ingrid Miethe* (Universität Gießen) über „Bildungsgerechtigkeit in Deutschland“. Am Nachmittag finden parallele Workshops mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Schulpraxis statt, unter anderem zu den Themen Ganztage, Arbeitsbedingungen (mit *Dr. Frank Mußmann*, Göttingen), Multiprofessionelle Teams (*Prof. Dr. Vera Moser*, Frankfurt), Corona-Folgen (*Carolin Zink*, Leibniz-Institut) und Privatschulen (*Dr. Christina Gericke*, Münster).

Den Abschluss bildet eine Podiumsdiskussion mit *Thilo Hartmann* (GEW), *Elisabeth Kula* (Die Linke) sowie Eltern- und Schülervertreterinnen und Schülervertretern.

Das vollständige Programm und die Anmeldemodalitäten findet man auf der Homepage der GEW Hessen:

- www.gew-hessen.de/bildungspolitik

A13 für Grundschullehrkräfte

Am 12. Januar verkündeten Ministerpräsident Rhein und Kultusminister Prof. Dr. Lorz in einer gemeinsamen Pressekonferenz, Grundschullehrkräfte in Zukunft nach A13 zu besolden. Die Abkehr von der Politik der unterschiedlichen Wertigkeit der Lehrämter, bisher ein Markenkern konservativer Bildungspolitik, muss als Reaktion auf den Lehrkräftemangel und die Entscheidung oder Ankündigung anderer Bundesländer gesehen werden, die Bezüge der Grundschullehrkräfte anzuheben.

Die Entscheidung ist aber auch den sichtbaren Protesten und dem langen Atem der GEW zu verdanken, die die Forderung der Gleichwertigkeit aller Lehrämter immer wieder prominent in die Öffentlichkeit gebracht hat, beispielsweise mit der A13-Tour durch Hessen. Dazu beigetragen haben die Diskussionen mit den im Landtag vertretenen Parteien (ohne die AfD) und die große Demonstration am 12. November letzten Jahres in Frankfurt, bei der 2.000 Menschen für eine bessere Besoldung der Grundschullehrkräfte auf die Straße gingen. Die Landesregierung sah sich im Jahr der Landtagswahl zu einem Politikwechsel gezwungen.

Inzwischen sind es nur noch drei Bundesländer, die an A12 für voll ausgebildete Grundschullehrkräfte festhalten wollen. Und wenn wir „A13 kommt nach Hessen“ auf unser Plakat schreiben, dann erinnern wir damit auch daran, dass die Kampagne, die von der Bundes-GEW unter dem Motto „jA13“ aufgegriffen wurde, maßgeblich in Hessen entwickelt wurde: GEWERkschaft wirkt, wenn gemeinsam und mit Nachdruck für ein Thema gestritten wird.

Ein Wermutstropfen ist ohne Frage die lange Laufzeit des Stufenplans, wonach die volle Gleichstellung mit den anderen Lehrämtern erst 2028 erreicht würde. Der Stufenplan sieht vor, dass die Grundschullehrkräfte eine schrittweise anwachsende Amtszulage erhal-

ten: Dazu wird für jede einzelne Lehrkraft der individuelle Abstand zwischen der Besoldung nach A12 und der Besoldung nach A13 berechnet. Ab dem 1.8.2023 beträgt die Amtszulage 10% dieses Unterschiedsbetrags. Ab dem 1.8.2024 erhöht sich die Zulage auf 25% des individuellen Unterschieds, am 1.8.2025 auf 40%, am 1.8.2026 auf 60% und am 1.8.2027 auf 80%, so dass ab dem 1.8.2028 das Niveau von A13 erreicht ist und die Grundschullehrkräfte übergeleitet werden. Die Zulagen sind ruhegehaltstfähig.

Aufgrund der im Tarifvertrag verhandelten Paralleltabelle erhalten auch angestellte Lehrkräfte an einer Grundschule mit einem Lehramt schrittweise Bezüge nach E13.

GEW fordert: Tempo machen!

Damit auch Kolleginnen und Kollegen, die in diesem Zeitraum in den Ruhestand gehen, von der Besoldungsänderung profitieren, ist es wichtig, jetzt für eine schnellere Umsetzung von A13 zu kämpfen. Hoffnung machen hier die Zusagen von SPD, FDP und Linken, sich nach der Landtagswahl für eine Beschleunigung einzusetzen.

Da es bis zum Redaktionsschluss dieser HLZ noch keinen Gesetzentwurf gab, können viele Fragen noch nicht seriös beantwortet werden. Ungeklärt ist unter anderem auch, wie die ebenfalls angekündigte Anhebung der Bezüge der Schulleitungen zum nächsten Schuljahr umgesetzt werden soll und wie sie in den Stufenplan einbezogen werden sollen. Auch die Frage der Erhöhung der Entgeltzahlungen tarifbeschäftigter Kolleginnen und Kollegen ohne erstes und zweites Staatsexamen ist noch ungeklärt.

Die GEW Hessen hat die Landesregierung zu Gesprächen aufgefordert, bevor diese einen fertigen Gesetzentwurf vorlegt.

Thilo Hartmann



„Nächster Halt Hessen“: Frankfurt, 12. November 2022 (Foto: GEW)

ZEIT FÜR MEHR ZEIT



Liebe Kolleg:innen,
dass die Arbeit in Kitas, Schulen und Hochschulen immer herausfordernder und zeitaufwändiger wird, ist keine neue Erkenntnis. Die Arbeitsbelastung ist seit langem zu hoch und nicht mehr hinnehmbar. Es ist an der Zeit, dass sich etwas ändert. Es ist Zeit für mehr Zeit und Zeit für gute Bildung. Die werden wir jedoch nicht geschenkt bekommen, wir werden sie uns nehmen müssen! Die GEW Hessen wird in den nächsten Monaten im Vorfeld der Landtagswahl die Hauptgründe hoher Arbeitsbelastung in den Mittelpunkt stellen – und gemeinsam mit Euch für spürbare Verbesserungen kämpfen – auch und gerade in den hessischen Schulen.

Was Lehrkräfte in Hessen brauchen...

... kleinere Klassen im ganzen Land

Große Klassen sind ein Hauptgrund für eine hohe Arbeitsbelastung. Mit der Klassengröße steigt nicht nur die aufzuwendende Arbeitszeit, auch die Belastung im Unterricht und durch außerunterrichtliche Verpflichtungen nimmt in großen Klassen zu. 66 Prozent der in der Frankfurter Arbeitszeitstudie befragten Lehrkräfte gaben an, durch große Klassen stark oder sehr stark belastet zu sein. Auch pädagogisch sind kleinere Klassen sinnvoll. Sie ermöglichen eine verstärkte Hinwendung zu den Lernenden und wirken so Bildungsbenachteiligung entgegen.

... weniger Pflichtstunden für alle

Die Zahl der Pflichtstunden ist in Hessen besonders hoch, im Grundschulbereich nimmt Hessen den bundesweiten Spitzenplatz ein. Die Zahl der Pflichtstunden hat sich in den letzten 100 Jahren nicht wesentlich geändert. Während in anderen Arbeitsfeldern zum Teil deutliche Verbesserungen bei der Wochenarbeitszeit durchgesetzt werden konnten, sind an den Schulen sogar immer mehr außerunterrichtliche Aufgaben hinzugekommen. Gemeinsam mit Dir wollen wir das ändern! Als ersten Schritt fordern wir die vollständige Rücknahme der sogenannten Koch-Stunde sowie eine weitere Absenkung um eine Pflichtstunde! Perspektivisch fordert die GEW nicht mehr als 20 Pflichtstunden für alle Schulformen.

„Wer es ernst meint mit individueller Förderung, kommt nicht um kleinere Klassen herum. Ich hätte mehr Möglichkeiten für Unterstützung und Beratung, weniger Korrekturen und mehr Zeit.“

Holger Giebel,
Martin-Luther-Schule Rimbach



...eine deutliche Erhöhung des Schuldeputats

Während das Schulleitungs- und das Schulleiterdeputat minimal erhöht wurden, ist das Schuldeputat seit Jahrzehnten unverändert. Durch die Vorgabe, dass Lehrkräfte für Suchtprävention und Verbindungslehrkräfte für ihre Arbeit aus dem Schuldeputat zu entlasten sind, ist die Zahl der für besondere Aufgaben und Belastungen zur Verfügung stehenden Deputatsstunden gesunken. Damit Lehrkräfte, die besondere Aufgaben übernehmen, entlastet werden können, fordern wir eine deutliche Anhebung der Deputatsstunden, über die die Gesamtkonferenzen verfügen können.

Termine für Personalräte und Vertrauensleute

Frankfurt: Mittwoch, 15. März | 9.30 Uhr bis 15 Uhr
Saalbau Südbahnhof, Hedderichstr. 51, Frankfurt

Bezirksverband Mittelhessen: Donnerstag, 16. März
9 bis 16 Uhr, Bürgerhaus Kleinlinden, Zum Weiher 33, Gießen

Bezirksverband Nordhessen: Mittwoch, 22. März
8.30 bis 15.00 Uhr, Philip-Scheidemann-Haus
Holländische Straße 74, Kassel

Bezirksverband Südhessen: Donnerstag, 23. März
13 bis 18 Uhr, Brauhaus, An der Wied 1, Rüsselsheim-Hassloch
Alle Infos: www.gew-hessen.de > Mitmachen > Zeit für mehr Zeit



„Für einen motivierenden, differenzierten Unterricht bleibt vor lauter Organisation, Kommunikation, Schulentwicklung und Bürokratie und Putzaufgaben kaum noch Zeit.“

Luise Stolpe,
Grundschullehrerin
Ernst Abbe Schule Kaufungen

Was Lehrkräfte in Hessen brauchen...

... mehr Zeit für die Personalratsarbeit

Anders als für alle anderen Bereiche des öffentlichen Dienstes in Hessen wird die Entlastung schulischer Personalräte nicht im Personalvertretungsgesetz geregelt, sondern durch eine Verordnung. Schulische Personalräte werden so in deutlich geringerem Umfang für ihre wichtige Tätigkeit freigestellt als die Kolleg:innen in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Mit Dir setzen wir uns für eine Verdoppelung des Grunddeputats auf zwei Wochenstunden ein. Hinzu kommen unabhängig von der Größe des Schulpersonalrats zwei weitere Stunden für den Personalratsvorsitz. Besteht der Personalrat aus drei oder mehr Mitgliedern, ist zudem je eine weitere Stunde für den stellvertretenden Vorsitz und für die Schriftführung zu gewähren. Deutlich gestärkte Personalräte sorgen für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen an den einzelnen Schulen.



Personalrat der Ernst-Reuter-Schule Dietzenbach (von links): Julia Gottwald, Nassim Bollschweiler, Kathinka Gode, Heidi Ballmann, Ron Meyer

„Wir Personalräte beraten, unterstützen und vertreten die Kolleginnen und Kollegen. Wir bestimmen bei Einstellungen und Eingruppierungen mit. Wir begleiten Schulentwicklungsprozesse und achten auf die Einhaltung des geltenden Rechts und auf eine faire Verteilung der Arbeit. Wir tagen einmal in der Woche und verhandeln mindestens einmal im Monat mit der Schulleitung. Eine Deputatstunde pro Woche reicht für gute Mitbestimmung hinten und vorne nicht.“

... eine wirksame Entlastung für Mentor:innen

Die Dienstordnung verpflichtet alle Lehrkräfte, bei der Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte im Studium und im Vorbereitungsdienst mitzuwirken. Ausbildung braucht Zeit, professionelle und gutes Mentoring fordert Zeit. Gemeinsam mit Dir setzen wir uns für eine bessere Entlastung von Mentor:innen ein. Wir fordern eine Erhöhung der Deputate für Mentor:innen zur Betreuung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV), die generelle Möglichkeit der Doppelsteckung und zwei Deputatsstunden pro Praktikant:in im Praxissemester. Mentor:innen müssen durch die Begleitung der Studierenden durch universitäre Ausbildungsbeauftragte entlastet werden.



Multiprofessionelles Team der Robinsonschule Hattersheim (von links): Hilmar Jüterbock (Schulleiter), Petra Guttmann (Förderschullehrerin), Claudia Juntke (UBUS-Kraft), Anna Strauch (Grundschullehrerin), Dilara Zies (Sozialarbeiterin), Jan Hachenburger (Teilhabeassistent)

„Multiprofessionelle Teams sind toll. Sie ermöglichen, unsere Stärken gemeinsam einzubringen und voneinander zu profitieren und zu lernen. Aber ohne Zeit für Absprachen und gemeinsames Planen kann das beste Team nicht funktionieren.“

... Koordinationszeit für Teamarbeit

Ein wichtiger Weg zur Entlastung von Lehrkräften ist es, andere Professionen mit Aufgaben an den Schulen zu betrauen. So sollten die umfangreichen administrativen Aufgaben im Kontext der Digitalisierung von entsprechend ausgebildeten Fachkräften übernommen werden. Schulpsycholog:innen sollten an den Schulen präsent sein und umfangreich beraten und begleiten. Gesundheitsfachkräfte sollten selbstverständlich an allen Schulen tätig sein. Fachkräfte in der Schulsozialarbeit und UBUS-Fachkräfte müssen an jeder Schulform Angebote machen und Lehrkräfte unterstützen und beraten. Dies würde dazu führen, dass Lehrkräfte sich wieder auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Gute Arbeit in multiprofessionellen Teams benötigt zudem Zeit zur Koordination. Gemeinsam mit Dir fordern wir verbindliche Zeitkontingente für Teamabsprachen. Dies wird alles umso notwendiger, je mehr sich Schulen zu Ganztageseinrichtungen entwickeln.

„Mentorinnen und Mentoren brauchen Entlastung. Und außerdem wünsche ich mir, dass ich mit meiner LiV immer doppelgesteckt bin, damit ich sie bestmöglichst beraten und unterstützen kann.“

Petra Laska,
Realschullehrerin,
Gutenbergschule Eltville



... Anrechnung von Klassen- und Kursleitungen

Die Übernahme besonderer Aufgaben muss entlastet werden. Die Arbeitszeit- und Belastungsstudien der GEW in Hessen, Niedersachsen und Sachsen (HLZ S.14) zeigen, dass die Arbeitszeit vor allem dann überproportional steigt, wenn Kolleg:innen besondere Funktionen übernehmen. Eine besondere zeitliche Belastung in der Schule entsteht durch die Übernahme von Klassen- und Kursleitungen. Diese Tätigkeiten müssen mit einer Pflichtstunde angerechnet werden.

„Als Klassenlehrerin bin ich nicht nur Wissensvermittlerin und Erzieherin, sondern auch Familienhelferin, Konfliktlöserin, Beraterin und vieles mehr, auch außerhalb des Unterrichts. Dafür fehlt mir aber die Zeit!“

Kathrin Kern
Grundschullehrerin
Berkersheimer Schule Frankfurt



... keine neue Aufgabe ohne Entlastung

In dem Maße, in dem Lehrkräften weitere Aufgaben zugewiesen werden, sinkt auch der Anteil der Arbeitszeit, der für die konkrete Arbeit mit den Schüler:innen zur Verfügung steht. So beträgt der Anteil des Unterrichts an der Arbeitszeit einer Lehrkraft mittlerweile nur noch gut ein Drittel der Gesamtarbeitszeit. Rund ein Drittel entfällt auf unterrichtsnahe Tätigkeiten wie Vor- und Nachbereitung, ein weiteres Drittel auf unterrichtsferne Tätigkeiten. Das Kultusministerium muss die Arbeitszeit für die unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Tätigkeiten der Lehrkräfte erfassen und für alle Aufgaben entsprechende Ressourcen bereitstellen. Die Auffassung, dass Lehrkräftearbeitszeit nicht messbar sei, hat die GEW Hessen durch ihre Arbeitszeit- und Belastungsstudien eindrucksvoll widerlegt.

„Die Aufgaben sind schon umfangreich und es werden immer mehr. Die Klassen werden immer größer. Wie soll man das alles überhaupt schaffen? Da muss sich was ändern.“

Simone Koll,
Gesamtschule
Gießen-Ost



... konsequentes Handeln gegen Lehrkräftemangel und zur Gewinnung neuer Lehrkräfte

Woher nehmen und nicht stehlen? Klar ist, dass jede dieser Maßnahmen zur Entlastung nur möglich ist, wenn genügend neues, gut ausgebildetes Personal zur Verfügung steht.

Auf der anderen Seite werden wir nur genug junge Menschen für die pädagogische Arbeit an Schulen gewinnen,

wenn die Arbeitsbedingungen deutlich besser werden. Die GEW hat deshalb ein 15-Punkte-Programm zur Gewinnung neuer Lehrkräfte erarbeitet, um diesen Teufelskreis zu durchbrechen. Mehr über die Vorschläge und Forderungen der GEW findet man in dieser HLZ auf Seite 16.

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Hessen **GEW**

ZEIT FÜR MEHR ZEIT

MIT DIR FÜR ENTLASTUNG BEI NEUEN AUFGABEN

Mach mit!
Werde Mitglied.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen | Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt | info@gew-hessen.de | www.gew-hessen.de



Liebe Kolleg:innen,
dass die Arbeit in Kitas, Schulen und Hochschulen immer herausfordernder und zeitaufwändiger wird, ist keine neue Erkenntnis. Die Arbeitsbelastung ist seit langem zu hoch und nicht mehr hinnehmbar. Es ist an der Zeit, dass sich etwas ändert. Es ist Zeit für mehr Zeit und Zeit für gute Bildung. Die werden wir jedoch nicht geschenkt bekommen, wir werden sie uns nehmen müssen! Die GEW Hessen wird in den nächsten Monaten im Vorfeld der Landtagswahl die Hauptgründe hoher Arbeitsbelastung in den Mittelpunkt stellen und mit Euch für Verbesserungen kämpfen - auch in den außerschulischen Bildungseinrichtungen von den Kitas bis zu den Hochschulen.

Was die SuE-Beschäftigten brauchen...

...eine Ausbildungs- und Einstellungsoffensive

Die Kapazitäten für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und Schulgesundheitsfachkräften müssen ausgebaut werden. Die Ausbildungsbedingungen an den Fachschulen, Universitäten und Studienseminaren müssen deutlich verbessert werden, so dass möglichst viele ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Da diese Maßnahmen erst verzögert greifen und deshalb nicht geeignet sind, den aktuellen Mangel zu beheben, sind überbrückende Schritte notwendig. Hierzu gehören auch Angebote zur Weiterbildung von sogenannten Nicht-Fachkräften im Kitabereich. Nicht-Fachkräfte dürfen zudem nicht auf den Personalschlüssel angerechnet werden, da dies die Arbeit qualifizierter Pädagoginnen und Pädagogen entwertet.

... eine Tarifbindung für Freie Träger

Die GEW setzt sich für eine wirksam kontrollierte Tarifbindung bei der Vergabe öffentlicher Aufgaben an freie Träger ein. Freie Träger sind in vielen Feldern der Sozialen Arbeit und der Weiterbildung präsent und unverzichtbar. Allerdings werden häufig tarifliche Standards zu Lasten der dort Beschäftigten unterschritten. Die GEW unterstützt die Anstrengungen betroffener Kolleg:innen, in ihren Betrieben mit Tarifinitiativen an den TVöD SuE anzuschließen.



„Die Beschäftigten bei freien Trägern brauchen eine wirksame Tarifbindung an den TVöD. Dass das möglich ist, haben die Beschäftigten der ASB Lehrerkooperative nach langen Auseinandersetzungen bewiesen!“

Steve Kothe
Sozialarbeiter und Betriebsrat
ASB Lehrerkooperative

„Wir brauchen kleinere Gruppen für Krippen, Kitas und Horte, damit wir nicht nur betreuen und verwalten, sondern wieder mehr Beziehungsarbeit und spannende Projekte mit Kindern möglich sind.“

Benedikt Heddesheimer
Erzieher
Kita Frankfurt am Main



... kleinere Gruppen für alle Kinder

Die Gruppengrößen in allen Bildungseinrichtungen müssen so reduziert werden, dass alle Aufgaben innerhalb der vorgegebenen Arbeitszeit erledigt werden können. In der frühkindlichen Bildung und Betreuung bedeutet dies eine Einhaltung von flächendeckend geltenden Mindeststandards, insbesondere einer verbesserten Fachkraft-Kind-Relation mit dem Schlüssel 1:2 für unter Einjährige, 1:3 für Ein- bis Dreijährige; 1:8 für Drei- bis Fünfjährige und 1:10 für Kinder ab sechs Jahren.

... Wertschätzung auch bei der Bezahlung

Bei Erscheinen dieser HLZ streiten die Beschäftigten des öffentlichen Diensts des Bundes und der Kommunen im Bereich des TVöD für 10,5 Prozent mehr Lohn, mindestens 500 Euro, und für Verbesserungen für Auszubildende. Zum öffentlichen Dienst zählen die Beschäftigten der Kommunen, die dem Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) zugeordnet werden und als Erzieher:innen oder Sozialarbeiter:innen tätig sind. 2022 waren sie in der „Aufwertungsrunde für den SuE- Bereich“ schon einmal im Streik. Was ist dabei herausgekommen und warum sollen sie schon wieder auf die Straße?

- Alle Infos zur Tarifrunde in dieser HLZ auf Seite 14-15

... und die Beschäftigten in Hochschulen...

Es ist Zeit für Entfristung

Die Gespräche vom 17. Januar 2023 haben gezeigt: Es braucht mehr Entfristungen an hessischen Hochschulen. Das Befristungsunwesen muss beendet werden. An den deutschen Hochschulen sind rund 84 Prozent des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt. Befristung ist nicht nur für die Planbarkeit der Betroffenen ein Problem, sondern auch für die entfristeten Kolleg:innen – es wird immer wieder Arbeitszeit für die Einarbeitung neuer Kolleg:innen benötigt: Mit jedem Abgang gehen Wissen und Erfahrung verloren.

Die Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zeigt, dass zusätzlich zu der Befristung die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten an den Universitäten bei 18 Monaten und an den Hochschulen für angewandte Wissenschaft bei 15 Monaten liegen. Es ist zwingend nötig, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Sinn der Beschäftigten zu novellieren oder andere Formen zu finden, um in der Wissenschaft verlässliche Perspektiven aufzuzeigen. Es ist zu prüfen, ob das Tenure-Track-Modell die richtige Wahl ist oder ob nicht die üblichen Probezeiten ausreichend sind (HLZ S.21). Außerdem muss Sorgearbeit angemessen berücksichtigt werden, für Beschäftigte mit Behinderung oder chronischer Erkrankung braucht es einen Nachteilsausgleich. Auch pandemiebedingte Beeinträchtigungen der wissenschaftlichen Arbeit müssen unabhängig von der Finanzierungsquelle der Beschäftigten ausgeglichen werden. Eine umfassende Entfristung führt langfristig zu mehr Zeit für innovative Lehre und Forschung.

Mehr Zeit für die eigene Qualifizierung

Wissenschaftlich Beschäftigte an den hessischen Hochschulen brauchen ausreichend Zeit für ihre eigene Qualifizierung, wenn ihre Verträge deswegen befristet sind. Mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit müssen hierfür zur Verfügung gestellt werden.

Mitbestimmung für studentische Hilfskräfte

Das Land muss gesetzliche Mitbestimmungsrechte für studentische Hilfskräfte einführen. Dem wird der aktuelle Entwurf zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes nicht gerecht (HLZ S.20f.). Außerdem fordert die GEW einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte (TV-Stud).



„Mein Vertrag endet, mein Qualifikationsziel ist erreicht. Mit bald 50 stehe ich vor der Wahl, mich um einen weiteren befristeten Vertrag an einer anderen Hochschule zu bemühen oder ganz von vorne anzufangen. Das ist absurd.“

Dr. Alexander Gallas,
wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Universität Kassel



Runter mit der Lehrverpflichtung

Gute Lehre leidet unter prekären Beschäftigungsbedingungen und der hohen Lehrverpflichtung der Lehrenden. Der Umfang der Lehrverpflichtung muss an allen hessischen Hochschulen deutlich verringert werden. Während sich das Aufgabenspektrum an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) durch mehr Verwaltungsaufgaben, einen höheren Zeitbedarf für Forschung und viele zusätzliche Aufgaben stetig erweitert hat, ist das Lehrdeputat nicht reduziert worden.

Das gilt insbesondere für die Lehrenden an den HAW und an Kunst- und Musikhochschulen sowie für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), die in der Regel ein Lehrdeputat zwischen 18 und 28 Semesterwochenstunden haben. Gleichzeitig sind mit Ausnahme der Professor:innen die meisten Lehrenden Tarifbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (TV-Hessen). Es ist kaum möglich, die Lehrverpflichtung und die dazugehörige Vor- und Nachbereitung sowie die weiteren Dienstaufgaben in der wöchentlichen Arbeitszeit zu verrichten.

Um unbezahlte Mehrarbeit zu vermeiden, muss die an den Hochschulen übliche Zwangsteilzeit in Form von 50 Prozent beendet werden. Hierfür sind in ausreichendem Umfang Vollzeitstellen zu schaffen.

Zur Verbesserung der Lehr- und Lernbedingungen gehört auch die Reduzierung der Gruppengrößen in Studienkollegs, Studienseminaren und Hochschulen auf maximal 20 Studierende bzw. auf acht Studierende in Praxisgruppen.

„Ich bin aktiv im Netzwerk 'Runter mit dem Lehrdeputat an den HAW'. Mit 18 Semesterwochenstunden für Professor:innen und 24 für LfbA lässt sich keine gute Lehre machen. Am Wochenende forschen und im Urlaub publizieren?“

Prof. Dr. Julika Bürgin,
Hochschule Darmstadt



Aufgewertet? Noch lange nicht

Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst verbessern

Bei Erscheinen dieser HLZ streiten die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen für 10,5 Prozent mehr Lohn, mindestens 500 Euro, und für Verbesserungen für Auszubildende. Zum Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) zählen auch die Beschäftigten der Kommunen, die dem Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) zugeordnet werden und als Erzieher:innen oder Sozialarbeiter:innen arbeiten.

Während es aktuell um eine Lohnrunde geht, in der die Tabellenentgelte verhandelt werden, gab es bereits im vergangenen Jahr die sogenannte Aufwertungsrunde für den SuE-Bereich. Bei der Bewertung ihrer Ergebnisse beantworteten *Rüdiger Bröhl* und *Andreas Werther* im Rahmen eines Artikels in der HLZ 9-10/2022 (S.16) die berühmte Frage, ob das Glas eher „halb voll oder halb leer“ ist, mit der Tendenz zu einem „halb vollen Glas“. Mit der Einführung von Regenerationstagen und der SuE-Zulage und mit der perspektivischen Verkürzung der Stufenlaufzeiten im Jahr 2024 wurden wertvolle Verbesserungen erreicht.

An dieser Stelle soll die Frage nach dem Stand der Aufwertung nicht nur unter tarifpolitischen Aspekten betrachtet, sondern auch aus gesellschaftspolitischer Perspektive in den Blick genommen werden.

Rechtsanspruch zu Lasten der Beschäftigten

In den Kitas nimmt die Arbeitsbelastung nicht erst seit den beschwerlichen Umständen der Coronapandemie zu. Ein gesundheitsbedrohender Arbeitsalltag mit hohen psychischen und körperlichen Belastungen, mit Lärm und Infektionen führt zu einer hohen Krankenquote. Viele Erzieher:innen arbeiten in Teilzeit und können sich nicht vorstellen, den Beruf bis zur Rente auszuüben, viele steigen aus.

Die Arbeitssituation in den Kitas wurde maßgeblich durch den forcierten Ausbau des Rechtsanspruches auf Kinderbetreuung zugespitzt. Die Ausweitung des Rechtsanspruches wurde dabei allerdings nicht von entsprechenden Strategien zur Fachkraftgewinnung, z.B. einer massiven Ausbildungsinitiative, flankiert. Es lässt sich durchaus davon sprechen,



TVöD: Jetzt streikt's (Frankfurt, 17.2.2023, Foto: GEW)

dass der Gesetzgeber sehenden Auges die mangelnde personelle Ausstattung und die damit verbundene Überlastung der Beschäftigten in Kauf genommen hat.

Ähnlich verhält es sich in anderen Berufszweigen der Sozialen Arbeit. „Überlastung“ ist der zentrale Begriff, um die Stimmung der Kolleg:innen zu kennzeichnen. Zunehmend schwierigeren sozialen Problemlagen bei vielen Menschen und einem wachsendem Bedarf an Hilfen steht zu wenig Personal gegenüber. Auch hier hat die Politik das Problem der steigenden Bedarfe nicht mit einer Ausweitung von Einrichtungen und zusätzlichem Personal beantwortet. Erhöht haben sich für die Beschäftigten vor allem die Fallzahlen.

Dequalifizierung? Aufwertung geht anders!

Aufwertung muss auch als Prozess verstanden werden, der Anerkennung und Wertschätzung mit sich bringt. Dies äußert sich nicht nur hinsichtlich tarifpolitischer Aspekte, sondern auch maßgeblich in befriedigenden Arbeitsbedingungen und der Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen.

Doch das Gegenteil ist der Fall: Im Kitabereich droht eine Dequalifizierung der Profession. Unter dem Druck des Fachkraftmangels schlägt die hessische Landesregierung einen gefährlichen Weg ein: Sie beginnt den Begriff der Fachkraft zu verwässern und aufzuweichen. Somit wird nicht nur die pädagogische Arbeit in den Kitas selbst entwertet, sondern zugleich auch das ganze Ausmaß des Fachkraftmangels verschleiert. Denn wenn fachfremde Zusatzkräfte in immer größerem Umfang auf den Fachkraftschlüssel angerechnet werden, hat man eben nicht mehr Fachkräfte ausgebildet, sondern nurmehr einen größeren Personenkreis zu Fachkräften erklärt.

Die Qualität der Arbeit kommt durch permanente Überlastung und Fachkraftmangel stark unter Druck. In dieser Situation sendet der von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte, als planlos zu bezeichnende und schlecht flankierte Rechtsanspruch auf Ganztage im Grundschulalter das fatale Signal an die Kolleg:innen: Lasst alle Hoffnung fahren, es ist kein Land in Sicht, eine Perspektive auf Verbesserung der Situation besteht nicht!

Die Qualität der Arbeit ist in Gefahr

Gefragt ist das Gegenteil: Eine glaubwürdige Strategie zur Überwindung der aktuellen Situation muss her, damit Fachkräfte gehalten, gewonnen oder auch wiedergewonnen werden können. Es gibt viele sinnvolle Ideen, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können: mehr Investitionen in Gesundheitsschutz, Aufstiegsmöglichkeiten für Erzieher:innen und vieles mehr. Sollten solche Verbesserungen tatsächlich in Angriff genommen werden, müssten sie in eine glaubwürdige Perspektive zur Überwindung des Fachkraftmangels und der gesellschaftlichen Aufwertung des Berufsfeldes eingebunden sein, um nachhaltige Wirkung zu entfalten.

Wichtige Inhalte einer solchen Strategie wären

- eine massive Ausbildungsinitiative mit bezahlten Ausbildungsgängen,
- ein ehrlicher Umgang mit der Dimension des Fachkräftemangels, also keine Anrechnung von Nichtfachkräften auf den Fachkraftschlüssel und verbindliche Qualifizierungsangebote für Zusatzkräfte,
- eine verlässliche Bestandsaufnahme in allen hessischen Kommunen zur derzeitigen personellen Ausstattung im Ganztagsanspruch ab 2026 politisch steuern zu können,
- eine intensive Qualitätsdebatte, die einerseits verbindliche Kriterien erarbeitet und andererseits Maßnahmenpläne entwirft, die bei Unterschreitung des Fachkraftmindestbedarfs angeben, was noch leistbar ist und was nicht,
- attraktive Arbeitsbedingungen mit Gehaltsverbesserungen, Gesundheitsschutz, Entwicklungsmöglichkeiten und kleineren Gruppen bzw. niedrigeren Fallzahlen und
- nicht zuletzt eine zwingende Tariftreue bei der Auftragsvergabe an freie Träger, denn noch immer arbeiten viele SuE-Kolleg:innen unter dem Niveau des TVöD.

Ohne umfangreiche Investitionen im Bereich der frühkindlichen Bildung und der Sozialen Arbeit ist die eben skizzierte Strategie nicht umsetzbar. Dass die finanziellen Mittel vorhanden wären, verdeutlicht Kai Eicker-Wolf in seinem Beitrag in dieser HLZ (S.18-19). Die Sondervermögen während der Coronapandemie und zur immensen Aufrüstung der Bundeswehr zeigen: Das Geld ist da. Zudem ist eine höhere Besteuerung der Superreichen und der Unternehmensgewinne unerlässlich. Es fehlt aber letztendlich am politischen Willen, den Sonntagsreden zur Bedeutung des Sozial- und Erziehungsdienstes Taten folgen zu lassen. Die gesellschaftspolitische Aufgabe besteht darin, den nötigen Druck auf die Akteur:innen in Bund, Ländern und Kommunen zu entfalten. Ohne eine verbesserte solidarische Bezugnahme auf die Beschäftigten in den Care-Berufen und eine wirkungsvolle Allianz mit den Adressat:innen der Arbeit des Sozial- und Erziehungsdienstes, also Eltern und Familien sowie Klient:innen aller Generationen, wird der nötige Druck kaum aufzubauen sein.

Isabel Carqueville, Rüdiger Bröhring und Andreas Werther

Aktuelle Beiträge und weiterführende Artikel aus der Arbeit der GEW-Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe findet man auf der Homepage der GEW: <https://www.gew-hessen.de/bildungspolitik/sozialpaedagogische-berufe>

ZEIT FÜR MEHR ZEIT

AUCH FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft **GEW**

10,5 PROZENT MEHR GEHALT MINDESTENS 500 €

PROFIS BRAUCHEN MEHR

TARIFRUNDE TVÖD 2023

Tarifrunde 2023: Mehr Geld auch für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Beim Erscheinen dieser HLZ geht die Tarifrunde 2023 für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen im Geltungsbereich des TVöD in die heiße Phase. Bei der Fertigstellung der HLZ Mitte Februar war nicht davon auszugehen, dass die zweite Verhandlungsrunde Ende Februar einen Durchbruch bringen könnte. Die Gewerkschaften fordern

- 10,5% mehr Gehalt, mindestens 500 Euro monatlich,
- 200 Euro mehr für Auszubildende, Praktikant:innen und dual Studierende.

Auch wenn es bei dieser Tarifrunde um Gehaltserhöhungen für alle rund 1,6 Mio. Beschäftigten bei Bund und Kommunen geht, ist die Tarifaufeinandersetzung selbstverständlich auch im Zusammenhang mit den SuE-Aufwertungskampagnen und der Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes im vergangenen Jahr zu sehen. Angesichts der hohen Inflation geht es darum, dass der kommunale öffentliche Dienst bei den Reallöhnen mithalten kann und nicht gegenüber anderen gesellschaftlichen Bereichen abgewertet wird. Der Tarifkampf aus dem letzten Jahr geht also in diesen Wochen weiter!

Diesmal gemeinsam mit vielen anderen Beschäftigten aus den verschiedensten kommunalen Tätigkeitsfeldern. Im Organisationsbereich der GEW sind auch die Tarifbeschäftigten bei den kommunalen Volkshochschulen betroffen.

Dritte Verhandlungsrunde am 27. März

Für die Mitglieder der GEW und die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst stellt sich die Frage der Aufwertung in den nächsten Tagen und Wochen also ganz konkret: Mobilisieren wir gemeinsam für eindrucksvolle Arbeitskampfaktionen! Die vielleicht entscheidende 3. Verhandlungsrunde findet vom 27. bis 29. März 2023 statt. Erfahrungsgemäß kommt es in den Tagen und Wochen vor der dritten Runde zu vielfältigen Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaften. Mobilisiert die Kolleg:innen zur Teilnahme an den Warnstreiks, wenn die Gewerkschaften dazu aufrufen!



Arbeitszeit unter der Lupe

Hessen und Sachsen: Mehrarbeit durch zusätzliche Aufgaben

Am 8. März 2020 endete die Erhebungsphase der Studie „Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020“, deren Ergebnisse im September 2020 vorgestellt wurden. Die Auswirkungen der Coronapandemie auf Arbeitszeit und Belastung der Lehrkräfte wurden also nicht erfasst. Jetzt werden die Befunde und Trends der Frankfurter Studie in jüngster Zeit durch weitere Studien bestätigt, so in der Studie „Digitalisierung im Schulsystem 2021“ und zuletzt in der „Arbeitszeitstudie Sächsischer Lehrkräfte 2022“ (www.arbeitszeitstudie.de). Besorgniserregend ist, dass Entlastungen ausgeblieben sind und die Kultusministerkonferenz jetzt mit dem Gutachten ihrer Wissenschaftlichen Kommission sogar weitere zusätzliche Belastungen ins Auge fasst (SWK-Gutachten, HLZ S.24f).

2020: Arbeitszeit von Lehrkräften in Frankfurt

Schon bei der Sollarbeitszeit der Lehrkräfte nimmt Hessen eine Spitzenposition ein. Rechnet man die Arbeitszeit auf die Schulzeitwochen um, ergibt sich für eine hessische Vollzeitlehrkraft im Jahr 2020 eine über dem Bundesdurchschnitt liegende Sollarbeitszeit von 47 Stunden und 36 Minuten pro Woche. Auch bei der Anzahl der wöchentlichen Pflichtstunden liegt Hessen über dem Bundesdurchschnitt. Allerdings wurden diese bereits hohen Arbeitszeiten von den an der Studie teilnehmenden Lehrkräften noch um durchschnittlich 51 Minuten pro Woche übertroffen. 53% der hessischen Lehrkräfte leisten Mehrarbeit. Die gesetzliche Obergrenze von 48 Stunden in der Woche, die nur in Ausnahmefällen und für begrenzte Zeit zulässig ist, wird von 21% der Vollzeitlehrkräfte überschritten.

Bei den Teilzeitkräften sieht es nicht besser aus. Bei den in der Studie erhobenen Gründen für die individuelle Stundenreduzierung stehen die hohe zeitliche Beanspruchung, Zeitdruck und Stress, die Einschätzung, die Aufgaben einer Lehrkraft nicht in Vollzeit zu schaffen, und das Bedürfnis, mehr Zeit für eine qualitativ hochwertige Unterrichtsvorbereitung haben zu wollen, im Vordergrund. Die Folge: Auch hier wird – gemessen am reduzierten Stundenanteil – Mehrarbeit in großem Umfang erbracht.



Frank Mußmann, Thomas Hardwig, Martin Riethmüller, Stefan Klötzer, Stefan Peters: Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen. Büchner Verlag Marburg 2021. 320 Seiten, 30 Euro
Die gemeinsame Kooperationsstelle von Hochschulen und Gewerkschaften an der Georg-August-Universität Göttingen besteht seit 2000. Die Studien zur Arbeitszeit von Lehrkräften findet man hier: <https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/projekte>

Die Frankfurter Arbeitszeitstudie nahm neben dem reinen Umfang der Arbeitszeit auch die Tätigkeiten selbst in den Blick. Die Erhebung ergab folgendes Bild:

- 35% der Gesamtarbeitszeit entfielen auf den Unterricht selbst (17 Stunden und 1 Minute).
- 27% entfielen auf unterrichtsnahe Tätigkeiten wie Vor- und Nachbereitung und Korrekturen (13 Stunden und 7 Minuten).
- Den größten Anteil nahmen mit 38% die sonstigen Tätigkeiten wie Konferenzen und Elterngespräche ein (18 Stunden und 20 Minuten).

Vergleicht man dies mit früheren Erhebungen, sieht man eine deutliche Zunahme der sonstigen Tätigkeiten bei gleichzeitiger Verminderung der unterrichtsnahen Tätigkeiten. Vom Zeitvolumen her in etwa gleichgeblieben ist die reine Unterrichtszeit, die ja auch an die Pflichtstunden gebunden ist. Die Zunahme der sonstigen Tätigkeiten bei gleichbleibender Unterrichtsverpflichtung führt Lehrkräfte in das „Arbeitszeit-Qualitäts-Dilemma“: Wer viel Zeit für die nicht unterrichtsnahen bzw. außerunterrichtlichen Tätigkeiten braucht, dem fehlt sie für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Dadurch entsteht die berechtigte Befürchtung, dass die Qualität des eigenen Unterrichts leidet. Einziger Ausweg ist dann, die Unterrichtsverpflichtung zu reduzieren – auf eigene Kosten und meist in Verbindung mit unbezahlter Mehrarbeit.

Das Forschungsteam fragte die Lehrkräfte auch nach ihrer Einschätzung, wie sich ihre Arbeitssituation gegenüber den Jahren vor 2020 verändert hat. 63% der Lehrkräfte gaben an, dass sich der Arbeitsdruck in den letzten 12 Monaten im „hohen Maß“ bzw. im „sehr hohen Maß“ erhöht hat. Viele Lehrkräfte registrieren eine Zunahme von Konferenzen, Sitzungen, Besprechungen und Verwaltungstätigkeiten. Schließlich weisen vergleichsweise hohe Personal-Burnout-Werte auf beträchtliche Gesundheitsrisiken hin.

Corona und Digitalisierung: Studie in Sachsen

Im Juni und Juli 2022 wurde eine methodisch vergleichbare Studie in Sachsen durchgeführt, die zusätzlich Corona- und Digitalisierungseffekte auf Arbeitszeit und Arbeitsbelastung erfasst hat. An dem Forschungsprojekt haben sich 1.473 Lehrerinnen und Lehrer aus 300 sächsischen Grundschulen, Gymnasien und Oberschulen beteiligt. Die Qualität des Feldzugangs und die Beteiligungsquote von 6% der Lehrkräfte in Sachsen an 26% der sächsischen Schulen ermöglichen repräsentative Befunde. Die Gesamtarbeitszeit (IST) für die genannten drei Schulformen betrug auf Grundlage der Schätzergebnisse im Jahr 2022 insgesamt 49:58 Stunden pro Woche. Die Normarbeitszeit (SOLL) von 46:48 Stunden pro Woche wurde aggregiert somit um geschätzte 3:10 Stunden pro Woche je Vollzeitlehreräquivalent (VZLÄ) überschritten. Das Forschungsteam geht davon aus, dass 30 bis 60 Minuten der Mehrarbeit auf Corona- bzw. Digitalisierungseffekte zurückzuführen sind, ohne dass die beiden Faktoren in ihren exakten Anteilen ausgewiesen werden könnten.

Die Studie an sächsischen Schulen bestätigt die Frankfurter Ergebnisse: 59% der Lehrkräfte liegen mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit über ihrem individuellen SOLL von 46:48 Stunden. Auch hier sind die „sonstigen oder weiteren Tätigkeiten“, die umgangssprachlich als „außerunterrichtliche Tätigkeiten“ bezeichnet werden, Hauptquelle überlanger Arbeitszeiten.

Arbeitswissenschaftlich besonders problematisch sind überlange Arbeitszeiten, die 2022 immerhin ein Drittel der Vollzeitkräfte in Sachsen betreffen. Während der Schulwochen arbeiten 36% der Vollzeitkräfte durchschnittlich mehr als 48 Stunden pro Woche und verstoßen damit gegen geltende Arbeitsschutznormen. Dass der Wert von 21% in Frankfurt (2020) deutlich übertroffen wurde, dürfte zu einem Gutteil ebenfalls auf Corona- bzw. Digitalisierungseffekte zurückzuführen sein. Dies erlaubt den Rückschluss, dass 2022 auch in Frankfurt entsprechend höhere Normverstöße zu verzeichnen sein dürften.

Auch hier hilft der Blick auf die Verteilung der Mehrarbeit weiter: Lehrkräfte, die viel Zeit für „sonstige oder weitere Tätigkeiten“ aufwenden, leisten auch viel Mehrarbeit. Ganz besonders schlagen dabei „neue und zusätzliche Aufgaben“ zu Buche, die in der Studie an sächsischen Schulen erstmals empirisch betrachtet wurden.

Mehrarbeit und überlange Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit. Lehrkräfte mit mehr oder weniger starker Überschreitung ihrer SOLL-Vorgaben haben nach dem *Copenhagen Burnout Inventory* deutlich höhere Gesundheitsrisiken.

Unterricht steht nicht mehr im Mittelpunkt

Danach steht fest, dass der Arbeitsalltag von Lehrkräften immer weniger durch das Unterrichten bestimmt wird, während andere Aufgaben und Tätigkeiten immer mehr Raum einnehmen. In Sachsen wurden 20 Tätigkeitscluster eingehender erfragt, 16 in der Rolle von Lehrkräften und vier in einer übertragenen Zuständigkeit oder als Schulleitung (zusätzliche Funktionstätigkeiten und Schulleitungsaufgaben). Die meiste Zeit in einer repräsentativen Durchschnittswoche von Lehrkräften und Schulleitungen nehmen dabei die folgenden Tätigkeitscluster in Anspruch:

- Abrufen von Nachrichten aus dem Schulportal (Lernsax)
- Digitale Unterrichtsgestaltung
- Zusätzlicher Aufwand im Fernunterricht
- Inklusion, Multiprofessionelle Teams, Ganztag
- Hygienevorgaben während der Coronapandemie

Das Ausmaß der außerunterrichtlichen Verpflichtung

Das sagen Lehrkräfte in Frankfurt (2020, n=1.469) und in Sachsen (2022, n=1.475) zu der folgenden Aussage (in Prozent):

„Das Ausmaß der zusätzlichen außerunterrichtlichen Verpflichtungen hält sich in meinem Fall noch im Rahmen.“

	trifft gar nicht zu >>>>>>>>>>> trifft voll zu						
Stufe	1	2	3	4	5	6	7
Frankfurt	11,9	27,8	24,3	13,8	12,5	6,4	3,3
	Nicht im Rahmen: 40 %		Teils/teils: 38 %		Im Rahmen: 22 %		
Sachsen	10,2	19,6	21,4	22,4	15,3	8,3	2,7
	Nicht im Rahmen: 30 %		Teils/teils: 44 %		Im Rahmen: 26 %		

Kooperationsstelle Universität Göttingen 2022. Darstellung: HLZ



- Lernstandsdokumentationen
- Neue Formen der Öffentlichkeitsarbeit
- Vergleichsarbeiten, Evaluationen, Wettbewerbe
- Neue Aufgaben in Eigenverantwortung der Schule
- Ungleiche Kompetenzen und Ausstattungen der Schülerinnen und Schüler bei digitalen Medien und Techniken

Die rein zeitliche Belastung ist das eine, die Belastungswirkung der „neuen und zusätzlichen Aufgaben“ das andere. Dies muss dringend neu geregelt werden, da viele dieser neuen Aufgaben und Tätigkeiten zum Teil hoch belastend sind. Für lediglich 26% der befragten Lehrkräfte in Sachsen hält sich das Ausmaß der fokussierten zusätzlichen außerunterrichtlichen Verpflichtungen in ihrem Arbeitsalltag noch im Rahmen. Aber für relevante 30% sprengt das Ausmaß der Verpflichtungen diesen Rahmen bereits und für weitere 44% wird der Rahmen teilweise (z. B. in Stressphasen) überschritten. In Frankfurt lag das Niveau übermäßiger außerunterrichtlicher Verpflichtungen sogar noch höher (vgl. Tabelle). Beides sind alarmierende Befunde, da diese Belastungsfaktoren schon längere Zeit bestehen. In Frankfurt fühlten sich 2020 71% der Lehrkräfte „stark“ oder „eher“ stark beansprucht, weil sie durch außerunterrichtliche Verpflichtungen allgemein zu wenig Zeit für Vor- und Nachbereitungen haben (Sachsen 2022: 75%). 73% der Frankfurter Lehrkräfte sahen sich gezwungen, ihre Unterrichtsvor- und -nachbereitung zu reduzieren (Sachsen: 69%) und 63% mussten sich sogar eingestehen, dass die Qualität ihres eigenen Unterrichts unter diesen Anforderungen leidet (Sachsen: 60%).

Die Belastung muss runter!

Betrachtet man die Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften wird in beiden Studien deutlich: Es gibt keine Spielräume für zusätzliche Belastungen. Im Gegenteil: Es ist allerhöchste Zeit für mehr Entlastungen im Schulbereich, nicht nur um die Gesundheit der Bestandslehrkräfte zu erhalten und die Unterrichtsversorgung wenigstens mit den bekannten Einschränkungen aufrecht zu erhalten, sondern auch um die Attraktivität des Berufs wieder zu steigern und so in Zukunft genug neue Lehrkräfte gewinnen zu können.

Sebastian Guttman und Dr. Frank Mußmann

Sebastian Guttman ist im Team mit Laura Preusker Vorsitzender des GEW-Bezirksverbands Frankfurt und mitverantwortlich für die Durchführung der Frankfurter Arbeitszeitstudie. Dr. Frank Mußmann ist Leiter der Kooperationsstelle der Universität Göttingen.

„Es gibt halt keine Lehrkräfte...“

Forderungen nach kleineren Klassen und besseren Arbeitsbedingungen werden in der letzten Zeit nur noch mit dem Hinweis zurückgewiesen, man würde ja gerne, aber es gebe ja nun einmal keine Lehrkräfte. Und das Mantra vom Lehrkräftemangel soll jetzt auch noch für eine weitere Verschlechterung der Lern- und Arbeitsbedingungen herhalten, wie die Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (KMK) empfiehlt (HLZ S.24f.).

Die GEW hat auf fehlerhafte Berechnungen und mangelnde Vorausschau der KMK schon hingewiesen, als andere noch von der „demografischen Rendite“ sprachen, mit der man die Probleme im Bildungswesen lösen könne. Auch jetzt ist die GEW nicht untätig und hat auf allen Ebenen konkrete Vorschläge vorgelegt, wie dem Lehrkräftemangel mittelfristig beizukommen ist und was kurzfristig getan werden kann. Das 15-Punkte-Programm gegen den Lehrkräftemangel fasst die wichtigsten Vorschläge und Forderungen zusammen (1). Diese reichen von einem besseren Gesundheitsschutz zur Vermeidung von Frühpensionierungen und besseren Arbeitsbedingungen, die junge Menschen motivieren können, den Beruf zu ergreifen, über den Ausbau der Studienplätze und die Abschaffung des NC bis zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und zu einem „gemeinsamen Kraftakt Quer- und Seiteneinstieg“.

Die hohe Zahl von Lehrkräften ohne grundständige Lehrkräfteausbildung an hessischen Schulen war im Januar einmal mehr auch Thema im Kulturpolitischen Ausschuss des Landtags. Den höchsten Anteil verzeichnen die Grundschulen, wo 24% der Lehrkräfte kein Lehramt haben und damit zumeist nur befristet beschäftigt sind. Doch statt diese Kolleginnen und Kollegen berufsbegleitend zu qualifizieren und dauerhaft in die Kollegien zu integrieren, droht vielen von ihnen nach fünf Jahren das Aus. Vermehrt wird die GEW wieder mit Fällen konfrontiert, wo befristet Verträge ausschließlich deshalb nicht verlängert werden, um das Risiko einer erfolgreichen Entfristungsklage zu minimieren: Statt erfahrene und bewährte Vertretungskräfte weiter zu beschäftigen, werden wieder neue Vertretungskräfte ohne jede Unterrichtserfahrung eingestellt, um die Lücken zu stopfen.

Auch die GEW Hessen setzt deshalb auf eine berufsbegleitende Qualifizierung und Weiterbildung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern mit einer ausreichenden Frei-

stellung, einer Entlastung der Mentorinnen und Mentoren in den Schulen und einer verlässlichen Berufs- und Aufstiegsprospektive. Nachdem das Hessische Kultusministerium lange gemauert hat und sogar davon sprach, der Lehrkräftemangel in den Grundschulen sei spätestens 2025 „beendet“, haben jetzt erste Gespräche mit der GEW über eine Qualifizierungsoffensive für den Quereinstieg begonnen.

Dass gerade beim Quereinstieg, ohne den kurzfristig keine Entspannung in Sicht ist, eine bundesländerübergreifende Koordination erforderlich ist, um den begrifflichen und rechtlichen Wirrwarr zu ordnen, ist auch Gegenstand einer Expertise von Mark Rackles „Wege aus dem Lehrkräftemangel“ (2). Der ehemalige Berliner Staatssekretär für Bildung, Jugend und Wissenschaft (2011-2019) schlägt zur Koordination der Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel einen Staatsvertrag der Bundesländer vor, der eine gesetzliche Verpflichtung „zum Aufbau und Erhalt von Mindestkapazitäten in den Ausbildungsstrukturen“ normiert.

Harald Freiling, HLZ-Redakteur

(1) <https://www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel>

(2) Mark Rackles: Wege aus dem Lehrkräftemangel. Zukunftsvertrag Lehrkräftebildung und bundesweite Ausbildungsoffensive 2023-2032. Hrsg.: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin Dezember 2022 (Download: <https://rackles.com> und <https://www.rosalux.de>)

Im Wortlaut: „Ausgenutzt und im Stich gelassen“

Die HLZ zitiert aus dem Brief einer Quereinsteigerin an einer südhessischen Grundschule:

Ich bin seit fünf Jahren im Dienst als TV-H-Lehrkraft ohne Lehramtsstudium. Ich bin keine Vertretungskraft mit 8 Wochenstunden, sondern arbeite 29,5 Stunden Vollzeit mit Klassenleitung seit Beginn meiner Einstellung. In diesen fünf Jahren habe ich viel versucht, um das fehlende Studium auszugleichen. Bisher mit keinem positiven Ende. An Engagement meinerseits hat es nicht gefehlt, wohl aber an qualitativen Aussagen, substanziellen Möglichkeiten, Anerkennung und Wertschätzung. Denn was bisher bleibt, ist immer das Gefühl, abgeschoben zu werden und nicht gewollt zu sein. Als ich mein Studium beendet habe und in meinen erlernten Beruf einstieg, fiel mir schnell auf, dass Vorstellung und Realität nicht zusammen passen. Ich kündigte meine Stelle und half an einer Grundschule aus. Dies sollte keine Dauerlösung sein. Lehramt zu studieren, war mein Plan B, doch ein Studienplatz wurde mir mit der Begründung verweigert, ich hätte schon einen Masterabschluss. Meine Bewerbung für das QuiS-Programm wurde abgelehnt, da ich nicht das richtige Fach habe. Ein Antrag auf Entfristung wurde vom Staatlichen Schulamt abgelehnt. Weder im Kollegium noch im Schulamt werden Leistungen anerkannt und selbst bei der GEW hieß es, innerhalb der ersten sieben Jahre könne man mir nicht helfen. Dass die GEW die Qualifizierung der Quereinsteiger in ihrem 15-Punkte-Programm als „Notmaßnahme“ bezeichnet, empfinde ich ebenfalls als abwertend. Mittlerweile fühle ich mich von Seiten des Landes Hessen ausgenutzt und im Stich gelassen. Nach fünf Jahren im Schuldienst fordere ich eine bundesweite Maßnahme nach dem Vorbild des Quereinstiegs im Land Berlin.

GEW: 15 Punkte gegen den Lehrkräftemangel



Download: <https://www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel>

Berufseinstieg: Keine Zeit für die GEW?

David Redelberger, Anne Wernet und Madlen Krawatzek (auf dem Gruppenfoto von links nach rechts) bilden das gegenwärtige Sprecher:innen-Team der Jungen GEW, der Personengruppe der GEW Hessen für alle Mitglieder bis 35 Jahren. Bei ihren Bemühungen, junge Kolleginnen und Kollegen für die GEW zu interessieren, hören sie oft, Gewerkschaften seien zwar „im Prinzip eine gute Sache“, aber gerade in der Zeit des Berufseinstiegs habe man „gar keine Zeit für ein gewerkschaftliches Engagement“. Und in der Tat: Die Belastungen sind hoch, sei es im Vorbereitungsdienst, als junge Lehrkraft erstmals mit voller Stundenzahl oder in den Praxisphasen oder den ersten Berufsjahren im Sozial- und Erziehungsdienst. Aber sie fanden auch junge Mitglieder der GEW Hessen, die berichten, wie ihnen das Engagement in der GEW gerade in der Berufseinstiegsphase ganz besonders geholfen hat....



Die Junge GEW: Aktiv auch im Berufseinstieg

Wir sind die Sprecher:innen der Jungen GEW in Hessen, die die Mitglieder der GEW bis 35 vertritt. Wir sind als Personalräte in den Schulen aktiv, wir arbeiten in den Kreisvorständen und im Landesvorstand mit. Wir treten für kämpferische Aktionen und fortschrittliche Politik innerhalb und außerhalb der GEW und der Schule ein. Einige von uns wurden schon als Studierende Mitglieder der GEW, andere traten im oder nach dem Vorbereitungsdienst ein. Der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen im Vorbereitungsdienst war für viele von uns der Auftakt für das gewerkschaftliche Engagement. Die Zeit im Vorbereitungsdienst oder in der Phase des Berufseinstiegs ist anstrengend und zeitintensiv: Man ist neu, erkundet das Arbeitsfeld und hat noch kein Netzwerk, um Interessen einzubringen. Gerade in dieser Zeit benötigen die LiV eine (laute) Stimme, aber genauso fehlen die Zeit und die Möglichkeiten, um auf die Probleme aufmerksam zu machen und etwas zu ändern: Aus diesem Teufelskreis kann man nur gemeinsam entkommen, und das geht nur mit der GEW!

David Redelberger, Gesamtschullehrer
Anne Wernet, Förderschullehrerin
Madlen Krawatzek, Berufsschullehrerin

Hannah Windisch, LiV im 1. Hauptsemester

Ich bin seit einigen Jahren Mitglied der GEW und habe schon an vielen Aktionen und Demonstrationen teilgenommen. Ich habe mich für die Forderung „A13 für Grundschullehrkräfte“ eingesetzt, die Kampagne „Uni Kassel unbefristet“ unterstützt und versuche nun, meine Mit-LiV für eine GEW-Mitgliedschaft zu gewinnen. Gemeinsam mit ihnen möchte ich mich für Verbesserungen unserer Arbeitsbedingungen einsetzen und Schule für alle attraktiv und gerecht gestalten. Auch wenn der erhöhte Stresspegel das Engagement erschwert, zeigt mir der Einstieg in den Beruf, wie notwendig die Arbeit der GEW ist und an wie vielen Stellen wir gleichzeitig anpacken müssen.



Anna Elsässer, Sozialpädagogin & Motologin

Aktiv in der GEW wurde ich aufgrund eines Aufrufs innerhalb der GEW im Jahre 2020, Erfahrungen während der Pandemie zu schildern. In dieser Zeit habe ich es als äußerst belastend erlebt, dass gesellschaftliche und mediale Aufmerksamkeit und Wertschätzung für die anspruchsvollen Tätigkeiten von Fachkräften der Sozialen Arbeit fehlen. Und diese weitgehende Ignoranz geht weiter. Ich möchte mehr Sozialpädagog:innen und Sozialarbeiter:innen für gewerkschaftliches Engagement gewinnen, um für die Sicherung fachlicher Standards, gute Arbeitsbedingungen und mehr gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Wertschätzung zu kämpfen. Wie viele Kommiliton:innen habe ich schon während meines Studiums im Bereich der Sozialen Arbeit und der Hilfen zur Erziehung gearbeitet. Mein Berufseinstieg war für mich somit eher ein fließender Übergang. Ich bin seither mit Fragen zu meiner beruflichen Identität und Rolle in einem sehr vielseitigen Arbeitsfeld beschäftigt. Bei meinem aktuellen Arbeitgeber wurde ich behutsam eingearbeitet, was ich geschätzt habe. Sowohl die berufliche Praxis als auch eine Weiterbildung im Bereich der psychoanalytischen Pädagogik helfen mir, mich fachlich zu festigen.



Frederieke Schmidt, LiV im 2. Hauptsemester

Seit etwas mehr als einem Jahr bin ich GEW-Mitglied und engagiere mich im Sprecher:innenteam der Jungen GEW Südhessen. Wir treffen uns regelmäßig, um uns auf Demos und Tagungen mit anderen zivilgesellschaftlichen Bündnissen zu vernetzen, neue Mitglieder zu werben und aktuelle Themen anzugehen. Gewerkschaftliche Arbeit ist in meinen Augen ein wichtiges Instrument der politischen Interessensvertretung und Einflussnahme und stärkt und sichert die Rechte von uns Arbeitnehmer:innen. Die Junge GEW Südhessen und die Junge GEW Hessen haben mich auf meiner ersten Klausurtagung überzeugt, dass sich ein aktives Engagement von Beginn an lohnt. Die energiegeladene Stimmung in der Jungen GEW ist sehr ansteckend. Den Herausforderungen für die LiV und alle Berufsanfänger:innen kann ich entspannter begegnen, da ich weiß, dass es immer Ansprechpartner:innen gibt. Auch die lea-Angebote sind eine reizvolle und sinnstiftende Ergänzung zur Ausbildung.



Wer soll das alles bezahlen?

Die Bildungsausgaben sind in Deutschland weiter relativ gering

Deutschland gibt – gemessen an seiner Wirtschaftsleistung, dem Bruttoinlandsprodukt (BIP) – im internationalen Vergleich relativ wenig Geld für Bildung aus. Die entsprechenden Vergleichszahlen können der aktuellen OECD-Datenbank entnommen werden: Danach betragen die Ausgaben von den Kitas bis zu den Hochschulen (ohne Ausgaben für Forschung) 4,9 Prozent und liegen damit unter dem OECD-Durchschnitt von 5,3 Prozent. Um etwa mit Großbritannien (6,1 Prozent) gleichzuziehen, müssten die deutschen Bildungsausgaben um 45 Milliarden Euro steigen. Wollte Deutschland gar den Spitzenwert von Norwegen (7,9 Prozent) erreichen, dann wären Mehrausgaben in Höhe von gut 120 Milliarden Euro (!) erforderlich.

Die relativ geringen Bildungsausgaben Deutschlands korrespondieren mit erheblichen Mängeln: Es fehlen Erzieherinnen und Erzieher in den Kitas und Lehrkräfte an den Schulen, und auch an den Hochschulen sind die Personalschlüssel zu gering bemessen. Zudem besteht bei der Bildungsinfrastruktur ein erheblicher Investitionsstau. So weist das aktuelle KfW-Kommunalpanel im Schulbereich einen Investitionsrückstand von 45,6 Milliarden Euro aus, bei den Kitas von 10,6 Milliarden.

Die Politik steckt den Kopf in den Sand

Obwohl der Fachkräftemangel und der Investitionsstau im deutschen Bildungssystem nicht zu leugnen sind, werden diese häufig ignoriert oder kleingeredet. Selbst eine genaue Bestandsaufnahme der Mängel, etwa die detaillierte Erhebung des Investitionsstaus im hessischen Schulbereich, wird von der Landesregierung seit Jahren verweigert. Die Vorschläge zur Beseitigung oder Linderung von Problemen erweisen sich unter Umständen sogar als kontraproduktiv.

Ein Beispiel dafür sind die aktuellen Vorschläge der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz, die mit Forderungen nach Arbeitszeitver-

längerung, größeren Klassen und einer Beschränkung der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung den Lehrkräftemangel gerade nicht reduzieren, sondern perspektivisch weiter verschärfen werden (HLZ S. 24f.).

Bereits vor der Corona-Pandemie lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Lehrkräften nach den Ergebnissen der von der GEW Frankfurt und der GEW Hessen durchgeführten Frankfurter Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie bei fast 48 Stunden (HLZ S. 14f.). Die Herausforderungen der letzten Jahre haben das Ausmaß der Belastung weiter vergrößert, so dass auch die Überlegung, Teilzeitarbeit für Lehrerinnen und Lehrer zu erschweren, eine abwegige Überlegung ist. Diese dürfte dazu führen, dass viele Lehrkräfte deutlich länger in Elternzeit bleiben, denn schließlich muss die Betreuung kleiner Kinder gewährleistet sein. Zudem arbeiten viele Lehrkräfte aufgrund ihrer bereits jetzt zu hohen Belastung nicht in Vollzeit, da sie einen qualitativ guten Unterricht leisten und ihre Gesundheit erhalten wollen – das heißt, sie verzichten faktisch auf einen Teil ihrer Entlohnung, um einen qualitativ guten Unterricht zu leisten. Eine Einschränkung von Teilzeitbeschäftigung dürfte die Zahl erkrankter Lehrkräfte weiter erhöhen.

Höhere Bildungsausgaben sind nötig ...

Tatsächlich müsste es gerade angesichts eines prognostizierten sinkenden Arbeitskräftepotenzials darum gehen, Beschäftigung im Bildungsbereich attraktiver zu machen, denn schließlich ist gute Bildung aus gesellschaftlichen und auch aus wirtschaftlichen Gründen elementar. Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist kontraproduktiv, wenn zusätzliche Studierende für Lehramter gewonnen werden sollen.

Zudem gibt es gute gesamtwirtschaftliche Gründe, gerade die Bereiche der personenbezogenen Dienstleistungen – und hier insbesondere Bildung sowie Gesundheit und Pflege – zu stärken. Zum einen wird sich auch in Zukunft der Trend fortsetzen, dass der produzierende Bereich durch Rationalisierungsmaßnahmen und damit einhergehende Produktivitätsfortschritte an Beschäftigungsmöglichkeiten einbüßt. Demgegenüber werden etwa im Bildungsbereich und in der Kranken- und Altenpflege, die wenig oder gar keine Rationalisierungspotenziale aufweisen, dringend Beschäftigte gesucht.

Zum anderen weist Deutschland seit Jahren einen hohen Überschuss im Außenhandel auf, und dies insbesondere durch den Export von materiellen Gütern. Ein Exportüberschuss aber bedeutet, dass Deutschland insgesamt *unter* seinen Verhältnissen lebt, da es mehr produziert, als es selbst verbraucht. Auch aus Sicht des Auslands ist der permanente deutsche Außenhandelsüberschuss kein Grund zur Freude, denn aus dieser Perspektive ist der deutsche Export auch ein Export der deutschen Arbeitslosigkeit. Es wäre daher sinnvoll, die Wertschöpfung in Deutschland stärker binnenorientiert auszurichten – und hier liegt eine Stärkung des Bildungssystems auf der Hand. Da es sich dabei um einen vor

Abbildung 1: Anteil des Nettovermögens der reichsten 10 %, 1 % und 0,1 % am Gesamtvermögen

Anteile in Prozent, auf Basis verschiedener Datenquellen



Quelle: Schröder et al. 2020, eigene Darstellung

WORK ON PROGRESS | Blog WSI

allem öffentlich finanzierten Bereich handelt, stellt sich die Frage der Finanzierung.

Der im Jahr 2009 gefasste Beschluss, die Schuldenbremse im Grundgesetz zu verankern, hat den Spielraum in den öffentlichen Haushalten massiv eingeschränkt. Durch die Schuldenbremse ist eine Kreditfinanzierung von staatlichen Investitionen so gut wie untersagt. Die Warnung, dass sich hierdurch der schon bestehende Investitionsstau vergrößern wird, hat sich voll und ganz bewahrheitet: Allein im Bereich der Bildungsinfrastruktur, also insbesondere bei Kitas, Schulen und Hochschulen, beläuft sich dieser auf rund 100 Milliarden Euro.

... und ein Umsteuern ist auch finanzierbar

Da sich die Schuldenbremse als Investitionsbremse erwiesen hat, müsste sie eigentlich abgeschafft werden. Da hierzu aktuell (noch) der politische Wille fehlt, wird sie mittlerweile in großem Umfang umgangen: So speist die Bundesregierung ihren Klima- und Transformationsfonds mit Mitteln in Höhe von 60 Milliarden Euro. Die Kreditaufnahme in dieser Größenordnung erfolgt, indem nicht genutzte Kreditermäßigungen zur Bekämpfung der Coronakrise verwendet werden. Aber der Klima- und Transformationsfonds ist nicht das einzige Sondervermögen, mit dem die Schuldenbremse faktisch umgangen wird: Dies erfolgt auch bei der Finanzierung von Strom- und Gaspreisbremsen durch den Wirtschaftsstabilisierungsfonds oder das gleich im Grundgesetz verankerte „Sondervermögen Bundeswehr“ in Höhe von 100 Milliarden Euro. Auf Basis dieser Summe hätte auch ein „Sondervermögen Schulinfrastruktur“ im Grundgesetz verankert werden können – und das Thema Investitionsstau in Kitas, Schulen und Hochschulen wäre von der Tagesordnung verschwunden.

Neben dem Bund umgehen mittlerweile auch einzelne Bundesländer die Schuldenbremse. Sowohl das Saarland als auch der Stadtstaat Bremen haben kreditfinanzierte Sondervermögen in Höhe von drei Milliarden Euro beschlossen, um damit einen Transformationsfonds bzw. einen Krisenfonds zur Bewältigung des Strukturwandels finanziell auszustatten. SPD und Bündnis 90/Die Grünen in Niedersachsen haben im Koalitionsvertrag die Einrichtung eines Niedersachsensfonds festgeschrieben, der klimaverträgliche Investitionen in den Wohnungsbau, die Hochschulen, die Schulen und die Krankenhäuser tätigen soll. Auch in Hessen wäre trotz des Urteils des Staatsgerichtshofs gegen das Sondervermögen der schwarz-grünen Landesregierung eine Umgehung der Schuldenbremse möglich (HLZ S.26f.).

Ungleichverteilung durch Steuerpolitik korrigieren

In Deutschland weisen verschiedene Indikatoren wie die stetig steigende Armutsquote darauf hin, dass die Ungleichheit in den vergangenen zwei Jahrzehnten zugenommen hat. Besonders ungleich sind die Vermögen verteilt: Auf die reichsten zehn Prozent entfallen rund zwei Drittel des Gesamtvermögens. Nach Angaben der Nothilfe- und Entwicklungsorganisation *Oxfam* besitzen die sechs reichsten Milliardäre in Deutschland mehr als die ärmsten 40 Prozent der Bevölkerung. Eine höhere Besteuerung von großen Vermögen könnte genug Geld mobilisieren, um im Bildungsbereich in der mittleren Frist für mehr Beschäftigung zu sorgen. Die beiden wesentlichen Steuerarten zur Besteuerung von Vermögensbeständen sind neben der Grundsteuer die Erb-



schafts- und Vermögensteuer, deren Aufkommen in Deutschland ausschließlich den Bundesländern zufließt. Durch eine allgemeine Vermögensteuer, die Vermögen ab einer Millionen Euro belastet und deren Steuersatz moderat von ein bis auf zwei Prozent ansteigt, und durch eine angemessene Belastung von großen Unternehmenserbschaften würden dem hessischen Landeshaushalt Mittel in Höhe von mehr als drei Milliarden Euro zufließen.

Mehr Geld für gute Bildung

Zur vergangenen Landtagswahl hatte die GEW Hessen ein Sofortprogramm in Höhe von 500 Millionen Euro gefordert. Angesichts der mittlerweile größer gewordenen Probleme erscheint die Forderung nach einem doppelt so großen Sofortprogramm berechtigt, das alle Bereiche des hessischen Bildungssystems erfasst. Im Schulbereich etwa wären für eine gewisse Zeit zusätzliche und gut ausgestattete Maßnahmen zur Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteiger:innen notwendig. Damit wäre den Schulen kurzfristig geholfen und auch den Vertretungslehrkräften, die sich von Vertrag zu Vertrag hangeln und nach 5 Jahren vor die Tür gesetzt werden. Ihnen könnte so eine dauerhafte Perspektive und auch ein Aufstieg bei der Bezahlung geboten werden. Auch die neue tarifvertraglich vereinbarte Entgeltordnung bietet Aufstiegschancen in Abhängigkeit von Berufsjahren und Fortbildung (HLZ S.34f.). Geld kostet auch die dringend erforderliche Entlastung der Lehrkräfte durch eine Reduzierung der Klassen- und eine Senkung der Pflichtstundenzahl.

Auch das ist finanzierbar: Eine Senkung der Klassenobergrenze auf maximal 23 Kinder und Jugendliche und auf 20 Kinder an Grundschulen und eine Reduzierung der Pflichtstunden um 1,5 Pflichtstunden würde in Hessen rund 450 Millionen Euro kosten. Beide Maßnahmen wären pädagogisch sinnvoll und würden zudem den Beruf für künftige Lehrkräfte attraktiver machen.

Auch die Forderung, die Besoldung der Grundschullehrkräfte an die aller anderen Lehrämter anzupassen, galt lange als „nicht finanzierbar“ und als das „Wolkenkuckucksheim“ der GEW. In der Kampagne der GEW „Zeit für mehr Zeit – Zeit für gute Bildung“ wollen wir den Schwung mitnehmen und vor der Landtagswahl die berechtigten und finanzierbaren Forderungen für gute Bildung und gute Arbeitsbedingungen in den Bildungseinrichtungen auf die Tagesordnung setzen.

Kai Eicker-Wolf

HPVG-Novellierung: Eine Nullnummer

Scharfe Kritik von DGB und GEW im hessischen Landtag

Wie berichtet hat die Landesregierung einen Entwurf zur Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) vorgelegt, der mit der Ankündigung der schwarz-grünen Koalition, das HPVG „fortzuentwickeln und im Dialog mit den Gewerkschaften die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst zeitgemäß ausgestalten“ zu wollen, nichts, aber auch gar nichts zu tun hat.

Da alle Gespräche von DGB, GEW und anderer Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit dem federführenden Innenministerium nichts gefruchtet haben, nutzten die Gewerkschaften jetzt die Anhörung am 2. Februar im Innenausschuss des Landtags als letzte Chance, sich bei den Abgeordneten Gehör zu verschaffen. Die GEW war durch den Landesvorsitzenden *Thilo Hartmann*, den Leiter des Referats Mitbestimmung und Vorsitzenden des Hauptpersonalrats *Schule Peter Zeichner* und die GEW-Studierendensprecher *Henning Tauche* und *Tobias Hoffmann* vertreten, der DGB durch den Vorsitzenden *Michael Rudolph*.

Vor der Anhörung übergab *Thilo Hartmann* (GEW) mehr als 200 Briefe hessischer Personalräte, die sich dem Offenen Brief des DGB und der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes angeschlossen hatten, an den Vorsitzenden des Innenausschusses *Christian Heinz* (CDU) (Foto: rechts).



Übergabe der Protestbriefe an den Vorsitzenden des Innenausschusses *Christian Heinz*

Unisono wiesen die Vertreter von DGB und GEW in ihren Statements darauf hin, dass die Gewerkschaften in dem Gesetzentwurf „keine Akzente zur Verbesserung der Rechtsstellung und der Arbeitsbedingungen der Personalräte erkennen“ können. Im Detail finde man im Gesetzentwurf sogar Verschlechterungen, beispielsweise bei dem Versuch, die Durchführung von Personalversammlungen während der Arbeitszeit zu erschweren, oder bei der Schwächung der Mitbestimmungsrechte bei Dienstplänen, die „unregelmäßig oder kurzfristig“ festgesetzt werden müssen.

Michael Rudolph (DGB):

„Zeitgemäße Mitbestimmung heißt mehr tatsächliche Mitentscheidung, Zusammenarbeit von Dienststelle und Beschäftigtenvertretung auf Augenhöhe und Ausbau demokratischer Mitbestimmungsstrukturen auch im öffentlichen Dienst.“

Der Gesetzentwurf im Überblick

Die Landesregierung präsentiert ihren Entwurf zur Änderung des HPVG in einem vollständig überarbeiteten Wortlaut, d.h. nicht nur in der üblichen Form einzelner Änderungen. Dies ist zwei Faktoren geschuldet:

- Das Gesetz wird komplett umstrukturiert. Grundsätzliche Regelungen wie die bisher in § 60 formulierten „Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat“ werden an den Anfang des Gesetzes gestellt. Das ist nicht unlogisch, bringt aber in der Sache nichts, außer dass alle Handreichungen, Vordrucke, Lehrgänge und Gesetzeskommentare vollständig durchgesehen, überarbeitet und neu gedruckt werden müssen.
- Da das Gesetz insgesamt „sprachlich überarbeitet und geschlechterneutral formuliert“ werden soll, wäre die Darstellung jeder einzelnen Änderung in der üblichen Form nicht mehr darstellbar.

Inhaltliche Änderungen findet man nur in den folgenden Punkten, die gerade für den Organisationsbereich der GEW in Schulen und Hochschulen von

eher untergeordneter Bedeutung sind oder - coronabedingt - längst durch einzelne Verordnungen geregelt sind:

- Die elektronische Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat, des Personalrats mit den Beschäftigten sowie innerhalb des Personalrats wird ausdrücklich zugelassen.
- Es gibt eine allgemeine Regelung zur Einhaltung des Datenschutzes durch die Personalvertretungen.
- Die allgemeinen Aufgaben des Personalrats werden ergänzt um die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie um die Anregung von Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen.
- Bei den Monatsgesprächen wird ergänzt, dass die Dienststellenleitung den Personalrat möglichst frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zur Verwaltungsmodernisierung und zur Digitalisierung sowie über beabsichtigte Organisationsentscheidungen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, unterrichten soll.
- Es wird ein Mitbestimmungsrecht beim behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement eingeführt.
- Das Mitbestimmungsrecht bei der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wird auf die Pflegezeit und Familienpflegezeit ausgeweitet.
- Der Personalrat erhält ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle (mobiles Arbeiten) sowie bei der Festsetzung von Kurzarbeit.
- Der für das Wahlrecht unschädliche Zeitraum einer Beurlaubung wird von sechs Monaten auf ein Jahr angehoben und auf alle Arten von Beurlaubungen ausgeweitet. Der Beschäftigtenbegriff wird auf geringfügig Beschäftigte ausgeweitet, studierende Beschäftigte an Hochschulen bleiben weiter außen vor.

Thilo Hartmann (GEW):

„Der Gesetzentwurf verpasst die Chance, demokratische Einrichtungen und Prozesse grundlegend zu stärken.“

Vom Kopf auf die Füße stellen

DGB und GEW forderten in Übereinstimmung mit mehr als 200 Personalräten, die sich einem Offenen Brief des DGB angeschlossen haben (HLZ 11/2022), eine komplette Überarbeitung des Entwurfs und deutliche Nachbesserungen in folgenden Punkten:

- Rückkehr zu Mitbestimmungstatbeständen, die – wie die Mitbestimmung bei der Beauftragung von Schulleiterinnen und Schulleitern – seit 1999 aus dem Gesetz gestrichen wurden
- Ausweitung des Initiativrechts des Personalrates auf alle sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die seiner Mitbestimmung unterliegen
- Stärkung der Einigungsstellen
- Verbesserung der Freistellungsregelungen für Schulpersonalräte und Gesamtpersonalräte im Schulbereich, die wie die aller anderen Personalräte nicht in einer eigenen Verordnung, sondern im Sinn der von der GEW vorgelegten Vorschläge im Gesetz selbst normiert werden sollten
- Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs auf die studentischen Beschäftigten und volle Mitbestimmung bei der Einstellung von befristet oder auf Zeit beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen

Henning Tauche (GEW):

„Auch im aktuellen Gesetzesentwurf bleibt 14.000 Hilfskräften in Hessen der Zugang zu Teilhabe und Mitbestimmung verwehrt.“



Bei der Anhörung zur Novellierung des HPVG am 2. Februar im Landtag (von links): Henning Tauche (Studierendenausschüsse in Hessen), Thilo Hartmann (GEW), Michael Rudolph (Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen), Peter Zeichner (GEW, Hauptpersonalrat Schule) und Tobias Hoffmann (GEW-Studierendensprecher)

Schulpersonalräte entlasten

In Bezug auf konkrete Einzelregelungen des Gesetzesentwurfs fordern DGB und GEW unter anderem,

- den Gewerkschaften ein uneingeschränktes Zugangsrecht zu den in der Dienststelle genutzten elektronischen Kommunikationsmedien „für Information und Mitgliedergewinnung“ einzuräumen,
- das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Zuordnung zu einer Gehaltsstufe auf die Beamtinnen und Beamten auszuweiten und
- in Bezug auf die Schulen klarzustellen, dass sich das Mitbestimmungsrecht bei Abordnungen und Versetzungen auch auf „eine andere Schule innerhalb einer kreisfreien Stadt oder Gemeinde“ erstreckt.

Peter Zeichner (GEW):

„Die derzeitige Entlastung der Mitglieder eines Schulpersonalrats mit einer Pflichtstunde führt zu einer puren Selbstaubeutung.“

Für die Schulpersonalräte fordert die GEW eine Entlastung von zwei Unterrichtsstunden für jedes Mitglied sowie zwei weitere Stunden für das gesamte Gremium unabhängig von dessen Größe sowie je eine Stunde für die Stellvertretung und die Schriftführung.

Abschließend wiederholte Thilo Hartmann die Aufforderung in der Erklärung der Personalräte: „Lassen Sie Demokratie in den Dienststellen zu und ziehen Sie diesen Entwurf zurück.“

Harald Freiling, HLZ-Redakteur

Hauptpersonalrat Schule (HPRS): Versetzungen erleichtern

Wie berichtet verhandelt der Hauptpersonalrat Schule (HPRS) schon länger darüber, wie die erschreckend geringe Quote erfolgreicher Versetzungsanträge innerhalb Hessens oder in ein anderes Bundesland erhöht werden kann. Mit dem Hessischen Kultusministerium (HKM) wurden jetzt folgende Schritte vereinbart:

- Der Zeitraum zur Prüfung, ob eine offene Stelle auch durch eine Einversetzung besetzt werden kann („Versetzung vor Neueinstellung“), soll bis kurz vor den Sommerferien verlängert werden.
- Das HKM legt Wert darauf, dass die Gesamtpersonalräte auf der Ebene der Staatlichen Schulämter „zu 100 Prozent mitreden können“. Dazu müssen sie aus Sicht des HPRS einen umfassenden Zugang zu den Daten der Perso-

nalplanung bekommen. Der Austausch zwischen den Gesamtpersonalräten und den Staatlichen Schulämtern soll anhand permanent aktualisierter Versetzungslisten erfolgen.

- Die Staatlichen Schulämter sollen angewiesen werden, Lehrkräfte im Ländertauschverfahren spätestens nach dem vierten Versetzungsantrag freizugeben, wenn die Grundunterrichtsversorgung sowie die fachliche Versorgung nicht gefährdet sind. Ähnliches soll für das hesseninterne Versetzungsverfahren gelten. Eine Verkürzung dieser Frist auf zwei Versetzungsanträge lehnte das HKM ab.

Im Herbst 2023 soll überprüft werden, ob diese Maßnahmen zu einer Erhöhung der Versetzungsquote führten.

- Weitere Infos aus dem HPRS: Seite 36

Neuwahlen im Mai 2024

Der Gesetzesentwurf zur Novellierung des HPVG stellt zugleich die Entscheidung des Innenministeriums, dass alle Personalräte trotz der Verschiebung der regulären Personalratswahl im Mai 2020 auf das Jahr 2021 bereits im Mai 2024 neu gewählt werden müssen, auf eine gesetzliche Grundlage.

Der DGB weist darauf hin, dass eine vollständige Neufassung des HPVG auch zu einer kompletten Überarbeitung der Wahlordnung führen wird, die „erfahrungsgemäß im Herbst des Jahres vor der Wahl“ abgeschlossen sein müsste. Den absehbaren Zeitdruck habe die Landesregierung zu verantworten, doch „ausbaden müssen ihn die Gewerkschaften, Personalräte und vor allem die rein ehrenamtlich arbeitenden Wahlvorstände“.



„Mach, dass der besser Mathe kann“

Förderpädagogische Lehrkräfte in inklusiven Schulen

„Mach, dass der in Mathe besser wird...“, das ist eine typische Aussage, mit der sich Regelschulkräfte an sonderpädagogische Lehrkräfte wenden, denn aus unterschiedlichen Gründen wird Sonderpädagogik als „Serviceleistung“ verstanden, die möglichst unauffällig in das System Regelschule integriert werden soll. Die Gründe hierfür sind vielfältig: eklatante Ressourcenprobleme, stabile Berufsrollen, schulische Traditionen, aber auch mangelnde Steuerungen auf der Ebene von Bildungspolitik, Bildungsverwaltung und Schulleitungen. Grundsätzliche Erwägungen wie die Weiterentwicklung inklusiven Unterrichts oder Aspekte der Schulentwicklung spielen demgegenüber in der Regel eine untergeordnete Rolle, obgleich sie für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Schulen zentral sind.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Förderpädagogische Lehrkräfte in inklusiven Grundschulen (FoLiS)“ wurde im Zeitraum 2018 bis 2020 unter der Leitung von Prof. Dr. Jan Kuhl (TU Dortmund) und Prof. Dr. Vera Moser (Goethe Universität Frankfurt) und der wissenschaftlichen Mitarbeiter Lisa Kuhl und Dr. Torsten Dietze in den vier Bundesländern Berlin, Hessen, Mecklenburg Vorpommern und Nordrhein-

Westfalen durchgeführt. Untersucht wurde die Aufgabenwahrnehmung von sonderpädagogischen Lehrkräften in inklusiven Grundschulen und die Aufgabenerteilung, das heißt, welche Aufgaben von wem benannt werden und inwiefern die förderpädagogischen Lehrkräfte sich dabei als berufszufrieden erleben.

Hintergrund des Projekts ist die Annahme, dass sich das Aufgabenspektrum förderpädagogischer Lehrkräfte durch die UN-BRK verändert, dass die inklusive Unterrichts- und Schulentwicklung zur zentralen Aufgabe wird und es insbesondere zu mehr kooperativer Zusammenarbeit kommt. Allerdings zeigen sowohl der Alltag als auch die Datenlage, dass sich das Ideal kooperativer, gemeinsamer Unterrichtung, wie sie in den Modellschulen der 1980er und 90er Jahre praktiziert wurde, beim Ausbau der Inklusion in der Fläche nicht durchsetzen würde. In der Realität finden sich, wie immer, Kompromissbildungen.

Die Datenerhebung des Projekts fand in einem Mixed-Methods-Design auf verschiedenen Ebenen des Schulsystems statt: 22 Interviews mit Personen aus Bildungspolitik und -verwaltung, 89 Fragebögen von Grundschulleitungen sowie 22 ausführliche Interviews mit förderpädagogischen Lehrkräften.

Unzureichende Ressourcen

Auf der Ebene der landespolitischen Steuerung zeigte sich, dass der Einsatz von förderpädagogischen Lehrkräften an Regelschulen insbesondere durch die Zuweisung und Verteilung der personellen Ressourcen, die Festlegung der dienstrechtlichen Stammschule der Lehrkräfte, Regelungen zur Zuständigkeit für die sonderpädagogische Feststellungsdiagnostik und Regelungen zu einem Einsatz als Klassenlehrkraft auf der Ebene der Bildungspolitik gesteuert wird (vgl. Abb. 1). Inhaltliche Vorgaben zu Aufgaben der förderpädagogischen Lehrkräfte finden sich hier nicht, so dass die konkrete Ausgestaltung an die Einzelschulen bzw. die einzelnen förderpädagogischen (bzw. kooperierenden) Lehrkräfte delegiert wird. Diese Ausgestaltungen finden oft ad hoc statt, strukturelle Klärungen, z.B. in schriftlichen Vereinbarungen, finden sich selten. Auch feste Zeiten für Besprechungen und Planungen mit anderen pädagogischen Professionen sind in weniger als der Hälfte der untersuchten Grundschulen ausreichend strukturell verankert. Die Ausstattung mit förderpädagogischen Lehrkräften wird sowohl von den Grundschulleitungen als auch von den förderpädagogischen Lehrkräften häufig als unzureichend bewertet.

	BE	MV	HE	NW
Ressourcenzuweisung und -verteilung	Zuweisungsmodell	Verlässliche Grundausrüstung + schüler*innenbezogene Zuweisung	Fixierte Stundenzahl für Zusatzbedarfe, darunter förderpädagogische	Systemische Ausstattung (Schulgröße, Aushandlung in den ISBs) + schüler*innenbezogene Zuweisung
	dienstrechtliche Schulzugehörigkeit	i.d.R. Grundschule	i.d.R. Grundschule, auch Förderzentrum	i.d.R. Beratungs- und Förderzentrum
	Anzahl der Einsatzschulen	i.d.R. eine	i.d.R. eine	ca. 50%: mehr als eine
Professionalisierungs- und Austauschmöglichkeiten	Angebote je Stadtbezirk, auch „Netzwerke Inklusion“ für kollegialen Austausch mit Feedback an Schulaufsicht	Landesweite und regionale Angebote für Leitung und Lehrkräfte; „Runde Tische“ auf Schulamtschule	Austausch in Beratungs- und Förderzentren (BFZs), dortige Konferenzteilnahme	Fortbildungen auf Ebene der Bezirksregierungen und Schulämter, z. T. „Runde Tische“ auf Schulamtschule
Diagnostik	„Schulpsychologische und Inklusionspädagogische Beratungs- und Unterstützungszentren“ (SIBUZ)	„Zentraler Diagnostischer Dienst“	förderpädagogische Lehrkräfte aus BFZs; GE: Diagnostikteams (Beauftragung durch Schulämter)	möglichst förderpädagogische Lehrkräfte aus anderen Regel-/Förderschulen („Überkreuz“)
Klassenlehrkraft	möglich	möglich	i.d.R. nicht	i.d.R. nicht

Abb. 1: Forschungsprojekt FoLiS, Steuerungsaktivitäten zum Einsatz förderpädagogischer Lehrkräfte an allgemeinen Grundschulen auf der Makro- und Exoebene in vier Bundesländern (N=89 Grundschulen, Erhebungszeitraum 2018–2019)

Bezüglich der konkreten Praktiken des Einsatzes der förderpädagogischen Lehrkräfte konnte (s. Abb. 2) insgesamt eine traditionelle arbeitsteilige Übernahme der Verantwortung für Aufgaben im und um den Unterricht durch die Grundschullehrkräfte und die förderpädagogischen Lehrkräfte vorgefunden werden: Die Grundschullehrkräfte sind vor allem für Aufgaben rund um den Unterricht mit der gesamten Klasse zuständig, während die förderpädagogischen Lehrkräfte spezifische Aufgaben bei der Planung und Vorbereitung übernehmen, unter anderem bei der Erstellung von Materialien und Förderplänen sowie bei Beratungsaufgaben. Dabei zeigt sich zum einen eine Trennung entlang des Kriteriums des festgestellten sonderpädagogischen Förderbedarfs der Schülerinnen und Schüler, zum anderen aber auch entlang des Kriteriums der Lernzielgleichheit bzw. -differenz: Die förderpädagogischen Lehrkräfte sind insbesondere bei Lernziel-differenz zuständig, bei Lernzielgleichheit oder präventiver Förderung sind die Zuständigkeiten weniger eindeutig verteilt.

Teamteaching eher selten

Die sonderpädagogische Förderung findet vor allem in Kleingruppen- oder Einzelfördersettings statt, gemeinsames und geplantes Teamteaching wird vergleichsweise selten realisiert. Des Weiteren zeigt sich, dass die förderpädagogischen Lehrkräfte durch die Grundschullehrkräfte unterschiedlich adressiert werden: Mal sollen sie die Rolle eines Helfers oder einer Helferin bei der Unterrichtsplanung, Materialerstellung und Unterricht übernehmen, mal sollen sie in Kleingruppen extern Förderungen durchführen und mal sollen sie beratende und kooperative Tätigkeiten übernehmen. Dabei finden sich die förderpädagogischen Lehrkräfte kaum selbst gestaltend in Bezug auf die Art der Tätigkeit wieder, eher in Bezug auf die Art der Durchführung. Zudem konnte festgestellt werden, dass viele förderpädagogische Lehrkräfte nicht aus Überzeugung an inklusiven Grundschulen arbeiten, sondern weil der frühere Arbeitsplatz an einer Förderschule nicht mehr existiert. Auch spielt die Aufgabe inklusiver Schul- und Unterrichtsentwicklung bei der Mehrheit der Befragten keine Rolle.

In Bezug auf die Berufszufriedenheit konnte im Interviewmaterial rekons-

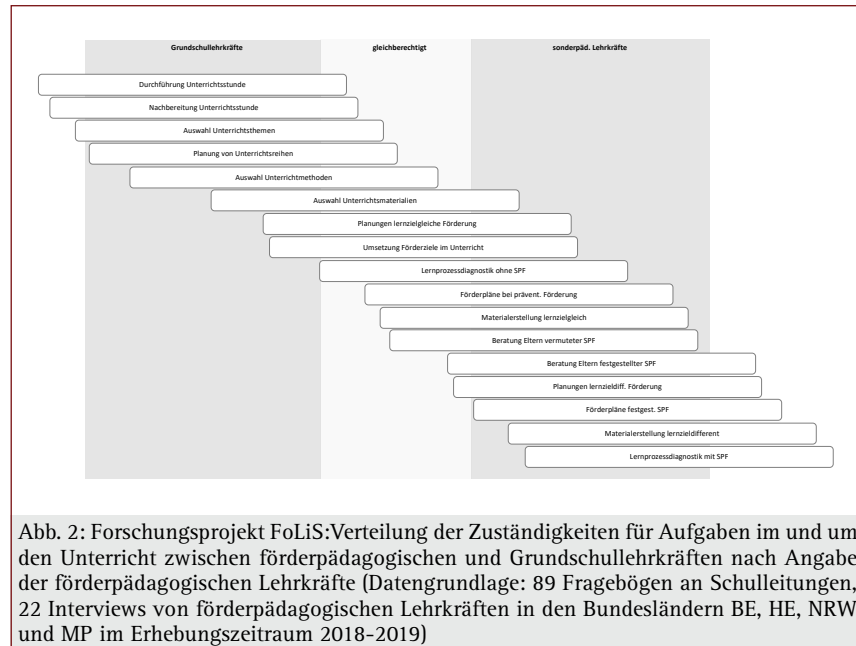


Abb. 2: Forschungsprojekt FoLiS: Verteilung der Zuständigkeiten für Aufgaben im und um den Unterricht zwischen förderpädagogischen und Grundschullehrkräften nach Angabe der förderpädagogischen Lehrkräfte (Datengrundlage: 89 Fragebögen an Schulleitungen, 22 Interviews von förderpädagogischen Lehrkräften in den Bundesländern BE, HE, NRW und MP im Erhebungszeitraum 2018–2019)

truiert werden, dass sich zwei unterschiedliche Berufstypen herausgebildet haben:

- Zum einen gibt es die förderpädagogischen Lehrkräfte, die sich gerne als Experten adressieren ließen und die Aufgaben der individuellen Förderung, Beratung und Kooperation flexibel übernehmen, weil sie sich in ihrem Expertenwissen bestätigt sahen.
- Andererseits fand sich der Typus der beziehungsorientierten Lehrkraft, die ihre Aufgabe in der dauerhaften Zusammenarbeit mit Schülern und Schülerinnen sieht und hier auch als Unterrichtsaktivist aktiv ist. Hier spielt das Erleben zufriedenstellender Beziehungen eine zentrale Rolle für die eigene Berufszufriedenheit.

Diese beiden Typen bilden sich derzeit zufällig in den Schulen aus und können als Erfüllung, aber auch als Zumutung erlebt werden – je nachdem, welchem Typus sich die Lehrkraft zugehörig fühlt.

Als Konsequenz zeigen die Ergebnisse, dass eine Steuerung des Einsatzes förderpädagogischer Lehrkräfte auf Ebene der Einzelschule dringend erforderlich ist. Denn die Befunde machen deutlich, dass unklare Aufgabenbestimmungen, aber auch vielfältige Abordnungen an mehrere Schulen einer integrierten unterrichtlichen Zusammenarbeit zuwiderlaufen und eine eher wenig abgestimmte, arbeitsteilige Zusammenarbeit hervorrufen. Zudem haben sich naturwüchsig zwei Typen förderpädagogischer Tätigkeit heraus-

gebildet: die des flexiblen Experten und die der beziehungsorientierten Lehrkraft. Entsprechen diese Modelle den eigenen professionellen Konzepten, führt dies auch zu Berufszufriedenheit, im gegenteiligen Falle aber zu Wegbewerungen und einer Ablehnung inklusionsorientierter Arbeit.

In einer solchen dezidierten Aufgabenklärung müsste zudem deutlich werden, dass die UN-BRK nicht nur individuelle Förderung unter den Bedingungen möglichst geringer äußerer Differenzierung einfordert, sondern insgesamt die angemessene Gestaltung der Lernumgebung in einem inklusiven Setting. Diese Aufgabe der Schul- und Unterrichtsentwicklung stellt sich unter den Bedingungen des knappen Personals einmal mehr, weil hier neue Modelle der Individualisierung, der Digitalisierung, des eigenständigen Arbeitens und gruppenbezogener Unterrichts entwickelt und erprobt werden können.

Vera Moser

Prof. Dr. Vera Moser ist seit 2020 Professorin für Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Inklusionsforschung an der Goethe-Universität. Bei der Fachtagung „Wege aus der Bildungsgerechtigkeit“ von GEW Hessen und Luxemburg-Stiftung am 6. Mai referiert sie zum Thema „Multiprofessionelle Teams“ (HLZ S.6).

Eine ausführliche Fassung des Beitrags mit Literaturangaben und Links zu den Veröffentlichungen von Vera Moser findet man im Internet: www.gew-hessen.de/bildungspolitik/schule/inklusion

Mehrarbeit statt „Zeit für mehr Zeit“?

Die Ständige Kommission der KMK auf Irrwegen

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz (KMK) kündigt in ihrer jüngsten Studie „20 Jahre Lehrkräftemangel“ an. (1) Um diesem zu begegnen, sollen „Beschäftigungsreserven bei qualifizierten Lehrkräften“ erschlossen werden. Dazu schlägt sie vor, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte ihre Arbeitszeit aufstocken. Bestehende Altersermäßigungen bei der Pflichtstundenzahl werden in Frage gestellt. Außerdem regt die Kommission eine angeordnete Mehrarbeit an. Um den zunehmenden Belastungen zu begegnen, empfiehlt sie Präventionsmaßnahmen, beispielsweise durch Achtsamkeitstrainings.

Auch wenn es sich um Empfehlungen handelt, die von den Kultusministerinnen und -ministern zu prüfen und gegebenenfalls zu verwerfen wären, wird doch deutlich, wohin die Reise zu gehen droht. Die Folgen ihrer Vorschläge scheint die SWK jedoch nicht zu sehen: Einerseits verlöre der Beruf an Attraktivität, was die Gewinnung von neuen Lehrkräften erschwerte. Andererseits würden mehr Lehrkräfte den Beruf verlassen, sei es aus gesundheitlichen Gründen oder um sich beruflich umzuorientieren. *Maïke Finnern*, Vorsitzende der GEW, spricht von einer „Spirale aus Überlastung durch Lehrkräftemangel und Lehrkräftemangel durch Überlastung“.

Vor dem Hintergrund unserer Kampagne „Zeit für mehr Zeit“ sollen hier die Vorschläge, welche die Arbeitszeit und die Belastung der Lehrkräfte unmittelbar betreffen, vorgestellt und hinterfragt werden.

„Die SWK empfiehlt, eine Ergänzung der Arbeitszeitverordnungen zu prüfen. Diese sollte (...) den Einsatz von Lehrkräften mit altersbedingten Anrechnungsstunden für außerunterrichtliche Tätigkeiten vorsehen.“ (S. 10)

Die Arbeitszeit der hessischen Lehrkräfte ist in der Pflichtstundenverordnung geregelt. Nach § 9 ist ab dem auf die Vollendung des 55. Lebensjahres folgenden Schuljahr die Anrechnung von einer halben oder einer ganzen Pflichtstunde vorgesehen. Dies gilt aber nur, wenn die unterrichtete Pflichtstundenzahl mehr als die Hälfte beziehungsweise mehr als drei Viertel der regulären Stundenzahl beträgt. Ab dem auf das 60. Lebensjahr folgenden Schuljahr erhöht sich die Ermäßigung auf eine respektive zwei Stunden. Darüber hinaus wird die reguläre Pflichtstundenzahl ab dem Schuljahr, das auf die Vollendung des 60. Lebensjahrs folgt, um eine halbe Stunde reduziert.

So können Lehrkräfte ab 55 Jahren mit einer geringfügigen Entlastung rechnen. Ab 60 Jahren fällt sie etwas größer aus und der Kreis derjenigen, die

davon profitieren, erweitert sich. Diese Regelungen werden nun von der SWK in Frage gestellt. Unter Verweis auf ein Gutachten des Thüringer Rechnungshofs schlägt sie vor, dass bei „der Abdeckung außerunterrichtlicher Tätigkeit zunächst Lehrkräfte zu fragen sind, die eine Altersabminderung erhalten haben“. Dabei gerät aus dem Blick, dass außerunterrichtliche Tätigkeiten bereits jetzt einen großen Bestandteil der Arbeitszeit ausmachen, wie die Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie an Frankfurter Schulen aufgezeigt hat (2).

Wenn die geringfügig reduzierte Unterrichtsverpflichtung zusätzliche außerunterrichtliche Tätigkeiten nach sich ziehen sollte, dann erfüllte diese Regelung ihren eigentlichen Zweck nicht mehr, nämlich Lehrkräfte in den letzten Jahren ihres Berufslebens zumindest ein wenig zu entlasten, damit sie eher bis zur Regelaltersgrenze im Dienst bleiben können. Dieser Vorschlag der SWK ist vollkommen aus der Zeit gefallen. Angesichts der demographischen Entwicklung ist eigentlich zu diskutieren, wie möglichst vielen durch angepasste Arbeitsbedingungen eine Erwerbsarbeit bis zur regulären Altersgrenze ermöglicht werden kann.

„Die SWK empfiehlt, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zu begrenzen. Hier liegt die größte Beschäftigungsreserve. (...) Die Möglichkeit zur Reduktion der Arbeitszeit auf unter 50 Prozent sollte deshalb nur bei Vorliegen eng gefasster Gründe (z. B. Betreuung kleiner Kinder) gewährt werden“ (S. 11-12)

Diese Forderung der SWK hat besonders große Sprengkraft, denn vor allem in den Altersgruppen von Mitte 30 bis Ende 40 arbeiten viele Lehrkräfte Teilzeit. Allerdings ist der Anspruch auf unterhältige Teilzeit schon jetzt an Bedingungen geknüpft, die dem Vorschlag der SWK nahekommen. Eine Teilzeitbeschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche, also rund einem Drittel der regulären Arbeitszeit, ist nach § 63 des Hessischen Beamtengesetzes möglich, allerdings nur, wenn ein Kind unter 18 Jahren betreut wird oder wenn bei einem Angehörigen Pfl-



gebedürftigkeit besteht. Darüber hinaus kann nach § 62 allen Beamtinnen und Beamten Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit bewilligt werden. Die Bewilligungspraxis der Schulämter hat sich im Zeichen des Mangels allerdings bereits deutlich verschärft.

Unsere Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie hat aufgezeigt, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Durchschnitt kürzer arbeiten als Vollzeitbeschäftigte. Die reale Arbeitszeit reduziert sich jedoch nicht so stark wie die vorgesehene Pflichtstundenzahl. Sie leisten daher eher mehr unbezahlte Überstunden. Dennoch ist eine Teilzeitbeschäftigung unter den bestehenden Bedingungen oftmals der einzige Weg, um die beruflichen Anforderungen auf ein Maß zu reduzieren, das dauerhaft akzeptabel und gesundheitsverträglich ist. Außerdem können Lehrkräfte oftmals nur bei einer reduzierten Stundenzahl den eigenen fachlichen Ansprüchen an guten Unterricht gerecht werden. Falls die Möglichkeit dazu noch weiter eingeschränkt werden sollte, sind negative Auswirkungen auf die Gesundheit zu befürchten. Wenn die Landesregierung die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf durch einen erschwerten Zugang zu Teilzeit verschlechtern sollte, droht mittelfristig ein nicht intendierter Effekt: Viele Eltern und pflegende Angehörige dürften sich dann vollständig oder für längere Zeit aus dem Beruf zurückziehen.

„Die SWK empfiehlt die Prüfung der Möglichkeit einer befristeten Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung in Anlehnung an das Konzept der Vorgriffsstunden (in Kombination mit flexiblen Wegen der Rückerstattung).“ (S. 12)

Auf das größte Problem bei diesem Vorschlag weist die SWK ehrlicherweise unmittelbar selbst hin:

„Einschränkend sieht die SWK aber, dass der anhaltende Lehrkräftemangel es in den kommenden 20 Jahren schwer machen wird, Vorgriffsstunden durch Deputatsreduktion auszugleichen, weshalb die finanzielle Abgeltung realistischer zu sein scheint.“

Bei einer angeordneten Arbeitszeiterhöhung, die sich hinter diesem Vorschlag verbirgt, sind entsprechende Mehrbelastungen zu erwarten. Die geltende Pflichtstundenverordnung beinhaltet bereits ein Lebensarbeitszeitkonto (§ 2). Lehrkräfte zahlen bis zum 60. Lebensjahr eine halbe Pflichtstunde pro Kalen-



derwoche ein. Das angesparte Guthaben wird in der Regel im letzten Schuljahr vor dem Eintritt in den Ruhestand abgebaut. Die zu erwartenden negativen Folgen, wenn die Arbeitszeit durch das Konstrukt einer Vorgriffsstunde noch weiter ausgedehnt werden sollte, liegen wie dargestellt - auf der Hand.

„Bereits in einer maßvollen Erhöhung der Klassenfrequenzen liegt ein erhebliches Potenzial, was die Gewinnung zusätzlicher nominaler Lernzeit betrifft. (...) Die SWK empfiehlt, Klassenfrequenzen zunächst dort zu erhöhen, wo bislang Maximalfrequenzen bzw. der Orientierungswert aus nicht belegten Gründen unterschritten werden. (...) Als Ultima Ratio darf auch eine befristete Erhöhung der maximalen Klassenfrequenz in der Sekundarstufe I nicht ausgeschlossen werden.“ (S. 24-25)

Die Klassen sollen also größer werden, indem sie zunächst gezielt bis an den geltenden Klassenteiler aufgefüllt werden. Auch eine befristete Erhöhung der Klassenfrequenz wird in die Diskussion gebracht. Grundschulen sowie Schulen „in herausfordernden Lagen“ sollen ausgenommen bleiben.

Bei dieser Empfehlung liefert die SWK einen wichtigen Hinweis ebenfalls gleich mit, nämlich dass die Klassen schon jetzt im internationalen Vergleich eher groß sind. Während die Klassengröße im Primarbereich im Durchschnitt der OECD-Länder 20 beträgt, liegt sie in Deutschland bei 21. Im Sekundarbereich bewegt sich Deutschland mit einer Zahl von 24 ebenfalls oberhalb des OECD-Durchschnitts von 23.

Für Lehrkräfte hängen die Arbeitsbelastungen unmittelbar mit der Klassengröße zusammen. Beispielsweise erhöht sich der Aufwand für Korrekturen durch größere Lerngruppen unmittel-

bar. Im Rahmen unserer Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie wurden große Klassen von zwei Dritteln der Befragten als Belastungsfaktor benannt. Sollte die SWK mit diesen Vorschlägen bei den zuständigen Landesregierungen auf offene Ohren treffen, droht eine deutliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit negativen Auswirkungen auf den Nachwuchs.

Das meiste kann in die Tonne

Zu den wenigen hilfreichen Empfehlungen gehört der Hinweis auf den Quer- bzw. Seiteneinstieg, der „angesichts des schwankenden Lehrkräftebedarfs als Instrument der Gewinnung und Qualifizierung von Lehrkräften auch in Zukunft eine Rolle spielen wird“ (S. 28). Der Frage, wie dieser genau ausgestaltet werden soll, will sich die SWK erst in einem späteren Gutachten widmen. Deutlich konkreter wird sie bei der verbesserten Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Hier finden sich auch Anregungen der GEW wieder. So schlägt sie „ein adressatengenaues Angebot von Qualifikationsmaßnahmen für migrierte Lehrkräfte“ sowie „begleitende Sprachbildungsangebote“ vor. Anstatt die vorhandenen Lehrkräfte weiter zu belasten und die Möglichkeiten zur Gewinnung von zusätzlichem Personal zu vernachlässigen, sollte die Bildungspolitik an diesen Vorschlägen ansetzen. Der Rest kann in die Tonne.

Roman George

- (1) SWK (2023): Empfehlungen zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel. Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz, Bonn.
 (2) Frank Mußmann, Thomas Hardwig, Martin Riethmüller, Stefan Klötzer und Stefan Peters (2021): Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften an Frankfurter Schulen 2020, Marburg.



Investieren trotz Schuldenbremse

Auch in Hessen sind viele Schulen marode

In Deutschland herrscht ein großer Investitionsbedarf – nach Berechnungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung in Höhe von 600 bis 800 Milliarden Euro (1). Dabei entfällt der größte Teil auf die sogenannte sozial-ökologische Transformation. Aber auch die Bildungsinfrastruktur weist einen erheblichen Investitionsstau auf, der sich im Schulbereich laut aktuellem KfW-Kommunalpanel auf deutschlandweit 45,6 Milliarden Euro beläuft (2). Auch in Hessen sind viele Schulen marode.

Eine Finanzierung so großer Investitionssummen wäre auch in einem Zeitraum von zehn Jahren nur auf Basis von höheren Steuereinnahmen oder durch die Aufnahme von Krediten umsetzbar. Aufgrund der Schuldenbremse, die eine Kreditfinanzierung von Investitionen fast komplett untersagt, ist dies allerdings nicht möglich.

Auch wenn die Abschaffung oder zumindest eine Modifikation der Schuldenbremse in der jüngeren Vergangenheit immer stärker befürwortet wird, sind Änderungen an den Regelungen der Schuldenbremse im Grundgesetz in der nächsten Zeit unrealistisch. Auch eine Erhöhung der Steuereinnahmen – so richtig etwa die Wiedererhebung der Vermögensteuer und eine höhere Besteuerung von Unternehmensgewinnen auch wären – ist aufgrund der gegenwärtigen Zusammensetzung der Bundesregierung kurz- bis mittelfristig nicht zu erwarten.

Um trotzdem die dringend erforderlichen Zukunftsinvestitionen in ausreichendem Umfang tätigen zu können, sollten konsequent jene Möglichkeiten genutzt werden, die eine Kreditfinanzierung von öffentlichen Investitionen jenseits der staatlichen Haushalte ermöglichen.

Mit der Frage, ob und auf welchem Weg kreditfinanzierte Investitionen durch den Bund getätigt werden dürfen, hat sich vor gut zwei Jahren eine umfangreiche Studie auseinandergesetzt (3). Danach ist eine solche Kreditaufnahme durch selbständige Einrichtungen des Bundes rechtlich möglich.

Investitionsgesellschaften ...

Bei diesen Einrichtungen handelt es sich um juristische Personen des privaten Rechts wie Aktiengesellschaft oder GmbHs oder des öffentlichen Rechts, z.B. in Form von Anstalten des öffentlichen Rechts. Solche Einrichtungen dürfen jedoch nicht nur dem Zweck dienen, finanzielle Mittel weiterzuleiten oder auszugeben, sondern ihnen müssen vielmehr ebenfalls eigene Sachaufgaben zugewiesen werden. Außerdem ist ein Bundesgesetz erforderlich. Besonders geeignet erscheint tatsächlich eine Anstalt des öffentlichen Rechts, da der Gesetzgeber hier im Hinblick auf die nähere Ausgestaltung über eine große Entscheidungsfreiheit verfügt und ein hohes Maß an Transparenz sowie politischer Steuerung und Kontrolle gewährleistet werden kann.

Konkret möglich wäre etwa die Einrichtung einer „Öffentlichen Investitionsgesellschaft Schule“ als Anstalt öffentlichen Rechts durch den Bund, um Mittel für eine flächendeckende und zeitgemäße Instandsetzung aller Schulen in Deutschland bereitzustellen. Die Sachaufgabe einer solchen Gesellschaft, die zusammen mit den Ländern finanzielle Mittel für den Schulbau bereitstellen würde, wäre die Koordinierung, Begleitung und Durchführung der Kooperation. Sie könnte ferner Standards für den Schulbau erarbeiten. Ihre Mittel könnte sie sich als rechtlich selbständige Einrichtung auch aus Krediten beschaffen, eine zukünftige Tilgung der Kredite aus dem Bundeshaushalt ist ebenfalls rechtlich möglich.

Auch auf der Ebene der Bundesländer können die Länderschuldenbremsen so ausgestaltet werden, dass entsprechende Einrichtungen zur Kreditfinanzierung von Investitionen gegründet



werden können. Hier ist aber immer die konkrete Umsetzung der Schuldenbremse durch den jeweiligen Landesgesetzgeber relevant. Sowohl die Verankerung der Schuldenbremse in der Hessischen Verfassung als auch das entsprechende Ausführungsgesetz erlauben in Hessen analog zum Bund die Errichtung von Öffentlichen Investitionsgesellschaften mit der Möglichkeit zur Kreditaufnahme. Ein solcher Weg wird inzwischen sogar von der Landtagsfraktion von Bündnis90/Die Grünen positiv gesehen (4).

... auch ein Modell für Hessen

Auch in Hessen besteht mithin für das Land die Möglichkeit, eine Öffentliche Investitionsgesellschaft für den Schulbereich einzurichten. Dieser Gesellschaft könnte eine Kreditaufnahme erlaubt werden, auch eine Tilgung dieser Mittel aus dem Landeshaushalt wäre analog zum Bund möglich. Als Sachaufgabe kämen ebenfalls begleitende und koordinierende Funktionen gegenüber den Kommunen in Betracht. Eine

weitere Aufgabe könnte die Entwicklung von Kriterien für den Schulbau in Hessen sein, und zwar gemeinsam mit bildungspolitischen Organisationen der Zivilgesellschaft, der Architekten- und Stadtplanerkammer Hessen sowie den Kommunalen Spitzenverbänden.

Aus einem Gutachten des Parlamentarischen Beratungs- und Gutachterdienstes des Landtags Nordrhein-Westfalen (5) geht zudem hervor, dass eine Finanzierung von Schulbauten auch über die Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank) möglich wäre. Die WIBank als Förderbank des Landes Hessen könnte den Kommunen auf Basis von Vorgaben durch das entsprechende Gesetz Kredite für Schulbauten gewähren, deren Tilgung einschließlich der Zinszahlungen aus dem Landeshaushalt erfolgt.

Eine solche Regelung wäre im Übrigen kein Novum. So erhalten die Kommunen im Rahmen des Digitalpakts neben den Bundesmitteln Kofinanzierungsdarlehen durch die WIBank, die jeweils zur Hälfte durch das Land getilgt werden. Und auch im Rah-

men des kommunalen Entschuldungsprogramms, der so genannten HESSENKASSE, tilgt das Land Hessen Kredite der hessischen Kommunen.

Kai Eicker-Wolf

Kai Eicker-Wolf ist finanzpolitischer Referent der GEW Hessen.

(1) Sebastian Dullien u.a., Transformative Weichenstellungen. Wirtschaftspolitische Herausforderungen 2022. IMK Report 173, Januar 2022.

(2) Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), KfW-Kommunalpanel 2022, Frankfurt 2022.

(3) Georg Hermes, Lukas Vorwerk und Thorsten Beckers: Die Schuldenbremse des Bundes und die Möglichkeit der Kreditfinanzierung von Investitionen. Rechtslage, ökonomische Beurteilung und Handlungsempfehlungen. IM Study Nr. 70, Oktober 2020.

(4) Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN im hessischen Landtag: Grün wirkt weiter. Nachhaltige Finanzwirtschaft, Konzepte für Hessen 12, Wiesbaden o.J.

(5) vgl. auch Georg Hermes: Kreditfinanzierte Infrastrukturinvestitionen unter den Bedingungen der Schuldenbremse in Nordrhein-Westfalen, Landtag Nordrhein-Westfalen, 17. Wahlperiode, Information 17/326, Düsseldorf 2021.

Reparierte Schule Gesetz

Regierungsfractionen verweigern Anhörung im Landtag

In ihrem Beschluss „Progressive Finanzpolitik statt ‚schlanker Staat‘ und Kürzungswahn“ bekräftigte die Landesdelegiertenversammlung der GEW Hessen im Oktober 2022 ihre Forderung nach einer Abschaffung der Schuldenbremse (siehe Kasten). Solange die Schuldenbremse jedoch noch in Kraft ist, spricht sich die GEW Hessen dafür aus, diese durch eine gesetzeskonforme Einrichtung öffentlicher Investitionsgesellschaften „zu umgehen“ und so dringende erforderliche Investitionen in die öffentliche Infrastruktur nicht weiter hinauszuschieben.

Derselbe Gedanken leitete auch die Fraktion der LINKEN, die im Herbst 2022 einen Gesetzentwurf zur Stärkung der Schulinfrastruktur in Hessen (Reparierte Schule Gesetz) in den Landtag eingebracht hat, der ein Investitionsprogramm in Höhe von zwei Milliarden Euro vorschlägt (Download: <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/20/3/09293.pdf>).

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Landesregierung gemeinsam mit der WIBank ein über vier Jahre von 2023 bis

2026 laufendes Investitionsprogramm für die Finanzierung kommunaler Investitionen auflegt. Die Kommunen sollen so die Möglichkeit erhalten, Kredite für Investitionen in Schulinfrastruktur aufzunehmen, während das Land den Schuldendienst übernimmt. Auf diesem Weg soll zumindest ein Teil des bestehenden Investitionsstaus im Schulbereich abgebaut werden.

Eine Ausschussanhörung zu diesem Gesetzentwurf wurde von den Regierungsfractionen CDU und Bündnis90/Die Grünen gegen die Stimmen aller anderen Parteien abgelehnt.

Der Vorsitzende der GEW Hessen Thilo Hartmann kommentierte diese – parlamentarisch höchst ungewöhnliche – Ablehnung scharf:

„Ganz offensichtlich scheuen CDU und Bündnis90/Die Grünen die Auseinandersetzung über dieses Thema, denn sonst hätten sie eine Landtagsanhörung zu dem Gesetzentwurf nicht verweigert!“

Das Gesetz wurde wie zu erwarten in dritter Lesung am 26. Januar in dritter Lesung abgelehnt.



GEW fordert mehr Investitionen

„Die hessische Landesverfassung und auch das Ausführungsgesetz zur Schuldenbremse erlauben unter bestimmten Voraussetzungen die Errichtung von Öffentlichen Investitionsgesellschaften, die Investitionen durch Kredite finanzieren können. Solange die Schuldenbremse in Kraft ist, befürwortet die GEW die Einrichtung solcher Investitionsgesellschaften als Anstalt öffentlichen Rechts (AöR), um kreditfinanzierte Ausgaben im Bereich der Bildungsinfrastruktur zu finanzieren. Eine solche AöR muss größtmögliche Transparenz sowie ein hohes Maß an politischer Kontrolle und Steuerung gewährleisten. Daneben befürwortet die GEW auch, dass das Land Hessen die Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank) zur Kreditfinanzierung von investiven Ausgaben nutzt.“

(aus dem Beschluss der Landesdelegiertenkonferenz der GEW Hessen vom 7.10.2022)

Rechnungshof: Kürzen bei den Kitas

Gutachten rügt die Prüfpraxis des Hessischen Rechnungshofs

In seinen jährlich erscheinenden Kommunalberichten ermittelt der Hessische Rechnungshof (HRH) regelmäßig sogenannte „Ergebnisverbesserungspotenziale“, unter anderem für die hessischen Kitas. Als Bezugsgröße für die Personalausstattung der Kindertageseinrichtungen nimmt der HRH den gesetzlich geregelten Mindestbedarf an Fachkräften, wobei für die mittelbare pädagogische Arbeit und Leitungstätigkeit ein zusätzlicher Fachkräftebedarf von zehn Prozent zu Grunde gelegt wird. Im Ergebnis liegt jedes Jahr eine mehr oder weniger große Zahl der geprüften Kommunen über dem so als Maßstab festgelegten Wert. Auf dieser Grundlage schlägt der HRH dann eine Kürzung beim Kita-Personal vor.



„Der Rechnungshof muss die in Ausübung des Selbstverwaltungsrechts getroffene Entscheidung der Kommunen über die Qualität der Betreuung in ihren Kindertageseinrichtungen respektieren.“

Professor Joachim Wieland

Die GEW Hessen hat die Art und Weise der Prüfung durch den Hessischen Rechnungshof wiederholt kritisiert, zuletzt anlässlich der Prüfergebnisse für die Kitas in Frankfurt. Hier empfahl der HRH die Erhöhung der Gruppengrößen von 20 auf 25, die Wiedererhebung von Kitabeiträgen für Kinder zwischen drei und sechs Jahren sowie die Kürzung der Zuschüsse für freie Kita-Träger um rund die Hälfte. Nicht nur die GEW Frankfurt kritisierte, dass solche Vorschläge zu Lasten der Beschäftigten, der Kinder und der Familien gingen und eine tiefe Missachtung der Pädagoginnen und Pädagogen in den Kitas darstellten. (1)

Um zu klären, ob das Vorgehen des HRH rechtlich haltbar ist, hat die GEW Hessen Professor Joachim Wieland von der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer mit einem Kurzgutachten beauftragt, das sie Ende Februar der Öffentlichkeit vorstellte (2).

Ausgangspunkt der rechtlichen Bewertung sind für Wieland die im Gesetz zur Regelung der überörtlichen Prüfung kommunaler Körperschaften in Hessen verankerten Bestimmungen für die Prüfung durch den HRH. Danach muss der HRH feststellen, ob die Verwaltung rechtmäßig, sachgerecht und wirtschaftlich geführt wird. Wieland weist darauf hin, dass „Wirtschaftlichkeit“ immer ein Relationsbegriff ist:

„Ob ein Handeln wirtschaftlich ist, hängt immer vom Verhältnis zwischen den eingesetzten Ressourcen und dem erzielten Nutzen ab. Das gilt auch für den Personaleinsatz in einer Kindertageseinrichtung.“ (Gutachten, S.5)

Grundlage der Bewertung des Personaleinsatzes in einer Kindertageseinrichtung müsse deshalb die gewünschte Betreuungsqualität sein.

Kommunale Selbstverwaltung...

Die gesetzlichen Regelungen beschreiben dagegen nur Mindestvorgaben, die von den Kommunen eingehalten werden müssen. Darüber hinaus stehe es ihnen frei zu entscheiden, welche weiteren Qualitätsanforderungen sie in ihren Kitas erfüllen möchten. Da das Selbstverwaltungsrecht der Kommunen verfassungsrechtlich geschützt ist, müsse auch der HRH die Entscheidungen der Kommunen über die Qualität der Betreuung in ihren Kindertageseinrichtungen respektieren:

„Der Hessische Rechnungshof als Einrichtung des Landes könnte nur auf der Grundlage einer gesetzlichen Regelung der Qualität der Kinderbetreuung die Wirtschaftlichkeit und Sachgerechtigkeit des Personaleinsatzes durch die örtlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe verneinen. Die Behauptung von Ergebnisverbesserungspotenzialen, denen eine landesgesetzliche Regelung des Qualitätsniveaus der Kinderbetreuung nicht zu Grunde liegt, beeinträchtigt die kommunale Selbstverwaltung der betroffenen Kommunen unter Verstoß gegen das Recht der kommunalen Selbstverwaltung. Die Gewährleistung der kommunalen Selbstverwaltung im Rahmen der Gesetze schließt eine faktische Beeinträchtigung der kommunalen Selbstverwaltung ohne gesetzliche Grundlage durch das Land und

seine Einrichtungen aus. Mit dem Aufzeigen von Ergebnisverbesserungspotenzialen übt der Hessische Rechnungshof Einfluss auf die Ausübung der kommunalen Selbstverwaltung aus. Sein Handeln zielt darauf, die den Kommunen zustehende Bewertung und Festlegung von Qualitätsstandards der Kinderbetreuung durch die Überörtliche Prüfung zu beeinflussen.“ (Gutachten, S. 6)

Mit der Berechnung der Ergebnisverbesserungspotenziale auf Basis der Mindeststandards drängt der HRH laut Wieland die Kommunen, ihre Qualitätsstandards den gesetzlichen Mindeststandards anzupassen. Dies sei aber nicht statthaft, vielmehr müsse sich die Prüfung des HRH darauf beschränken, *„ob die von den Kommunen festgelegten Vorgaben für die Qualität der Kindertagesbetreuung mit einem geringeren Ressourceneinsatz erreicht werden können.“* (Gutachten, S.7)

... ist Verfassungsrecht

Im Ergebnis stützt das Gutachten die seit Jahren von der GEW vorgebrachte Kritik, dass der HRH die Kindertageseinrichtungen nicht gemäß den für ihn geltenden gesetzlichen Vorgaben prüft. Die GEW wiederholte ihre Forderung, dass der HRH seine bisherige Praxis bei der Ermittlung von „Einsparpotenzialen“ im Bereich der Kinderbetreuung unterlässt. Reaktionen der Politik und des HRH auf die Veröffentlichung des Gutachtens lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor. Ganz sicher liefert das Gutachten von Joachim Wieland den hessischen Kommunen und auch den Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen eine juristische Grundlage, um sich gegen unberechtigte Kürzungsvorschläge durch den HRH öffentlich zu wehren.

Kai Eicker-Wolf

(1) Kai Eicker-Wolf, Keine einmalige Entgleisung. Sparvorschläge des Rechnungshofs für Kitas und Schulen, HLZ 4/2022, S. 28f.

(2) Joachim Wieland, Prüfkriterien des hessischen Rechnungshofs im Bereich der Kinderbetreuung/Tageseinrichtungen. Kurzgutachten für die GEW Hessen, Dezember 2022. (<https://www.gew-hessen.de/details/gutachten-hessischer-rechnungshof-kita>)

Kein Selbstläufer

Entfristungen fallen nicht vom Himmel

Am 23.1.2023 organisierte die Initiative Uni Kassel Unbefristet gemeinsam mit der GEW und ver.di eine Veranstaltung zum Ende der Dauerbefristung. Prof. Tilman Reitz (Uni Jena) stellte ein Diskussionspapier von Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) vor und diskutierte mit Prof. Sonja Buckel, Vize-Präsidentin an der Uni Kassel, über Möglichkeiten und Herausforderungen der Umsetzung. Dass Dauerbefristungen in der Wissenschaft ein Problem sind, ist nicht neu. Schon der erste schwarz-grüne Koalitionsvertrag von 2013 stellt fest, dass die Befristungspraxis an Hochschulen „ein Maß erreicht hat, das Handlungsbedarf entstehen lässt“, und dass „in den Bereichen, in denen Daueraufgaben anfallen, (...) Dauerarbeitsplätze geschaffen werden“ sollen. Das entspricht ziemlich genau der Forderung „Dauerstellen für Daueraufgaben“, für die GEWERKSCHAFTEN seit Jahren kämpfen.

Doch warum ist ein Ende des Befristungswesens trotzdem nicht absehbar? Fragt man Hochschulleitungen, liegt es zumeist an fehlenden finanziellen Ressourcen und rechtlichen Beschränkungen insbesondere durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Der Anstieg der Finanzmittel von knapp 20 Milliarden auf über 34 Milliarden Euro in den letzten fünfzehn Jahren geht vor allem auf befristete Projektmittel zurück. Die projektgetriebene Forschung trifft auf ständische Hierarchien an Hochschulen, in denen eine kleine Zahl an Professor:innen, die zwischen 5 und 10 Prozent des Personals ausmachen, alle wesentlichen Gremien und Entscheidungen dominiert. Die Ungleichheitsverhältnisse hätten

sich durch die zunehmende Dominanz an Drittmitteln nicht grundsätzlich geändert, so Prof. Dr. Tilman Reitz von NGAWiss. Vielmehr gebe es innerhalb der feudalen Verhältnisse eine „graduelle Verschiebung von Lehrstuhl- zum Projektfürstentum“.

Ein aktuelles Diskussionspapier der NGAWiss will neue Wege in der Beschäftigungspolitik aufzeigen. Dazu hat es idealtypische Institute modelliert, in denen die Beschäftigtenkategorien und -bedingungen variieren, die aber trotzdem mit den gleichen finanziellen Ressourcen und Lehrkapazitäten ausgestattet sind. Der Vergleich eines dieser Modelle mit dem Status quo (Tabelle) zeigt deutlich, wie viel Potenzial in einer anderen Personalpolitik steckt. Zwar würden insgesamt weniger Stellen zur Verfügung stehen (40 statt 47), allerdings wäre der überwiegende Teil der Stellen entfristet. Gerade die große Zahl an befristeten Teilzeitpromotionsstellen würde einer Anstellung weichen, in denen sich Doktorand:innen auch realistisch im Rahmen ihrer Vertragslaufzeit qualifizieren könnten.

Um den Teufelskreis aus Projektanträgen und befristeter Beschäftigung zu durchbrechen, könnten Projektmittel auf Universitätsebene zusammengelegt werden. Einige Forschungseinrichtungen wie das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen praktizieren dies bereits erfolgreich. Das Problem der permanenten Abhängigkeit von Drittmitteln wird durch das sogenannte Pooling jedoch nicht behoben.

Um die Vision einer „befreiten Projektwelt“ zu realisieren, müsste der Großteil der öffentlichen Mittel in die



Grundfinanzierung übergehen und allen wissenschaftlichen Beschäftigten einen Grundetat zur Verfügung stellen.

Die Veranstaltung zeigte: Es ist Zeit für eine Entfristungsoffensive (HLZ Seite 11), die gute Arbeit an Hochschulen nicht nur auf dem Papier proklamiert, sondern in Wirklichkeit umsetzt. Eine weitgehende Entfristung wissenschaftlicher Beschäftigter könnte das Betreuungsverhältnis erheblich verbessern, Abbruchquoten senken, Wissenschaftsfreiheit für den Großteil der Wissenschaftler:innen realisieren und Anreize bieten, kollaborative Forschungsprojekte voranzutreiben, die nicht allein von Drittmittelanträgen zusammengehalten werden.

Dagegen stehen ein „ideologischer Apparat“, der die professoralen Privilegien und Sonderbefristung im wissenschaftlichen Mittelbau seit mehr als 150 Jahren stützt, ungleiche Beschäftigungsstrukturen und professorale Privilegien, die – so Tilman Reitz – „Demokratisierung verhindern“. Im Zweifelsfall können einige wenige professorale Repräsentant:innen sämtliche Reforminitiativen der Beschäftigten und Studierenden im Senat und anderen relevanten Gremien blockieren.

Bislang knickte die hessische Landesregierung vor den Hochschulleitungen ein, wenn es darum ging, die Versprechen aus dem Koalitionsvertrag umzusetzen. Das wurde auch bei den Gesprächen zur Befristung am 17. Januar 2023 deutlich. Ob sich dies nach dem Wahljahr 2023 ändert? Jedenfalls nicht, ohne dass wir uns als wissenschaftliche Beschäftigte besser organisieren und gemeinsam mit Kolleg:innen in der Verwaltung und Studierenden Druck auf die Hochschulleitungen und die Landesregierung machen.

Anil Shah, Mitglied der GEW und aktiv bei Uni Kassel Unbefristet

Neue Wege in der Beschäftigungspolitik (Modellrechnung)

Status Quo: 47 Beschäftigte	Lecturer Modell
6 Professuren 6 Mittelbaustellen (entfristet) 1 LfbA (entfristet) 1 LfbA (befristet) 4 Postdoc (befristet) 15 Promovierende (volle Stelle, befristet) 14 Promovierende (50%-Stelle, befristet) [+ 10 Lehraufträge]	6 Professuren 21 WiMi-Stellen für Promovierte (Lecturer), unbefristet 13 Promotionsstellen, befristet
Das Modellinstitut hat 47 Beschäftigte.	Das Modellinstitut hat 40 Beschäftigte.

Quelle: Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss)



Hanau war kein Einzelfall

Spuren rechtsterroristischer Gewalt in Hessen

Am 19. Februar jährte sich zum dritten Mal der Terroranschlag von Hanau. Er gehört zu den tödlichsten rechtsterroristischen Mordanschlägen, reiht sich jedoch ein in eine lange Geschichte rechten Terrors, die sich auch in Hessen nachzeichnen lässt.

Über viele Jahre galt Hessen aufgrund vergleichsweise gering ausgeprägter extrem rechter Strukturen und einer relativ niedrigen Zahl an Gewalttaten nicht als rechte Hochburg. Erstmals ins Wanken geriet diese behördlich vermittelte und medial häufig weiterverbreitete Perspektive nach der Selbstenttarnung des NSU im November 2011 und der damit verbundenen Erkenntnis, dass *Halit Yozgat* im April 2006 in Kassel von Neonazis ermordet worden war.

Die Aufarbeitung des Mordes unter anderem im Rahmen eines parlamentarischen Untersuchungsausschusses führte zwar erstmals zu einer Auseinandersetzung mit extrem rechten Strukturen in Hessen, insbesondere in Nordhessen, offenbarte aber zugleich weitreichende historische Wissenslücken über die Szene in Hessen.

Nachdem zwei der drei schwerwiegendsten rechten Gewalttaten der letzten Jahre in der Bundesrepublik in Hessen verübt worden waren – neben dem Anschlag in Halle wurde 2019 der Kasseler Regierungspräsident *Walter Lübcke* in Wolfhagen ermordet – fragten

viele Menschen: Hat Hessen ein besonderes Problem mit rechtem Terror?

Um Antworten auf diese Frage zu finden, braucht es Wissen über die Hintergründe und Erscheinungsformen rechter Gewalt. Der Blick in die Geschichte kann helfen, das facettenreiche Phänomen besser einschätzen zu können. Nicht zuletzt aus diesem Grund haben wir in unserem Buch „Rechter Terror in Hessen“ die lange Geschichte rechten Terrors in Hessen aufgearbeitet. Unsere historische Rekonstruktion fokussiert verübte und geplante schwere Gewalttaten, wie Morde, Mordversuche, Brand- und Sprengstoffanschläge sowie Körperverletzungen in Hessen nach 1945.

Hintergründe rechter Gewalt

Dabei zeigt die Aufarbeitung: Auch wenn viele rechte Gewalttaten von unorganisierten Personen verübt wurden, waren extrem rechte Strukturen doch auch immer wieder Ausgangspunkt solcher Gewalttaten. Daher umfasst unsere Aufarbeitung auch relevante Organisationen, Parteien und Netzwerke der extremen und militanten Rechten in Hessen. Unsere Rekonstruktion ermöglicht zudem Erkenntnisse über regionale Schwerpunktregionen und das Ausmaß rechter Gewalt im Zeitverlauf.

Extrem rechte Gewaltstrukturen und Taten lassen sich in Hessen bis in die

frühen 1950er Jahre zurückverfolgen. Spätestens seit den 1970er Jahren zieht sich rechte Gewalt wie ein roter Faden durch die Geschichte des Bundeslandes: Seitdem gab es kein einziges Jahr ohne rechte Gewalttaten. Quantitativ gesehen kam es immer wieder zu Schwankungen. Dennoch lassen sich drei Hochphasen identifizieren.

Phasen rechter Gewalt

- Die erste Phase zwischen 1970 und 1982 war von Anschlägen und Anschlagplänen verschiedener rechtsterroristischer Gruppen geprägt. Insbesondere im Rhein-Main-Gebiet agierten mehrere bundesweit relevante Netzwerke militanter, rechtsterroristischer Gruppierungen, die schwerste Gewalttaten verübten. Zu den bedeutendsten Akteuren zählten Manfred Roeder und Peter Naumann. Roeders „Deutsche Aktionsgruppen“ sind verantwortlich für den ersten rassistisch motivierten Mord in der Geschichte der BRD. Infolge eines Brandanschlages in Hamburg im Jahr 1980 starben die beiden Vietnamesen *Nguễn Ngoc Châu* und *Đo Anh Lân*. Der Wiesbadener Peter Naumann zielte Ende der 1970er Jahre mit Bombenanschlägen auf Fernsehsendemasten und Denkmalanlagen darauf ab, die Aufarbeitung der NS-Verbrechen zu verhindern. Im Jahr 1982 verfolgte die von Frankfurt aus agierende Gruppe um Walther Kexel und Odfried Hepp das Ziel, mit Sprengstoffanschlägen die als „Besatzer“ wahrgenommene US-Armee aus Deutschland zu vertreiben. Ein Frankfurter Weggefährte Kexels hatte bereits im Dezember 1980 beim Versuch, Waffen über die Grenze zu schmuggeln, die beiden schweizerischen Beamten *Josef Arnold* und *Walter Wehrli* erschossen.

- Die zweite Hochphase fällt in die Jahre 1991 bis 1994. Der bundesweit einsetzende rassistische Alltagsterror findet auch in Hessen seine Entsprechung. Unmittelbar nach den rassistischen Pogromen von Hoyerswerda (1991) und Rostock (1992) überfielen Mitglieder neonazistischer Gruppen sowie unorganisierte junge Männer auf hessischen Straßen Migrantinnen, Mig-



Sascha Schmidt, Yvonne Weyrauch: Rechter Terror in Hessen. Geschichte, Akteure, Orte. Wochenschau Verlag Frankfurt am Main 2023. 368 Seiten, 29,90 Euro

Sascha Schmidt ist Politikwissenschaftler, Mitarbeiter des DGB Hessen-Thüringen und regelmäßiger Autor des Magazins „der rechte rand“. Yvonne Weyrauch arbeitet als Dozentin für politische Bildung und ist wie Sascha Schmidt seit vielen Jahren aktiv im „Beratungsnetzwerk Hessen – gemeinsam für Demokratie und gegen Rechtsextremismus“.

- Im November 2022 waren Sascha Schmidt und Yvonne Weyrauch bei einer Online-Veranstaltung des GEW-Bildungswerks lea zu Gast. Kontaktaufnahme für die Vorstellung des Buchs, Vorträge und Diskussionsveranstaltungen: Sascha.Schmidt@dgb.de

ranten und Geflüchtete oder setzten deren Wohnhäuser und Unterkünfte mit Molotow-Cocktails in Brand. Die in dieser Zeit registrierten Taten und verletzten Personen erreichten ein nie dagewesenes Ausmaß. In diese Zeit fallen auch die ersten Todesopfer rechter Gewalt auf hessischem Boden: Im Januar 1992 kam bei einer Brandstiftung auf eine Geflüchtetenunterkunft in Lampertheim eine namentlich unbekannt dreiköpfige Familie ums Leben. Wenige Wochen später erschoss der schwedische Rechtsterrorist John Ausonius die Jüdin *Blanka Zmigrod* auf offener Straße in Frankfurt. Im Februar 1994 tötete ein offenbar rassistisch motivierter Täter den fünffachen Familienvater *Ali Bayram* in Darmstadt. In Rotenburg an der Fulda erstach ein halbes Jahr später ein extrem rechter Bundeswehrsoldat den Antifaschisten *Piotr Kania*.

- Ab 2014 setzt die dritte Hochphase ein, in der zahlreiche Gewalttaten vor dem Hintergrund einer erneuten bundesweiten flüchtlingsfeindlichen Stimmung und Hetze in Teilen der Gesellschaft verübt wurden. Sie richteten sich vor allem gegen Geflüchtete und deren Unterkünfte und gegen Menschen, die sich für Geflüchtete einsetzen, sowie gegen jene, die von den Tätern als „Nicht-Deutsche“ wahrgenommen wurden. Der Mord an *Walter Lübcke*, der wegen seiner Haltung zur Migrationspolitik in den Fokus seines späteren Mörders geraten war, sowie der Terroranschlag von Hanau stellen die traurigen Höhepunkte der bis heute andauernden Hochphase dar.

Das Ausmaß der Gewalt

Die Bestimmung des Ausmaßes rechter Gewalt – insbesondere in historischer Perspektive – stellt ein schwieriges Unterfangen dar. Lange Zeit gab es keine adäquaten Zahlen. Und auch heute können die jährlich veröffentlichten Zahlen, auch aufgrund kritikwürdiger Erfassungskriterien und -praxis sowie mangelnder Transparenz, nur die Spitze des Eisberges abbilden. Ein kaum zu bemessender, mutmaßlich sehr großer Teil bleibt im Dunkeln. Gleichwohl zeigt die Anzahl der offiziell erfassten Gewalttaten der vergangenen 30 Jahren ein erschreckendes Ausmaß: Zwischen 1991 und 2020 registrierten die hessischen Behörden insgesamt 977 rechte Gewalttaten, rund ein Fünftel davon Messerangriffe, Schüsse mit scharfen Waffen, Brandstiftungen und Sprengstoffanschläge auf Wohnhäuser von Migran-

tinnen und Migranten und Unterkünfte für Geflüchtete. Statistisch gesehen wurde demnach alle zwei Wochen mehr als eine rechte Gewalttat verübt.

Die Anzahl der durch Anschläge und Überfälle nach offiziellen Angaben Verletzten beziffert sich zwischen 1992 und 2014 auf 563 Menschen. Mit Blick auf die tödliche Qualität dieser Gewalttaten hätte die Zahl der Todesopfer rechter Gewalt in Hessen noch weit aus höher ausfallen können.

Zahl der Todesopfer umstritten

Die genaue Anzahl der Todesopfer rechter Gewalt ist auch in Hessen umstritten. Lange Zeit haben die hessischen Behörden keine Statistiken über Todesopfer geführt. Noch im September 2006 bekundete die Landesregierung auf eine Anfrage im Hessischen Landtag, dass „nach Mitteilung einzelner Staatsanwaltschaften (...) dort keine Todesopfer in Erinnerung“ seien.

Nach Bekanntwerden der Taten des NSU wurde *Halit Yozgat* im November 2011 als erstes Opfer rechter Gewalt in Hessen anerkannt. Alle nachfolgenden bekannten Todesopfer sind offiziell als solche registriert: der aus rassistischen Motiven im Jahr 2014 in Limburg ermordete *Charles Werabe*, *Walter Lübcke* sowie die Opfer aus Hanau *Gökhan Gültekin*, *Sedat Gürbüz*, *Said Nesar Hashemi*, *Mercedes Kierpacz*, *Hamza Kurtović*, *Vili Viorel Păun*, *Fatih Saraçoğlu*, *Ferhat Unvar* und *Kaloyan Velkov*. Auch die Mutter des Attentäters wird offiziell mitgezählt. Bei den Fällen aus den 1990er Jahren sowie dem Mord an *Dorit Botts* 2001 in Fulda, den ein junger Neonazi als Aufnahme-ritual in eine Neonazi-Gruppe verübte, erkannten die Gerichte kein politisches Motiv.

Neue Gefahren

Obwohl in den letzten Jahren klassische extrem rechte Organisationen wie die NPD oder Freie Kameradschaften deutlich an Bedeutung verloren haben, befinden wir uns nach wie vor in einer Hochphase rechter Gewalt. Neben den Morden von Hanau und Wolfhagen wurden allein 2019 und 2020 weitere schwerste Gewalttaten verübt, die nur durch Glück nicht tödlich endeten: die Schüsse mit Stahlkugeln auf Geflüchtete in Taunusstein sowie der Mordversuch von Wächtersbach und jener an einem Minicarfahrer in Kassel. Berücksichtigt man zudem vereitelte Anschläge wie einen verhinderten Amoklauf in



Plakat: Initiative 19. Februar Hanau: <https://feb19-hanau.org>

Wiesbaden in 2019, die Anschlagpläne des Bundeswehrsoldaten Franco A., die Pläne eines ehemaligen Soldaten aus Glashütten, die Aktivitäten eines 20-Jährigen aus Spangenberg oder die jüngst publizierten Umsturzpläne der Gruppe um den Frankfurter Heinrich XIII. Prinz Reuß stellt man fest: Wir haben es mit unterschiedlichen Tätertypen zu tun, die zumeist keine politische Sozialisation in neonazistischen Strukturen durchlaufen haben.

Mit Ausnahme des Mörders von *Walter Lübcke* war keiner der Täter jemals im militanten Neonazi-Spektrum organisiert. Über ihre Radikalisierungsprozesse kann nur gemutmaßt werden. Wahrscheinlich ist jedoch, dass bereits vorhandene völkisch-rassistische, antisemitische Vorstellungen angeheizt wurden durch kursierende Hetzreden, Untergangsszenarien, Verschwörungserzählungen und Gewaltfantasien, die insbesondere durch neuere rechte Gruppen, Strömungen und Parteien, allen voran Pegida, die „Identitäre Bewegung“ und die AfD gesellschaftlich verbreitet werden. Verschiedene Internetplattformen, insbesondere Social Media, Messenger-Dienste, Internetforen, Gaming- und Videoplattformen nehmen dabei eine nicht zu unterschätzende Rolle ein. Diese Entwicklungen erschweren die Beobachtung militanter Milieus und gesellschaftliche Interventionen und stellen insofern eine besondere Herausforderung für Zivilgesellschaft und Sicherheitsbehörden dar.

Sascha Schmidt, Yvonne Weyrauch

Aus der Mitte der Gesellschaft

Opfer und Täter: Eine Spurensuche in Marburg

Zwei Biographien widmet sich die Studie von Jürgen Hahn-Schröder, die gerade in ihrer Unterschiedlichkeit, ja Gegensätzlichkeit, für die deutsche Geschichte im 20. Jahrhundert stehen, vor allem aber für die Geschichte und Wirkungsgeschichte des Nationalsozialismus. Zu einer Zeit, in der es schon sehr bald keine Menschen mehr geben wird, die unmittelbar und persönlich Zeugnis ablegen können über die nationalsozialistische Gewaltherrschaft und ihre Verbrechen, sind biographische Annäherungen an die Zeit des Nationalsozialismus umso wichtiger. Durch die Auseinandersetzung mit individuellen Lebenswegen und Schicksalen verleihen sie der Geschichte des Nationalsozialismus eine Konkretion, die für die Erinnerung an die nationalsozialistische Vergangenheit bald einhundert Jahre nach dem Aufstieg und der Machtübernahme der NSDAP und für ihre immer wieder neue Vergegenwärtigung von entscheidender Bedeutung ist.

Jürgen Hahn-Schröder, lange Jahre Lehrer an der Marburger Elisabethschule, verknüpft in seiner Untersuchung die Lebensgeschichte des 1892 in Bonn geborenen Friedrich Carl Sell, der von 1933 bis 1937 an der Elisabethschule Latein, Deutsch, Geschichte und Erdkunde unterrichtete, mit der Biographie des sieben Jahre älteren, 1885 in Meiningen geborenen nationalsozialistischen Aktivisten und Schulfunktionsärs Oskar Wolf. Ihre Lebenswege kreuzten sich in Marburg, wo Wolf 1937 als „Kreisamtswalter für Erzieher“ der Marburger NSDAP-Kreisleitung erfolgreich die Entfernung Sells aus dem Schuldienst betrieb. Dass Sell dem Nationalsozialismus ablehnend gegenüberstand, spielte für die Entlassung ebenso eine Rolle wie die Tatsache, dass seine Frau Else aus einer jüdischen Familie stammte. Im Sommer 1938, wenige Monate vor den November-Pogromen, gelang der Familie die Emigration in die USA. Wolf, der schon vor 1933 in die NSDAP eingetreten war, ging aus der „Drehtür der Entnazifizierung“ (Christina Ullrich) wie viele andere, zum Teil schwer belastete Nationalsozialisten als „Mitläufer“ hervor.

Der Autor zeichnet nicht nur die Lebenswege Friedrich Sells und Oskar Wolfs akribisch und auf breiter Quellenbasis nach, sondern er verknüpft durch den doppelbiographischen Ansatz und vor dem kleinräumigen Hintergrund der Marburger Lokalgeschichte nationalsozialistische Verfolgung und nationalsozialistische Belastung, Opfer- und Tätergeschichte.

Opfer wie Täter, das macht die Studie einmal mehr deutlich, kamen aus der Mitte der Gesellschaft. Verfolgung und Repression fanden in der Mitte und aus der Mitte der Gesellschaft statt, in diesem Falle der Mitte der Marburger Stadtgesellschaft. Auch aus diesem Grund ist die Untersuchung von Jürgen Hahn-Schröder nicht nur ein Beitrag zur Geschichte und zur Erinnerungskultur der Elisabethschule, sondern ein wichtiger Beitrag zur Marburger Stadtgeschichte im 20. Jahrhundert.

Die Frage nach den Gründen für den Aufstieg und die Herrschaft des Nationalsozialismus hat Friedrich Sell nach der erzwungenen Emigration bis ans Ende seines Lebens beschäftigt. Wenige Jahre vor seinem Tod erschien sein wohl wichtigstes Werk „Die Tragödie des deutschen Liberalismus“ (1953). Vor dem Hintergrund des Nationalsozialismus und seiner Verbrechen, aber auch angesichts seiner eigenen Erfahrung von Verfolgung und Emigration, fragte Sell in diesem Buch nach der Entwicklung von Autoritarismus und Nationalismus in Deutschland schon im 19. Jahrhundert, ohne die für ihn die nationalsozialistische Machtübernahme nicht zu erklären war. Zu einer Zeit, in der in Deutschland das 1871 gegründete Kaiserreich wieder verklärt wird, in der Gegner unserer freiheitlich-pluralistischen Demokratie mit schwarz-weiß-roten Fahnen die Treppen des Reichstagsgebäudes in Berlin stürmen, gewinnt Sells Buch neue Aktualität.

Prof. Dr. Eckart Conze, Professor für Neuere Geschichte an der Philipps-Universität Marburg

aus dem Geleitwort, S.9f., mit freundlicher Genehmigung des Autors



Jürgen Hahn-Schröder: Der Autor im Gespräch

Jürgen Hahn-Schröder, Jahrgang 1952, war von 1979 bis 1998 und von 2008 bis zu seiner Pensionierung 2015 Lehrer an der Elisabethschule in Marburg mit den Fächern Deutsch, Deutsch als Fremdsprache, Gemeinschaftskunde bzw. Politik und Wirtschaft und Sport. Dazwischen war er im Auslandsschuldienst. Er war Mitglied im Schulpersonalrat und im Gesamtpersonalrat und Gewerkschaftsmitglied und ist auch im Ruhestand Mitglied im Kreisvorstand der Gewerkschaft Marburg-Biedenkopf. Außerdem engagiert er sich gegen die Privatisierung der Universitätsklinik Gießen-Marburg (UKGM).

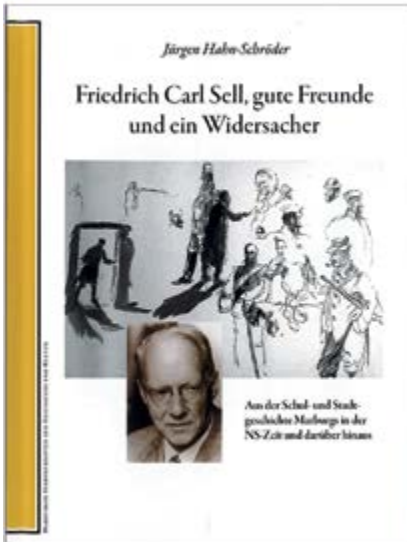
HLZ: Wie bist du auf Friedrich Carl Sell gestoßen und was hat dich fasziniert, dass du dich so lange und intensiv mit seiner Biografie befasst hast?

Schon als Junglehrer an der Elisabethschule stieß ich in der Dissertation von J. R. Willertz „National Socialism in a German City and County“ über Marburg in den Jahren 1933 bis 1945 auf den „fanatischen Nazi“ Oskar Wolf. Erst 2004 erfuhre ich in der Festschrift zum 125-jährigen Schuljubiläum der Elisabethschule einiges über den Lehrer Friedrich Carl Sell und seine Entlassung aus dem Schuldienst, aber noch immer nicht viel, was aus ihm und seiner Familie danach geworden ist. Richtig Zeit, diesen Fragen in deutschen und US-amerikanischen Archiven nachzugehen und Kontakt zu Sells Nachfah-

ren aufzunehmen, fand ich dann aber erst im Ruhestand.

In der Hessenschau hast du Sell als Beispiel für den „kleinen Widerstand“ beschrieben. Was bedeutet das für dich?

Sell war kein Widerständler, aber er zeigte den „aufrechten Gang“. Er begrüßte die Schülerinnen mit dem Hitlergruß, weil das so verlangt wurde, aber im Lehrerkollegium blieb er beim „Guten Tag“. Das wurde ihm genauso zur Last gelegt wie die Charakterisierung von Thomas Mann als „großem deutschen Schriftsteller“ und das Fernbleiben seiner Töchter von den Treffen des BDM. Seine liberale, humanistische Haltung drückte sich auch in der Zugehörigkeit zum Bultmannschen Freundeskreis des humanistischen Gymnasiums aus.



Jürgen Hahn-Schröder: Friedrich Carl Sell, gute Freunde und ein Widersacher. Aus der Schul- und Stadtgeschichte Marburgs in der NS-Zeit und darüber hinaus. Marburg 2022. Marburger Stadtschriften zur Geschichte und Kultur 117. 323 Seiten, 15 Euro

• Bestellung im Buchhandel oder unter www.marburg.de > Nützliche Links > Stadtschriften bestellen

Das Titelbild zeigt Friedrich Carl Sell im Alter von 62 Jahren und einen Auszug aus dem Skizzenbuch des Schülers F. C. Sell (beide Abbildungen: Privatarchiv L.Meins).

Neben den biografischen Recherchen über Friedrich Carl Sell (S.23-102) und Oskar Wolf (S.103-167) enthält das Buch Überlegungen zur Bedeutung des biografischen Ansatzes für die heutige politische Bildung (S.168-171), ein „Plädoyer für die Aufnahme der Causa Sell in die Erinnerungskultur der Elisabethschule und der Stadt Marburg“ (S.172-180) sowie einen umfangreichen Anhang aus den Briefwechseln u.a. Else Sells mit Erich Frank und Friedrich Sells mit Rudolf Bultmann.

Dein Buch endet mit einem Plädoyer dafür, die „Causa Sell“ in die Erinnerungskultur der Elisabethschule und der Stadt Marburg aufzunehmen. Gibt es Signale, dass das gelingt?

Ja, die Anwesenheit von Oberbürgermeister Spies bei der Vorstellung meines Buchs, seine Einladung an Lynn Meins, Sells älteste Enkeltochter, die Reaktionen der Schulgemeinde und das Interesse an den Lesungen stimmen mich optimistisch.

Und wir verweisen gern auf die nächsten Termine zur Vorstellung deines Buchs: am 20. März um 18.30 Uhr in der vhs Marburg, am 4. Mai um 20 Uhr in der Landsynagoge Roth und am 25. September um 15.30 Uhr in der GEW-Geschäftsstelle Marburg, Schwanallee 27.

Friedrich Carl Sell (1892–1956)

Friedrich Carl Sell wurde 1892 in Bonn geboren. Nach dem Staatsexamen für das Höhere Lehramt in Latein, Deutsch und Geschichte promovierte er 1919 über Jean Paul an der Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn. Er arbeitete zunächst als Lehrer und Ende der 20er Jahre im preußischen Kultusministerium. Ab 1933 war er Lehrer an der Elisabethschule Marburg.

Zu seiner Entlassung 1937 führten sein Ruf als „liberalistischer“ Lehrer und seine christlich geschlossene Ehe mit Else Sell, geborene David, die einer alteingewachsenen deutschen Familie jüdischen Glaubens entstammte. Im Juni 1938 gelang Friedrich Carl und Else Sell mit den Töchtern Cornelia und Marianne die Flucht in die USA. Sell wurde 1945 amerikanischer Staatsbürger und lehrte bis zu seinem Tod 1956 als Hochschullehrer und Direktor der deutschen Abteilung am Mount Holyoke College in South Hadley in Massachusetts.

Schon bald nach dem Ende der Naziherrschaft besuchte Sell seine alte Heimat. In seinem „Report on Germany“ befasste er sich unter anderem mit der Frage, was „die Deutschen über die Vergangenheit und die Gegenwart“ denken. In den Entnazifizierungsverfahren versuchte „jeder in eine niedrigere Kategorie zu gelangen, indem er Beweise vorlegte, dass er einen Juden sein Telefon benutzen ließ oder schlecht über Hitler gesprochen hatte“ (S.67).

Sells Anträge auf Wiedergutmachung führten erst zehn Jahre nach seinem Tod zu einer Entschädigung von gut 4.000 DM „wegen der entgangenen Bezüge des Verfolgten in der Zeit vom 1.10.1937 bis 31.3.1950“ (S.75).

Die NS-Zeit überdauerte auch die Freundschaft mit dem Marburger Theologen Professor Rudolf Bultmann, der sich in der NS-Zeit der Bekennenden Kirche angeschlossen hatte. Der Briefwechsel von Sell und Bultmann zwischen 1937 und 1941 und von 1946 bis 1956 ist mit der Publikation von Jürgen Hahn-Schröder erstmals der Öffentlichkeit zugänglich, ebenso der Briefwechsel von Professor Erich Frank, der 1928 Nachfolger von Professor Martin Heidegger an der Philipps-Universität wurde, und Else Sell aus dem Jahr 1939, als die Eheleute Sell zusammen mit Bultmann ihren Freund vor weiterer Verfolgung und dem sicheren Tod durch ihre erfolgreiche Organisation seiner Emigration in die USA bewahren konnten.

Oskar Wolf (1885–1963)

Ob sich Friedrich Carl Sell und Oskar Wolf je persönlich begegneten, wissen wir nicht. Aber zu recht widmet Jürgen Hahn-Schröder dem skrupellosen „Widersacher“ Sells ein ausführliches Kapitel in seinem Buch. Oskar Wolf wurde 1885 in Meiningen in Thüringen geboren. 1911 heiratete der Volksschullehrer die Marburgerin Maria Schimpff. Für den Einsatz im Ersten Weltkrieg ließ er sich vom Schuldienst freistellen. Beinamputiert kehrte der Oberleutnant der Reserve nach Marburg in den Schuldienst zurück. 1932 wurde er Mitglied der NSDAP, 1933 wurde er auch bei den „Deutschen Christen“ aktive Wolf für die NSDAP in die Marburger Stadtverordnetenversammlung gewählt. 1935 wurde er NSDAP-Kreisamtsleiter für Erzieher, ein Jahr später Rektor der Schlageterschule in Marburg, der früheren Nordschule. Wolf organisierte in diesen Funktionen ein umfassendes System zur Bespitzelung der Marburger Lehrerschaft und lieferte dem Gauleiter Stellungnahmen und Berichte.

Opfer des „ideologischen Chefchirurgen für das Marburger Schul- und Universitätswesen“ (S.131) wurde auch Friedrich Carl Sell, nachdem Wolf NS-treue Lehrer der Elisabethschule zu einem Bericht „über Prof. Studienrat Dr. Friedrich Sell zwecks Auskunft an den Stab des Stellvertreters des Führers“ aufgefordert hatte. Das Dossier Wolfs führte im Juni 1937 zu der Versetzung Sells „in den dauerhaften Ruhestand“. Rechtsgrundlage war das „Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtenrechts“ vom 7. April 1933. Zur Last gelegt wurde Sell unter anderem, „daß er Thomas Mann als einen unserer größten Dichter bezeichnete“ und „auch nichts für Sammlungen der Bewegung“ gespendet habe. Da er „der Bewegung und dem Dritten Reich durchaus ablehnend gegenüber“ stehe, bilde er „einen Ansatzpunkt für alle zermürbenden und zerstörenden Kräfte“. (S.59)

Wolfs NS-Karriere war noch nicht beendet. 1939 wurde er NSADP-Geschäftsstellenleiter im Kreis Ziegenhain und 1940 dort Schulrat. Trotz belastender Dokumente und Aussagen wurde Wolf im Marburger Spruchkammerverfahren 1949 per Gnadennachweis in die Kategorie 4 „Mitläufer“ eingestuft, d.h. dass er nach einer sechsmonatigen Probezeit „seine Pflichten als Bürger eines friedlichen demokratischen Staates erfüllen“ werde.

Die Zeit läuft

Tipps und Erklärungen zur neuen Entgeltordnung

Wie mehrfach berichtet haben sich GEW Hessen und das Land 2021 auf eine tarifvertragliche Regelung zur Eingruppierung der Lehrkräfte an den hessischen Schulen, den TV EGO-L-H, geeinigt, die am 1.8.2022 in Kraft getreten ist. Für alle Lehrkräfte und unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Förderschulen und in den Bereichen UBUS und USF, die ab dem 1.8.2022 neu eingestellt werden, erfolgt die Eingruppierung unmittelbar nach den neuen Vorgaben. HLZ-Redakteur Harald Freiling sprach Ende Februar mit Rüdiger Bröhling, dem Tarifreferenten der GEW Hessen, über die bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung der neuen Entgeltordnung und die Empfehlungen der GEW.



Harald Freiling: In Hessen gibt es über 12.000 Kolleginnen und Kollegen, die befristet oder unbefristet als Lehrkräfte oder sozialpädagogische Fachkräfte in der Schule mit einem TV-H-Vertrag arbeiten und damit von der neuen tariflichen Entgeltordnung profitieren können. Kann die GEW den Ansturm der Beratungssuchenden eigentlich bewältigen?

Rüdiger Bröhling: Also erst einmal sind wir mit einem landesweiten Netzwerk von ehrenamtlichen Rechtsberaterinnen und Rechtsberatern, die intensiv für alle Fragen des TV EGO geschult wurden, gut aufgestellt. Sorgen macht mir eher, dass es diesen Ansturm gar

nicht gibt, noch nicht... Natürlich kann auch unser Beratungsnetzwerk einen Anfrageansturm nur schwer bewältigen, wenn die meisten Anfragen auf den letzten Drücker kommen sollten...

Wie kommt das? Natürlich haben nicht alle Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte durch den TV EGO eine Verbesserung zu erwarten, aber es sind doch sehr viele. Ich denke mal an die Grundschulen, wo viele Kolleginnen und Kollegen eine Entgeltgruppe höher eingruppiert werden können, und an die Haupt- und Realschulen und Gesamtschulen, wo der Abstand zu der Eingruppierung der Lehrkräfte an den Gymnasien durch Anpassungszulagen deutlich verringert wird...

So ganz verstehen wir das auch nicht. Durch die Klarstellung des Kultusministeriums, dass es auch bei einem unberechtigt gestellten Antrag nicht zu einer Schlechterstellung bei der Eingruppierung kommen wird, sollten ja einige Ängste genommen sein. Ich kann es mir nur so erklären, dass viele Kolleginnen und Kollegen gar nicht informiert sind...

... was ich mir bei der umfassenden Informationskampagne der GEW über alle ihre Medien nicht vorstellen kann...

... oder dass es etwas mit der Tatsache zu tun hat, dass viele Menschen, die einen Anspruch auf eine Höhergruppierung haben, in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Wir machen als GEW oft die Erfahrung, dass diese Kolleginnen und Kollegen zurückhaltend sind, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen – um es mal vorsichtig zu formulieren. Widerspruchlos übernehmen sie über Jahre hinweg alle möglichen Zusatzaufgaben, um ihre Weiterbeschäftigung zu sichern, und wollen nicht durch Fragen oder Widerworte auffallen. Das ist bitter...

Was kann man tun?

Hier ist die Solidarität der Kolleginnen und Kollegen in den Schulen und vor allem auch die der Personalräte und der Schulleitungen gefragt! Die Überwachung der Einhaltung der Tarifverträge gehört ausdrücklich zu den allgemeinen Aufgaben der Personalräte (§ 62 Abs. 1 Ziffer 2). Arbeitsrechtlich sind solche

Ängste absolut unbegründet, denn die Eingruppierung nach dem TV-H und in der Folge auch der neuen Entgeltordnung ist ausdrücklich Bestandteil des Arbeitsvertrags. Hier Ängste zu schüren – das geht gar nicht! Aber vor allem sollte man die tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen, die nicht in der GEW sind, informieren und sie auf die Beratung durch die GEW hinweisen...

Aber braucht man diese Beratung durch die GEW denn wirklich? Viele Kolleginnen und Kollegen scheuen vielleicht vor dem Schritt zurück, in die GEW einzutreten, um einen Anspruch auf eine solche Beratung zu haben. Reicht es nicht, eine entsprechende Anfrage an das Schulamt zu stellen?

In der Tat hat das Kultusministerium diese Möglichkeit eingeräumt. **Einzelne Schulämter wie das Schulamt Gießen haben bereits Formulare für eine solche unverbindliche Anfrage ins Netz gestellt.** Allerdings verlangt das Kultusministerium, dass man auch in einer solchen Anfrage bereits detailliert angibt, aus welchem Abschnitt und Unterabschnitt der Entgeltordnung sich der Anspruch auf eine höhere Eingruppierung oder Anpassungszulage ergibt. Und – da wird es dann für eine Anfrage wirklich unverhältnismäßig – man soll sogar, soweit das im konkreten Fall von Bedeutung ist, schon zu diesem Zeitpunkt die Nachweise der Fortbildungen oder das Gutachten der Schulleitung beifügen.

In dem Brief des Kultusministeriums und den FAQ steht dann aber auch, man müsse nach der Auskunft des Schulamts, dass ein Anspruch auf eine höhere Eingruppierung besteht, „selbst ggfs. unter Einholung rechtlichen Rates abwägen, ob sich eine Antragstellung empfiehlt oder nicht“. Was muss ich denn noch „abwägen“, wenn ich weiß, dass mir eine höhere Eingruppierung zusteht?

Jetzt wird es richtig kompliziert, denn es geht bei der rückwirkenden Überleitung in die neue Entgeltordnung nicht nur um die Entgeltgruppe, sondern auch um die Entgeltstufe. Auch da gibt es die gute Nachricht, dass die Gewerkschaften in Hessen für den TV-H schon länger die stufengleiche Höhergruppierung

Alle GEW-Mitglieder an hessischen Schulen im Geltungsbereich des TV-H haben inzwischen die Broschüre mit dem vollständigen Wortlaut der Entgeltordnung TV EGO-L-H und den am 1.8.2022 gültigen Entgelttabellen auf Seite 34f. erhalten.

rung durchgesetzt haben. Wenn ich bisher nach E10 Stufe 3 bezahlt wurde und nach der neuen Entgeltordnung in die E11 komme, dann bleibe ich in der Stufe 3. Ich nehme also die Stufe mit, allerdings, und das kann das Haar in der Suppe sein, nicht die Zeit, die ich bisher in der Stufe verbracht habe. Konkret: Wenn ich schon 2,5 Jahre in der Stufe 3 war und damit kurz vor einem Aufstieg in die Stufe 4 stehe, komme ich zwar rückwirkend zum 1.8.2022 in die höhere Entgeltgruppe, fange dann aber in Stufe 3, in der ich am 1.8.2022 war, neu an, muss also dann wieder drei Jahre in Stufe 3 verbringen.

Sollte man dann mit dem Antrag lieber warten, bis man in der höheren Stufe ist?
Nein, das geht nicht, denn die Überleitung erfolgt immer rückwirkend zum 1.8.2022. Damit ist sichergestellt, dass die Zeit, die das Schulamt braucht, um alle Anträge zu bearbeiten, die bis zum 31.7.2023 gestellt werden, keine Rolle spielt: Das Geld wird immer rückwirkend zum 1.8.2022 gezahlt. **Aber wenn man in der Zeit bis zur Entscheidung durch das Schulamt eine höhere Stufe erreicht hat, kann sich im Einzelfall sogar eine Rückforderung ergeben.**

Du betonst das Wort „Einzelfall“. Das ist also nicht immer so?

Nein, denn es gibt auch Fallkonstellationen, in denen das Entgelt bei einer Höhergruppierung selbst bei einer niedrigeren Stufe höher ist. Dazu muss man sehr genau in die Entgelttabelle schauen. Auch bei allen anderen führt die Höhergruppierung mittelfristig immer zu einem höheren Lebens Einkommen. Das heißt, dass kurzfristige Nachteile oder gar Rückzahlungen immer durch spätere Höherstufungen ausgeglichen und zum Teil erheblich übertriften werden. Das macht dann – je nach Alter – oft mehrere zehntausend Euro aus. Aber manchmal ist es wichtiger, was man in den nächsten Monaten in der Kasse hat, deshalb müssen wir im Interesse unserer Mitglieder bei der Beratung auch kurzfristige Folgen berücksichtigen.

Wer aber schon in der Stufe 6 ist, muss hier keine Bedenken haben?

Das stimmt, ist aber auch ein Ergebnis von Tarifkämpfen, denn in den höheren Entgeltgruppen ist die Stufe 6 keine Selbstverständlichkeit. Bis 2017 war ab der E9 bei der Stufe 5 Schluss...

Du hast vorhin von Fortbildungsnachweisen und einem Gutachten der Schulleitung gesprochen. Was hat es damit auf sich?

Tarifvertrag zur Eingruppierung der Lehrkräfte Jetzt Anträge für mehr Geld bis 31. Juli 2023 stellen!



Das betrifft die **Kolleginnen und Kollegen ohne Lehramt und ohne Hochschulabschluss**, die seit Jahren und Jahrzehnten dieselbe Arbeit machen wie alle anderen Lehrkräfte und trotzdem nie über die Entgeltgruppen 5 oder 6 hinaus kamen. Auch sie haben endlich eine Aufstiegsperspektive: Wer drei Jahre oder länger unterrichtet oder unterrichtet hat und fachbezogene und allgemeinpädagogische Fortbildungen nachweisen kann, kann bis zur Entgeltgruppe 9b oder 10 aufsteigen. Diese höchste Eingruppierung wird nach 5 Jahren erreicht und ist dann noch an ein Gutachten der Schulleitung gebunden. Für die GEW ist es dabei wesentlich, dass bei diesen Gutachten „die Kirche im Dorf“ bleibt und nicht die Maßstäbe einer Zweiten Staatsprüfung, einer Verbeamtung auf Lebenszeit oder einer Bewerbung auf eine Funktionsstelle angelegt werden.

Und jetzt noch mal zu der Gretchenfrage: Wie stellt man denn einen Antrag?

Wie immer sollte man einen solchen Antrag auf dem Dienstweg stellen, einige Schulämter verweisen dazu auch auf die elektronischen Funktionspostfächer. Ob man in einem solchen Antrag bereits die eigene Erwartung angibt, das heißt die beanspruchte Entgeltgruppe oder die Art der Anpassungszulage, das ist Geschmacksache. Im Grundsatz reicht es, dass ich „die Überleitung in die Entgeltordnung gemäß § 29 Abs.3 TVÜ-H in der Fassung des § 9 TV EGO-L-H“ beantrage. Ganz entscheidend: **Der 31.7.2023 ist eine verbindliche Ausschlussfrist. Danach ist der Anspruch auf Überleitung in den TV EGO verwirkt.** Aber wie gesagt: Auch hier hilft die Beratung durch die GEW.

Kannst du denn schon etwas über die Bearbeitungszeiten der Schulämter sagen?

Nach unserem Eindruck sind die Schulämter weder personell noch fachlich vorbereitet. Wir wissen, wie groß auch dort die Personalnot ist, und wir haben dafür Verständnis. Aber die Art und Weise, wie der Arbeitgeber mit dem Tarifvertrag umgeht, der im Oktober 2021 unterschrieben wurde, ist skandalös, zumal die Verschleppung auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen ausgetragen wird, die im Gehaltsgefüge der Kollegien ganz unten stehen...

Eine Frage habe ich noch: Wie wirkt sich denn die höhere Besoldung der Grundschullehrkräfte und deren stufenweise Anpassung an die Besoldungsgruppe A13 auf die tarifbeschäftigten Lehrkräfte an den Grundschulen aus?

Eine unmittelbare Verbesserung gibt es zunächst nur für Angestellte mit einem ersten und zweiten Staatsexamen, das heißt mit dem Lehramt für Grundschulen oder eine andere Schulform. Der TV EGO-L-H von 2021 enthält nämlich bereits die Klausel, dass Änderungen für verbeamtete Grundschullehrkräfte im Prinzip auf die Angestellten übertragen werden. Allerdings soll die Angleichung an die anderen Lehrämter in einen Stufenplan erfolgen. Einen Gesetzentwurf, wie A13 für die Beamtinnen und Beamten bis 2028 erreicht werden soll, gibt es noch nicht. Da es aber zwischen Besoldungs- und Tarifrecht Unterschiede in der Tabellenstruktur und bei der Höhergruppierung gibt, müssen wir mit dem Arbeitgeber verhandeln, wie der Stufenplan tarifrechtlich umgesetzt werden kann. **Und wir müssen darüber sprechen, wie die Vergütung an den Grundschulen auch für Lehrkräfte ohne Lehramt verbessert wird.** Sonst ist das Gesamtgefüge der Eingruppierung nicht mehr stimmig.

Vielen Dank für das Gespräch.

Aus dem Hauptpersonalrat Schule

Quereinstieg HR-Lehramt

Personen mit einem Hochschulabschluss, aus dem sich die Fächer Mathematik, Englisch, Physik, Chemie, Musik, Kunst oder Biologie ableiten lassen, können sich jetzt für den Quereinstieg für das Lehramt an Haupt- und Realschulen bewerben. Die berufs begleitende Qualifizierung umfasst sieben Schulhalbjahre, die Unterrichtsverpflichtung ist niedriger als in dem neu aufgelegten Quereinstieg für Grundschulen (HLZ 2/2023). Einstellungen sollen vom 1.9.2023 bis zum 1.2.2024 möglich sein, damit interessierte Bewerberinnen und Bewerber geordnet aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen ausscheiden können. Die ausbildende Schule erhält eine Zuweisung von einer Pflichtstunde für Mentorinnen und Mentoren.

Fachklassen an Beruflichen Schulen

Das HKM weigert sich weiterhin, Einzelheiten über seine Gespräche mit den Beruflichen Schulen in Hessen, den Schulträgern und den Betrieben zur Reduzierung der Standorte für Fachklassen mitzuteilen. Die GEW Hessen führt zu diesem Thema am 29. März eine landesweite Fachtagung durch (HLZ S.2).

In den Sommerferien arbeitslos?

Wie angekündigt legte das HKM einen Entwurf zur Novellierung des Erlasses für die Bezahlung der Sommerferien vor. Er sieht vor, dass die Mindestbeschäftigungsdauer einschließlich der Sommerferien von 35 auf 30 Wochen herabgesetzt wird. Außerdem soll die Bedingung entfallen, dass die zu vertretende Lehrkraft während der gesamten Sommerferien ausfällt. Der HPRS hält die Frist weiterhin für zu lang. Bei Einstellungen am 1. Februar könne sie nur erreicht werden, wenn die Sommerferien wie 2023 sehr spät beginnen.

Weiterbildung Sonderpädagogik

Der HPRS begrüßt, dass die Weiterbildung zum Erwerb der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung für sozialpädagogische Fachkräfte an den Förderschulen in den Bereichen GE und KME erneut aufgelegt wird. Auf Drängen des HPRS wird die Zahl der Plätze von 20 auf 30 erhöht.

Weitere Infos aus dem HPRS: S. 21

Betr.: HLZ 2/2023 Pro und contra Sanktionen

Den Diskurs fördern

Ich bedanke mich für die „Pro- und Contra-Argumentation“ zum Thema Sanktionen gegen Russland. Diese Art der Gegenüberstellung erscheint mir in einer Zeit zurückgehender Fähigkeit zum Diskurs sowie mangelnder Kritikfähigkeit dringend notwendig. Beide Qualitäten werden im Wesentlichen davon gespeist, sich über unterschiedlichste seriöse Quellen Informationen zu einer Thematik zu verschaffen. Nur so sind Meinungsbildung und verantwortliches Handeln möglich. Im Übrigen führt der Beitrag von Herbert Storn sehr gut die Ideologie der Sanktionspolitik vor Augen.

Ursula Winkenjohann, Kassel

Analytisch denken

Der Kollegin Heidt-Sommer möchte ich gern folgende Fragen stellen:

- Welche Angriffskriege der USA, der NATO, Saudi-Arabiens, also der westlichen Wertegemeinschaft, haben in der Vergangenheit welche humanitären Folgen gehabt und zu welchen Sanktionen geführt?
- Welche Bevölkerungsgruppen leiden am meisten unter Sanktionen?
- Welche Ursachen hat der Krieg in der Ukraine? Hier müssten die Ausweitung des NATO-Gebiets an die Grenzen Russlands, der Maidan-Putsch, die Politik der Ultrationalisten gegen die russischsprachige Bevölkerung des Donbass und die Sprengung der europäischen Energieinfrastruktur analysiert und dann bewertet werden.
- Ist ein Krieg gegen eine Atommacht zu gewinnen? (...)

Danach könnte man erörtern, wie es zu diesem entsetzlichen Krieg kam, wessen Interessen eine Rolle spielen und wer eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen Russland und Europa verhindern möchte. Analytisch zu denken heißt nicht, einen Krieg zu rechtfertigen oder gar zu legitimieren. (...)

Denkt jemand in den Gewerkschaften, dass Milliardenkredite für den militärisch-industriellen Komplex die Bildung verbessern? Aus meiner Sicht ist eine gewerkschaftliche Kampagne zu sofortigen Friedensverhandlungen und zur Einstellung der Waffenlieferungen absolut notwendig, andernfalls steigt die Gefahr eines atomaren Infernos.

Stephan Schimmelpfennig, Kassel

Behauptungen und Spekulationen

Ich danke Herbert Storn für seine präzise und differenzierte Argumentation zum Wirtschaftskrieg und zur Wirkung von Sanktionen. Dagegen wimmelt der Beitrag von Nina Heidt-Sommer von vagen Behauptungen und Spekulationen. Schon im ersten Absatz schiebt sie das bereits von ihr in distanzierende Anführungszeichen gesetzte „imperiale Handeln des Westens und der NATO“ als Fantasie Putins beiseite, ohne einen Gedanken daran zu verschwenden, worin denn nun das Interesse an der offenbar noch nicht an ihr Ende gelangten Ost-Erweiterung der NATO bestanden haben mag und besteht. Wenn es einem darum geht, Krieg durch Verhandlungen zu beenden, muss man schon die Interessen und Wahrnehmungen der Kontrahenten ernst nehmen, anstatt sie als Fantasien abzutun. Im Übrigen hält die überwiegende Mehrheit der Länder des „globalen Südens“ diese Wahrnehmung des „Westens“ keineswegs für eine Fantasie und schließt sich deshalb auch nicht dem Sanktionsregime dieses Machtblocks an. Dass es das Kriegsziel Russlands sei, „die Ukraine als Staat von der Landkarte zu tilgen“, ist eine Behauptung, für die ich gerne einen Beleg hätte. Hier kenne ich nur den komplementären Wunsch, „Russland zu ruinieren“.

Was die Beschwörung der heiligen „Familie des demokratischen Europa“ angeht, darf man von der Autorin so wenig geschichtliche Expertise erwarten, wie sie erklärtermaßen eine militärische besitzt. Daher wird die Erinnerung an die demokratisch nicht legitimierte Über-Herrschaft der „Troika“ ab 2010, die die Syriza-Regierung in Griechenland ausgehebelt hat und zur Massenarmut führte, bei ihr keinen Eindruck machen. Man sollte aber erwähnen, dass zeitgleich mit der Veröffentlichung die freiheitlich-demokratische EU „den Ausbau von Grenzschutzkapazitäten und -infrastruktur“ beschlossen hat, bestehend aus Kameras, Wachtürmen, elektronischer Überwachung, Zäunen und Mauern. So also geht „wertebasierte“ Politik in friedlichen und pluralen Gesellschaften. (...)

Der Kern der Ausführungen der Kollegin besteht in der Behauptung, Militarisierung und Sozialpolitik ließen sich vereinbaren. Dieser Irrtum hat bereits 1914 die Sozialdemokratie auf den Weg in die Katastrophe geführt. (...)

Dr. Hans Otto Röber, Guxhagen



Am 1. Februar startete das neue *funkkolleg* des Hessischen Rundfunks (hr), das allerdings mit dem traditionsreichen Funkkolleg im Hörfunk nicht mehr viele Gemeinsamkeiten hat. Von der Erwachsenenbildung in Kooperation mit den Volkshochschulen und dem reinen Audioformat wechselte der Fokus zum Einsatz im fächerübergreifenden Unterricht der Schulen, zum Videoformat mit Audio-Version und zur digitalen Verbreitung. In den zwölf jeweils rund zwölfminütigen Folgen thematisiert Moderatorin *Jennifer Sieglar* jeweils einen Aspekt des Klimawandels. Das *funkkolleg.klima* startete am 1. Februar und befasste sich in den ersten Folgen u.a. mit folgenden Fragen: Essen wir das Klima kaputt? Was treiben die Klimaschutz-Bremser? Oder: Kann Wasserstoff das Klima retten?

• *Alle Folgen findet man in der ARD-Mediathek, auf YouTube, als Audio im Podcast Channel und auf der Bildungsseite des hr: www.hr.de > bildungsbox*

Der FAPP wird 40

Der Frankfurter Arbeitskreis für Psychoanalytische Pädagogik (FAPP) besteht seit 40 Jahren. Und das sind die Themen der Vorträge im Jubiläumsjahr (19 bis 20.30 Uhr):

• Freitag 31.3. | Dr. Noelle Behringer: Stationäre Kinder- und Jugendhilfe und Psychoanalytische Pädagogik

• Freitag, 15.9. | Prof. Holger Kirsch: Mentalisieren und Psychoanalytische Pädagogik

• Freitag 10. 11. | Dr. Beatrice Kustor Hüttl: Trauma, Gruppe und Psychoanalytische Pädagogik

Die Veranstaltungen finden im Hörsaal des Sigmund-Freud-Instituts in Frankfurt statt (Myliusstraße 20).

• *Anmeldung: tagung@fapp-frankfurt.de, Kosten: 10 Euro, Studierende und FAPP-Mitglieder 5 Euro*

• *Informationen über alle Angebote des FAPP und berufsbegleitende Fortbildungen in Psychoanalytischer Pädagogik, psychoanalytisch fundierter Sozialer Arbeit und inklusiver Heilpädagogik: www.fapp-frankfurt.de*

Wir gratulieren im März und April...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Sabahattin Akat, Bensheim
 Susanne Bender, Frankfurt
 Angelika Beschorner, Frankfurt
 Gudrun Bielitz, Frankfurt
 Albrecht Bernhard Bollen, Kassel
 Arthur Briedis, Schwalbach
 Paul Brinkhaus-Edenfeld, Karben
 Henning Clüver, Wiesbaden
 Ralph Decker, Bad Camberg
 Wolfgang Ernst, Friedrichsdorf
 Petra Füller-Decker, Bad Camberg
 Beate Kahre, Kassel
 Ute Labonte, Frankfurt
 Renate Mägerlein, Bruchköbel
 Barbara Martin-Labonte, Hofheim
 Johannes Röder, Pohlheim
 Theodor Rosenstock, Philippsthal
 Anne Rüter-Hoth, Friedberg
 Heidrun Schmidt-Ewald, Kassel
 Hadika Sen, Frankfurt
 Christine Sima, Fernwald
 Jörg Steuernagel, Wetzlar
 Dagmar Stöhlker, Friedberg
 Christine Teweleit, Kassel

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Kathrin Appel, Gießen
 Heribert Becker, Frankfurt am Main
 Frank-Dieter Beyer, Homberg
 Ika Veronika Bordsch, Gießen
 Wolfgang Busch, Kronberg
 Anna Büttner, Ahnatal
 Christa Czech, Wächtersbach
 Wolfgang Czech, Wächtersbach
 Herta Dehnen, Gelnhausen
 Gudrun Dreifuss, Frankfurt
 Peter Ebel, Rosdorf
 Ingrid Engel, Steinbach
 Hildegard Feuchter, Offenbach
 Susanne Frank, Frankfurt
 Cornelia Fried, Bickenbach
 Wolfgang Funk, Immenhausen
 Heinrich Ganß, Bad Hersfeld
 Dieter-Wolfgang Grunwald, Karben
 Hans-Jörg Gudenau, Frankfurt
 Camilla Häbler, Bickenbach
 Wolfgang Heerdt, Korbach
 Urte Heinze, Hofgeismar
 Lothar Hoffmann, Kassel
 Susanne Hooss-Biehl, Buseck
 Ulrich Horch, Dillenburg
 Wolfgang Hubert, Driedorf
 Brunhilde Joost, Fulda
 Lothar Kachel, Elz
 Ilse Karrenberg, Kronberg
 Anne Kastorff-Kühl, Langen
 Karlfried Klingel, Frankfurt
 Hartmut Kümmel, Biedenkopf

Renate Leihner, Darmstadt
 Regina Lenz, Reiskirchen
 Christina Mager, Stockstadt
 Helga Maß-Linne, Frankfurt
 Ernst-Heinrich Meidt, Kirchheim
 Beate Metz, Homberg
 Paul Michel, Rodgau
 Gerd Müller, Offenbach
 Ewald Neher, Frankfurt
 Sigrid Otto, Offenbach
 Alois Raunheimer, Groß-Gerau
 Hanne Rinker-Protzek, Kassel
 Barbara Rosenboom, Kassel
 Sigbert Josef Rützel, Frankfurt
 Werner Schauß, Marburg
 Burkhard Schröder, Wiesbaden
 Dorothea Stöver, Wiesbaden
 Barbara Tesche-Turck, Frankfurt
 Dieter Vaupel, Gudensberg
 Jutta Vehof, Darmstadt
 Daisy von Ciriacy-Wantrup, Darmstadt
 Werner Welsch, Korbach
 Gerhard Wenz, Groß-Gerau
 Dieter Werner, Bad Arolsen
 Wilhelm Werner, Marburg
 Ralf Udo Wolfahrt, Groß-Gerau

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Horst Anthoni, Erbach
 Eckhard Gaude, Dornburg
 Günter Göttert, Schwalmstadt
 Ingrid Grün, Bad Soden am Taunus
 Kurt Immelt, Gießen
 Nikolaus Kelbert, Erbach
 Jürgen Lamprecht, Frankfurt
 Rainer Maschke, Bensheim
 Christa Müller, Bad Hersfeld
 Reiner Ondraczek, Schlüchtern
 Oskar Pauschardt, Friedberg
 Gretl Pleser, Reinheim
 Jürgen Sander, Offenbach
 Christiane Schmerbach, Wiesbaden
 Eckard Schneider, Homberg
 Ingeborg Scholz, Rodgau
 Margot Thornau, Laubach
 Hermann Tilp, Gründau

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:

Jürgen Albrecht, Schauenburg
 Christel Gusek, Kassel
 Heinz Hildebrandt, Jesberg
 Heinrich Kalhöfer, Fulda
 Josef Lach, Rodgau
 Wolfgang Löwer, Kassel
 Ingrid-Anna Schmidt, Weilrod
 Werner Traut, Michelstadt

... zur 65-jährigen Mitgliedschaft:

Bodo Rademann, Gersfeld
 Emilie Röder, Bad Orb

Beamendarlehen - Beamtenkredit 10.000 € - 120.000 €
 ■ Vorteilszins für dem öffent. Dienst
 ■ Umschuldung: Raten bis 50% senken
 ■ Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500
 Kostenfrei anrufen
 öD-Beratung seit 1976



Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen
AK-Finanz.de Unser Tiefzins Echt sehr gut
Kredite umschulden!
 info@ak-finanz.de AK-Finanz Kapitalvermittlungs GmbH, E3, 11 Planken, 68159 Mannheim, Tel: (0621) 178180-0



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

Pröbtinger Allee 14, 46325 Borken
www.schlossklinik.de



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 Ausgabe erscheint
 am 15. Mai 2023.
 Anzeigenschluss ist am 15.4.23

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

Dienst- und Schulrecht für Hessen



SO ?

ODER SO?



ODER SO ?

DuS-Grundwerk in 2 Ordnern
 regulär 39,90 EUR,
 für GEW-Mitglieder 29,80 EUR

DuS-Grundwerk auf CD oder USB-Stick
 regulär 38,00 EUR,
 für GEW-Mitglieder 28,00 EUR

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

Debeka an der Spitze

Seit 22 Jahren unterzieht der map-report die privaten Krankenversicherer jährlich einem Test. In der Analyse 2022 belegt die Debeka unverändert den ersten Platz als bester privater Krankenversicherer. Der Report des Analysehauses Franke und Bornberg untersucht die Leistungen in den Bereichen „Bilanz“, „Service“ und „Vertrag“. Im Test erhielt die Debeka als größte private Krankenversicherung Deutschlands die höchste Punktzahl und wurde für hervorragende Leistungen mit der Bewertung „mmm+“ ausgezeichnet.

„Seit vielen Jahren vergleicht der map-report nun auch schon private Krankenversicherer. Und nach einer so langen Zeit zeigt sich, dass die Entscheidung für die Debeka in der langfristigen Betrachtung richtig war und ist. Einen besseren Beleg als dieses Ergebnis kann es für Interessenten, aber auch ganz besonders unsere Mitglieder nicht geben. Sie haben die richtige Wahl getroffen“, sagt Thomas Brahm, Vorstandsvorsitzender der Debeka.



ÖFFENTLICHER DIENST

**IHR KÜMMERT
EUCH UM STRUKTUR
WIR STRUKTURIEREN
EURE VORSORGE**




Ihr für uns. Wir für Euch.
Das **Füreinander** zählt.

Debeka
Versichern und Bausparen



KUNSTVOLL
Kulturfonds Frankfurt RheinMain

**JETZT BEWERBEN
BIS 06. APRIL 2023**

Das Förderprogramm **KUNSTVOLL** bringt Kunst in die Schule!
Nutzen Sie die Chance und reichen Sie Ihr Konzept für
ein künstlerisches Projekt im Schuljahr 2023/2024 beim
Kulturfonds Frankfurt RheinMain ein.

Beantragt werden können Zuschüsse von bis zu 15.000 Euro für Kooperationsprojekte zwischen Schulen ab Sekundarstufe I und Kunstschaffenden aus dem Hochtaunuskreis, dem Main-Taunus-Kreis, dem Kreis Offenbach und dem Rheingau-Taunus-Kreis sowie aus den Städten Bad Vilbel, Darmstadt, Frankfurt am Main, Hanau, Offenbach am Main und Wiesbaden.



AUSKUNFT UND BERATUNG
Nina Koch
kunstvoll@kulturfonds-frm.de
Tel 06172.999.4695

