

4-5 | 2024

HLZ

77. Jahr



Mitgliederzeitschrift der GEW Hessen

AM 14. UND 15. MAI
GEW WÄHLEN!

KOLLEGINNEN UND
KOLLEGEN ENTLASTEN,
BILDUNG STÄRKEN!

ZEIT FÜR STARKE
PERSONLRÄTE!



**PERSONALRATS-
WAHLEN 2024**

AKTIV • KONSEQUENT • DEMOKRATISCH

TITELTHEMA: Personalratswahlen 2024 – GEW wählen!

Rubriken

Kommentar: Für starke Personalräte!	3
Spot(t)light: Das Baumhaus	4
Meldungen: Tarifergebnis Sofortprogramm	5
Recht: Überleitung Entgeltordnung akuter Pflegefall	35
Jubilarinnen und Jubilare Meldungen	36
Aus der GEW Hessen Nachruf	37
Briefe	38
Magazin Meldungen	39

Titelthema: Personalratswahlen 2024

Was macht der Hauptpersonalrat Schule?	6
Personalräte im Schulbereich auf drei Ebenen	8
Gespräch über Arbeit in Schul- und Gesamtpersonalrat	10
Mehr Mitbestimmung wagen!	12
Hauptpersonalrat Bildungsverwaltung	13
Wir kandidieren für den Hauptpersonalrat Schule!	14
Für gute Arbeit an den Hochschulen	16

Einzelbeiträge

Fachtagung Digitalität und kindliche Entwicklung	18
Schulleitungstagung: Übersehene Arbeitsbelastungen	23
Das Kasseler Übergangsmanagement Schule - Beruf	24
Koalitionsvertrag: Erwachsenen- und Weiterbildung	26
Winterakademie: Mehr Weiterbildung – aber mit wem?	27
Berufsbildende Schulen: Tagung Fachlehrkräfte	28
Neue Satzung des Landesverbands ist in Kraft	29
Teachers For Future zum Koalitionsvertrag	30
Privilegierung der christlichen Religion im Schulgesetz	32
Abschied und Willkommen in der Landesgeschäftsstelle	34

Fortbildungsangebote von lea 19-22

1. Mai 2024

Mehr Lohn. Mehr Freizeit. Mehr Sicherheit.

Der DGB stellt den Tag der Arbeit in diesem Jahr unter das Motto „Mehr Lohn. Mehr Freizeit. Mehr Sicherheit.“ Dabei steht die Forderung nach einer „Tarifwende“ im Mittelpunkt.

Alle Kundgebungen und weiteren Veranstaltungen im Zusammenhang mit dem Tag der Arbeit in Hessen werden auf der Homepage des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen veröffentlicht:

<https://hessen-thueringen.dgb.de>



Lesung:

Die Schule in der Demokratie als Schule der Demokratie

Die Gruppe InklusionsBeobachtung (GIB) lädt ein zu einer Lesung mit Ilka Hofmann.

6. Mai 2024 | Einlass 17.30 Uhr

Evangelische Akademie Frankfurt, Römerberg 9, 60311 Frankfurt

Anmeldung bitte per E-Mail an:

geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de

Weitere Informationen finden sich online:

www.gib-hessen.de

Für starke Personalräte!

Stefan Edelmann, Christina Nickel & Peter Zeichner

Bereits drei Jahre nach den letzten Personalratswahlen ist es wieder soweit und die nächsten Wahlen stehen an. Weil die letzte Amtsperiode Corona-bedingt um ein Jahr verlängert wurde, hatte die Landesregierung entgegen der Position der GEW kurzerhand entschieden, die folgende Amtsperiode um ein Jahr zu verkürzen, damit im Schnitt der Vierjahresrhythmus eingehalten wird. Nun sind die Vorbereitungen für die nächsten Personalratswahlen am 14. und 15. Mai bereits wieder im vollen Gange. Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieser Ausgabe stehen die Kandidatinnen und Kandidaten auf allen Ebenen bereits fest und es bleibt dabei hoffentlich keine einzige Schule in Hessen unversorgt. Leider ist das längst nicht mehr selbstverständlich. Es gibt mittlerweile Grundschulen, an denen es in den letzten Amtsperioden keine Schulpersonalräte mehr gab. In anderen Schulen fanden sich nicht genug Bewerberinnen und Bewerber, um die den Schulen jeweils zustehenden Sitze voll besetzen zu können, sodass sie bereits bei Amtsantritt in Unterzahl agieren mussten. Dieser Trend darf sich nicht fortsetzen, denn Personalräte als Interessenvertretung des Kollegiums sind ein genuin demokratisches Element der Schulverfassung, das zur Herstellung und Pflege eines gesunden Arbeits- und Schulklimas unverzichtbar ist!

Ursachenforschung zu betreiben fällt nicht schwer: Wir Lehrkräfte und Sozialpädagogischen Fachkräfte erleben seit Jahren eine immer stärkere Verdichtung unserer Arbeit. Die Belastungen haben sich in jüngster Zeit zum Beispiel durch die Bewältigung der Corona-Pandemie sowie der Folgen des Krieges in der Ukraine noch zusätzlich verstärkt. Währenddessen beschäftigen uns natürlich weiterhin das Gelingen der Inklusion oder die Konzeptentwicklung für eine pädagogisch sinnvolle Digitalisierung des Schulwesens. Und schließlich fördert der zunehmende Fachkräftemangel auch nicht gerade die Gelingensbedingungen. Da ist es zwar verständlich, wenn Gremienarbeit in Personalräten als weitere Aufgabe „on top“ empfunden wird, für die gerade gar keine Kapazitäten mehr zur Verfügung stehen – kompetente und engagierte Personal-

ratsarbeit ist aber gerade in solchen Zeiten wichtig, in denen schwierige Dinge zu organisieren sind und neue Regelungen entwickelt werden müssen. Ohne diese würden die Ergebnisse im Sinne aller Beschäftigten sicher nicht besser ausfallen.

Um eine Entwicklung gegen den oben genannten Trend zu fördern, setzte sich die GEW bereits im Zuge der Reform des Hessischen Personalvertretungsgesetzes für eine deutliche Verbesserung der Freistellungsregelungen insbesondere für Schulpersonalräte ein, denn auch gute Personalratsarbeit braucht Zeit und Ressourcen! Statt einer entsprechenden Gesetzesnovellierung will die Landesregierung lediglich die bekannte Verordnung über die Ermäßigung der Pflichtstundenzahl für Personalratsmitglieder im Schulbereich überarbeiten. Der vorliegende Entwurf enthält leider ebenfalls keinerlei Verbesserungen bei den Freistellungsregelungen, weshalb wir nun eine Online-Petition zur Unterstützung unserer Forderungen gestartet haben. Da von engagierter Personalratsarbeit letztlich alle profitieren, fordern wir Euch alle auf, diese ebenfalls zu unterzeichnen. Ihr findet sie auf der Onlineplattform „openPetition“ unter dem Titel „Es ist Zeit: Arbeit hessischer Personalräte endlich angemessen entlasten!“

Lasst uns auch in der nächsten Amtsperiode weiterstreiten für bessere Arbeitsbedingungen aller an Schule Beschäftigten. Grundvoraussetzung dafür sind und bleiben starke GEW-Personalräte!



Das Baumhaus

Gabriele Frydrych

Unwettertief Barbarella zerrt an Baugerüsten und Dachfirsten. An der Grundschule gegenüber fällt eine stattliche Kiefer um. Auch im Nachbargarten verabschiedet sich ein Baum und legt sich quer über drei Grundstücke. Glücklicherweise wird niemand verletzt, nur ein Rhododendron und eine ältliche Hollywoodschaukel müssen dran glauben.

Das monströse Baumhaus der neu Zugezogenen ächzt und quietscht bedrohlich, aber die Gurte halten. Dieses mehrgeschossige Kunstwerk hängt direkt am Zaun in einem Dreigrundstückseck. Dafür haben acht Mann drei Wochen lang gesägt, gehämmert und geschraubt. 30.000 Euro soll der Spaß gekostet ha-

ben. „Wir haben Baumhäuser früher aus alten Obstkisten gebastelt“, murrte ein Nachbar. „So was in der Größenordnung gehört auf einen Spielplatz“, schnaubt eine Frau, „aber doch nicht in einen Privatgarten. Und nicht direkt an unser Grundstück. Jetzt können mir die Gören auf die Terrasse spucken und in mein Schlafzimmer starren!“

Dieses Baumhaus ist doppelt so groß wie die Kletterburg in der Grundschule gegenüber. Dort drängeln sich manchmal 20 Kinder gleichzeitig auf den Leitern und im Inneren. Im privaten Baumhaus klettern und kreischen nur zwei kleine Mädchen. Mutti macht auf der Aussichtsplattform ganz oben manchmal Yoga. Alle Gäste – und das sind in einer Sommersaison nicht wenige – müssen die Aussichtsplattform ersteigen.

Sie sind entzückt: „Geil!“ – „Wie toll ist das denn!“ – „Wahnsinn!“

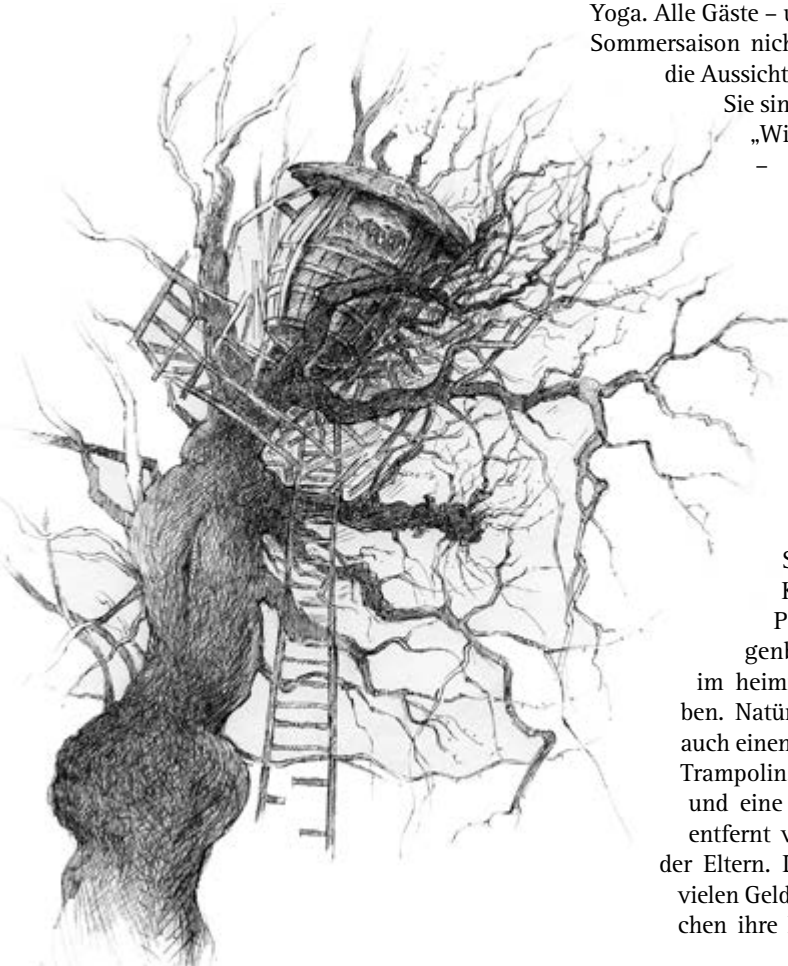
Den großen Spielplatz der nahe gelegenen Grundschule können nachmittags alle Kinder nutzen.

Die Baumhausmädchen aber sollen auf keinen ordinären Spielplatz (Aggro-Kinder, Hundekacke, Präservative, Drogenbesteck!), sondern im heimischen Garten bleiben. Natürlich haben sie dort auch einen Sandkasten und ein Trampolin, ein Planschbecken und eine Rutsche. Alles weit entfernt von der Sonnenecke der Eltern. Die sind müde vom vielen Geldverdienen und brauchen ihre Ruhe, um innovati-

ve Projekte und Steuersparmodelle zu ersinnen. Die Baumhausmädchen besuchen natürlich keine staatlichen Institutionen. Die sind bekanntermaßen schlecht und die Gefahr, dort auf Kinder mit Multiproblemmaturation zu stoßen, ist einfach zu groß. Emma, die Jüngere, wird morgens in einen hochpreisigen bilingualen Kindergarten chauffiert. Dort wird sie je nach Wunsch der Eltern japanisch oder spanisch bespaßt, äh, gefördert. Es gibt Kinder-Yoga, musikalische Früherziehung, Ballettunterricht und Alpakas zum Streicheln. Und natürlich immer frisch Gekochtes, Veganes und Laktosefreies, je nach Allergie- und Verwöhnlage.

Da die Baumhausmädchen auch nachmittags gut gefördert werden (Segelkurse, Geigen- und Gesangsunterricht, Aikido und Hockey), haben sie zur Freude der Nachbarn eigentlich nur wenig Zeit für ihre heimischen Outdoor-Aktivitäten. Dafür ist aber an den Wochenenden jede Menge los. In der Ruhezone trinken die Eltern dann mit Gleichgesinnten und Gleichsitierten Champagner und diskutieren die Immobilienpreise. „Wir hätten schon lieber ein Grundstück am Wannensee gekauft, aber die gehen alle unter der Hand weg!“ Im Baumhaus krakeelen handverlesene Spielgefährten. „Emma und Frieda pflegen nur Freundschaften, die sie im Leben voranbringen!“

Neulich goss ich im Nachbargarten die Blumen, da fragte nebenan ein Baumhausmädchen die Mutter: „Was sind eigentlich Asoziale?“ Die Mama ließ sich lang und breit und abfällig über Obdachlose, Alkoholiker, Hartz-IV-Empfänger und andere Minderleister aus. Dem Kind gruselte. Ich stand mit der Gießkanne gleich nebenan hinter einem Rhododendron und dachte: Schade, dass das Kind nicht mich gefragt hat. Ich hätte die Definition von „asozial“ noch gut ergänzen können!



Landesregierung legt Sofortprogramm vor

Die Landesregierung hat ein Sofortprogramm vorgelegt: „11+1 für Hessen“. Jedes Ministerium sowie die Staatskanzlei bringen ein Projekt aus dem Koalitionsvertrag ein, das mit Priorität auf den Weg gebracht werden soll. Dafür wurden 25 Millionen Euro im Rahmen eines Nachtragshaushalts angekündigt. Das Kultusministerium will schon jetzt an ausgewählten Schulen das Vorhaben einer zusätzlichen Deutschstunde in der 1. und 2. Klasse umsetzen. Darüber hinaus soll auf freiwilliger Basis ein Pilotprojekt mit einer zusätzlichen Deutschstunde in der 3. und 4. Klasse starten. Das Wissenschaftsministerium kündigte ein Programm zur anwendungsorientierten Demokratieforschung an. Damit sollen neue Forschungsprojekte aufgesetzt und bestehende Einrichtungen und Projekte, wie das „Demokratiezentrum Hessen“ an der Universität Marburg, gefördert werden. Um mehr Erzieherinnen und Erzieher für die Kitas auszubilden, soll es mehr Plätze in der Praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PivA) geben.

Alle drei Maßnahmen hat die GEW Hessen grundsätzlich begrüßt. Gleichwohl wies sie darauf hin, dass es auf die Umsetzung ankommen wird und dass diese alleine nicht ausreichen. Die zusätzliche Deutschstunde sollte zuerst da eingeführt werden, wo der Bedarf am größten ist. „Besonders Schülerinnen und Schüler in Brennpunktschulen benötigen eine intensivere Förderung. Hier muss Herr Schwarz auf eine bedarfsgerechte Verteilung der Mittel achten, um so die Chancengleichheit zu erhöhen“, kommentierte Thilo Hartmann. Simone Claar erinnerte daran, dass das Programm zur Demokratieforschung nur wirksam werden kann, wenn genug Zeit zur Forschung und zum Praxistransfer zur Verfügung gestellt wird: „Ein Programm von solcher Bedeutung mit befristet Beschäftigten aufzusetzen, sendet das falsche Signal.“ Auch PivA wird von der GEW begrüßt, doch darüber hinaus müsse das vorhandene Personal über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Beruf gehalten werden (siehe hierzu auch die Meldung auf S. 37).

Kultusministerium überarbeitet Kerncurricula

Die Kerncurricula für die gymnasiale Oberstufe und das berufliche Gymnasium werden überarbeitet. Die Entwürfe wurden in einem informellen Beratungsverfahren „der interessierten Fachöffentlichkeit“ über drei Wochen zugänglich gemacht. Es irritierten sowohl der kurze Zeitraum als auch die Begründung. Nicht die Verschiebung des Termins der schriftlichen Abiturprüfungen auf die Zeit nach den Osterferien ist ausschlaggebend, sondern der politische Wille, vermehrt Aufgabenvorschläge aus dem bundesweiten Abiturpool entnehmen zu können. Dieser umfasst vier prüfungsrelevante Halbjahre, also auch Q4.

Tarifabschluss für das Land Hessen bringt mehr Gehalt – Übertragung auf Besoldung und Versorgung angekündigt

Die Gewerkschaften und das Land haben sich kurz vor Drucklegung dieser HLZ geeinigt: Es gibt eine Inflationsausgleichszahlung von insgesamt 3.000 Euro, die in drei gleichen Teilen voraussichtlich im April (spätestens Mai), Juli und November ausgezahlt wird. Die Tabellenwerte werden zum 1. Februar 2025 um 200 Euro erhöht, zum 1. August 2025 nochmals um 5,5 Prozent. Die Laufzeit beträgt 24 Monate. Die Jahressonderzahlung steigt auf 60 Prozent (für die Entgeltgruppen 9a und höher) bzw. 90 Prozent (EG 1 bis 8). An den Hochschulen werden die Mindestentgelte für

Landeselternbeirat wählt neue Vorsitzende

Der Landeselternbeirat hat eine neue Vorsitzende: Gudrun Gebhardt aus dem Odenwaldkreis. Im Vorjahr war Volkmar Heitmann nach etwa zwei Jahren Amtszeit vorzeitig zurückgetreten. Die beiden Stellvertreter, Ingo Radermacher und Thorsten Sprenger, blieben im Amt. Der Ende des Jahres als Nachfolger gewählte Wolfgang Stock trat jedoch bereits nach wenigen Wochen ebenfalls zurück und machte dem Gremium sowie den beiden stellvertretenden Vorsitzenden schwere Vorwürfe. Gudrun Gebhardt sagte im Interview mit der Hessenschau, dass sie den Landeselternbeirat nun in „ruhigere Fahrwasser“ bringen möchte.

die studentischen Beschäftigten erhöht. Es sollen zudem 400 zusätzliche Dauerstellen für wissenschaftlich Beschäftigte geschaffen werden. Thilo Hartmann, der für die GEW die Verhandlungen führte, kommentierte den Abschluss: „Endlich bekommen die Kolleg:innen mehr Gehalt. Das Land hat mit diesem Tarifabschluss den Anschluss an den öffentlichen Dienst bei Bund, Ländern und Kommunen gehalten. Mit der Verbesserung bei der Jahressonderzahlung liegt Hessen auf mittlere Sicht sogar etwas über dem Abschluss in den anderen Bundesländern.“



Solidaraktion der Beamtinnen und Beamten am 9. März in Frankfurt (ebenso S. 40)

Was macht der Hauptpersonalrat?

Aus der Arbeit der GEW-Fraktion im Hauptpersonalrat Schule

Anna Held & Susanne Hoeth

Die Aufgaben des Hauptpersonalrats Schule (HPRS) sind vielfältig. Es geht um das Bohren „dicker Bretter“ ebenso wie um unvorhergesehene Herausforderungen – wie in den letzten Jahren zum Beispiel die Folgen der Corona-Pandemie. Wir dokumentieren hier den geringfügig gekürzten Tätigkeitsbericht der GEW-Fraktion für die Wahlperiode 2021 bis 2024, den Anna Held und Susanne Hoeth als Vorsitzende der Fraktion verfasst haben. Bei Interesse an ausgewählten Einzelthemen sind sie gerne bereit, detailliertere Auskunft zu geben.

Die Wahlperiode des Hauptpersonalrats Schule (HPRS) war um ein Jahr verkürzt und ging von Mai 2021 bis Mai 2024. Das Pandemiegeschehen beschäftigte uns auch im Jahr 2021 mit wechselnden Verordnungen, Hygieneplänen und Regelungen noch überproportional häufig und nahm nach wie vor viel Raum ein. Das Ministerium legte wenig neue Projekte vor, denn auch dort wurde die Arbeitskraft überwiegend für den pandemiebedingten Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgewendet. Viele Arbeitsvorhaben sind liegengeblieben und Tagesordnungspunkte wurden immer wieder vertagt.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Durch die verkürzte Wahlperiode gab es nur zwei Termine, bei denen der Kultusminister persönlich anwesend war. Diese Sitzungen mit dem Minister finden gewöhnlich einmal jährlich im Herbst statt, es gab sie in den Jahren 2021 und 2022. Durch den Termin der Landtagswahlen im Oktober 2023 fand in dieser Amtszeit keine weitere Ministersitzung statt.

In seinen ersten Jahren als Kultusminister hatte Alexander Lorz in diesen Sitzungen Zusagen gegenüber dem HPRS gemacht, wie zum Beispiel, die Weiterbezahlung der TV-H-Kräfte

in den Sommerferien zu sichern. In diesem Punkt sind wir tatsächlich vorangekommen. Allerdings ist das Thema immer noch nicht abgeschlossen. Einzelne Schulämter finden vermeintliche Interpretationsspielräume im Erlass und die Diskussion mit der Dienststelle geht zwar nicht ganz von vorne los, doch es muss immer wieder um ein bereits erreichtes Ziel gerungen werden. Andere Zusagen des Ministers sind nicht eingehalten worden. Nachdem wir das Verhalten kritisierten, ging er dazu über, erst gar keine Zusagen mehr zu machen, sondern auf die Abteilungen seines Hauses zu verweisen, die unsere Forderungen „mitnehmen“. Vieles, was mitgenommen wurde, haben wir bis heute nicht wiedergesehen.

Hauptpersonalrat als Stufenvertretung

Neben der Befassung mit Themen, die allgemein die hessischen Schulen betreffen, fungiert der HPRS als Stufenvertretung für Schul- und Gesamtpersonalräte bei personalrechtlichen Verfahren. Hier konnte der HPRS herausarbeiten, dass die Konflikte in den Stufenverfahren, die vor Ort nicht mehr gelöst werden konnten, regelhaft auf die Missachtung demokratischer Verfahrensweisen zurückzuführen waren.

GEW-Beschlüsse als Leitlinie der Arbeit

Die gewerkschaftliche Leitlinie, die sich durch alle Themen durchgezogen hat, waren die Arbeits- und Lernbedingungen. Wir thematisierten die Auswirkungen aller Erlasse, Verordnungen und Gesetzesvorhaben auf die Arbeitszeit der Lehrkräfte und Sozialpädagogischen Fachkräfte, auf die Qualität der Bildung und auf die Bezahlung der Beschäftigten: Bildung braucht bessere Bedingungen – in vielerlei Hinsicht! Bei den Bedingungen erzielten wir durchaus Verbesserungen, die die Freude an der Personalratsarbeit heben, auch wenn insgesamt eine hohe Frustrationstoleranz gefragt ist.

Motivation ziehen wir daraus, dass vieles, was nicht unmittelbar zum Erfolg führt, sich dennoch auf lange Sicht auszahlt, sei es die Besoldung der Grundschullehrkräfte, seien es Verbesserungen bei den Weiterbildungsmaßnahmen oder bei den Versetzungsverfahren. Wichtig ist bei allem, dass die GEW-Fraktion durch den Landesvorstand der GEW Hessen solidarisch begleitet und durch gemeinsame Beschlüsse und Leitideen gestärkt wird, dass sie durch die Landesrechtsstelle und die Referentinnen und Referenten der Geschäftsstelle kompe-



Das Bild zeigt die 2021 gewählte Fraktion der GEW im Hauptpersonalrat Schule. An sechster Stelle von links steht Anna Held, an siebter von links Susanne Hoeth.

tent beraten und unterstützt wird und dass sie in enger Verbindung zu den Schulen handelt.

Zusammen mit Kolleginnen und Kollegen

Größter Erfolg der GEW, der in diese Amtsperiode fiel, war der Einstieg in die Besoldung nach A 13 für Grundschullehrkräfte. Ohne das Engagement der vielen Kolleginnen und Kollegen, die an unseren Aktionen und Demonstrationen mitgewirkt haben, hätten wir diesen gemeinsamen Erfolg nicht erzielen können. Aber auch in den jährlichen Ministersitzungen war A 13 immer wieder Thema und damit ein wichtiger Mosaikstein unserer gewerkschaftlichen Kampagne. Mit Solidarität, Kraft und langem Atem werden wir als nächstes die Arbeitszeit verstärkt in den Fokus setzen, denn es ist Zeit für mehr Zeit!

Mehr Zeit für Qualität in der Bildung

Mehr Zeit bedeutet Senkung der Pflichtstunden, Reduzierung der Klassengrößen und deutlich mehr Zeit für Kooperation, Beratung und Reflexion. Nur dann können die unterschiedlichen Professionen an den Schulen mit ihren Kompetenzen auch starke Wirkung entfalten. Nicht zuletzt senkt die immer weiter gestiegene Belastung nicht nur die Arbeitszufriedenheit erheblich, sondern gefährdet die Gesundheit. Mehr Zeit für qualitativ hochwertige Bildung bedeutet auch, demokratische Entwicklungsprozesse zu ermöglichen und zu stärken. Demokratische Strukturen müssen erhalten und von den Personalvertretungen in den Schulen, den Schülern und im Kultusministerium konsequent eingefordert werden. Der HPRS arbeitet eng mit den örtlichen Personalvertretungen zusammen und braucht die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen an den Schulen, denn dann wirkt die GEW!

Wichtige Themen aus den Sitzungen

Exemplarisch seien hier einige wichtige Themen, die in den Sitzungen erörtert wurden, aufgeführt:

- in Pandemie Aussetzung von Lernstandserhebungen und Vergleichsarbeiten angemahnt
- Einführung dienstlicher E-Mail-Adressen: dienstliche Endgeräte für Lehrkräfte und Sozialpädagogische Fachkräfte gefordert und durch Mitwirkung bei einer Nutzungsrichtlinie der Entgrenzung vorgebeugt
- Erlass Vertretung von UBUS-Kräften bei Krankheit und Elternzeit zugestimmt
- Initiative des HPRS: Aussetzung der Vorlage eines amtsärztlichen Gesundheitszeugnisses beim Ländertauschverfahren
- erneute Verbeamtungsmöglichkeit von Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Schuldienst angeschoben
- Korrekturtag Abiturprüfung: mangelnde Entlastung und alleiniges Ermessen der Schulleitung kritisiert
- HPRS kritisiert vermeintliche Freiwilligkeit der Lerncamps und warnt vor Arbeitsüberlastungen
- HPRS setzt sich gegen ausschließliche Online-Versetzungs- und Bewerbungsverfahren durch
- fehlende zeitnahe Rückmeldung der Schulleiter bei Ablehnungen durch Personalräte moniert

- HPRS kritisiert die Novellierung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes und dessen Durchführungsverordnung scharf und lehnt Kerncurriculum Ausbildung ab
- HPRS reicht Klage beim Europäischen Gerichtshof bezüglich seiner Ablehnung zu Live-Streams aus dem Unterricht ein
- HPRS stimmt Dienstvereinbarung zwischen Studienseminaren und Schwerbehindertenvertretungen zu
- nach zähem Ringen mit der Dienststelle wird dienstliche Abwesenheit in FLiS nicht mit krankheitsbedingtem Fehlen gleichgesetzt
- HPRS fordert Landesregierung auf, im Rahmen von „Löwenstark“ für kleinere Lerngruppen zu sorgen
- Lehrkräftemangel: bei Quereinsteigs- und Sondermaßnahmen Senkung der Unterrichtsverpflichtung und transparente Entlastung erreicht
- nach Ablehnung der Kooperationsvereinbarung zwischen Land Hessen und „Teach First Deutschland“ Einigung erzielt: nach Evaluation des Modellversuchs wird der HPRS erneut qualifiziert beteiligt
- sonderpädagogische Grundzuweisung an Schulen der Sek. I wird grundsätzlich begrüßt, fehlende Information und Beteiligung der örtlichen Personalräte aber moniert
- HPRS kritisiert Einführung des landeseinheitlichen Fehlerindex: Die ursprüngliche Planung sah in der Sek. I schärfere Regelungen als in der Sek. II vor
- HPRS erörtert teils gravierende Probleme bei Anträgen auf Überleitung und Höhergruppierung von TV-EGO-L-H
- HPRS warnt angesichts der Beschäftigung von TV-H-Kräften ohne Lehramt vor drohender Entprofessionalisierung und fordert nachhaltige Weiterqualifizierung
- HPRS initiiert umfangreiche Verbesserungen bei Versetzungen: spätestens nach viertem Versetzungsantrag sollen Lehrkräfte freigegeben werden
- HPRS bedauert mangelnde Änderungen im Hessischen Personalvertretungsgesetz
- HPRS begrüßt den Weiterbildungskurs für die sonderpädagogische Zusatzausbildung für Sozialpädagogische Fachkräfte
- HPRS erörtert Probleme bei der Umsetzung der Erfassung elektronischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von TV-H-Beschäftigten in FLiS
- HPRS begrüßt die Aufstockung der Versorgung mit Schulgesundheitsfachkräften auf insgesamt 50
- HPRS stimmt der erleichterten Einstellung ausländischer Lehrkräfte im Einstellungsverfahren mit nur einem Fach zu und begrüßt die Möglichkeit der Weiterqualifizierung in einem zweiten Fach
- Einrichtung von UBUS-Koordinator:innenstellen wird begrüßt und deren Aufgabenbeschreibung beraten
- HPRS stimmt Sondermaßnahme zu, um die Befähigung für Kunst oder Ethik innerhalb von zwei Jahren zu erwerben, um unbefristet eingestellt werden zu können
- HPRS interveniert erfolgreich bei der gegen die Sponsoring-Richtlinie verstoßenden Integration von Flagball in den Sportunterricht
- HPRS setzt sich permanent ein für die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigungen unabhängig von den jeweiligen Lehrämtern und Fächern

Personalräte im Schulbereich

Notwendige Interessenvertretung auf allen Ebenen!

Stefan Edelmann *

Am 14. und 15. Mai werden erneut die Personalräte im Schulbereich gewählt. Alle Personalräte vertreten die Interessen der Beschäftigten an Schulen. Sie tun dies jedoch auf drei unterschiedlichen Ebenen, weshalb auch auf diesen drei Ebenen zu wählen ist: 1. Der Schulpersonalrat, 2. Der Gesamtpersonalrat und 3. Der Hauptpersonalrat.

Auf allen Ebenen achten Personalräte darauf, dass die bestehenden rechtlichen Regelungen zu Gunsten der Beschäftigten eingehalten werden. Sie wirken auf die Lösung von Konflikten hin, achten auf Gleichbehandlung der Beschäftigten und können bei dienstlichen Fragestellungen beratend tätig werden. Ihre Mitbestimmung umfasst Personalfragen wie Einstellungen, Abordnungen oder Versetzungen, aber auch soziale Angelegenheiten oder Maßnahmen, die die Arbeitsleistung tangieren könnten. Zudem verfügen Personalräte über ein weitreichendes Informationsrecht.

1. Der Schulpersonalrat

Schulpersonalräte (SPR) bilden die essentielle Basis der Personalratstätigkeit. Ihr Gegenüber ist die Schulleiterin oder der

Schulleiter. Auf der Grundlage der eigenen Erfahrungen und des Austauschs mit dem Kollegium der einzelnen Schule können unmittelbar Probleme thematisiert und angegangen werden, Planungen erörtert und auch gegensätzliche Perspektiven eingebracht werden. Hierüber wirkt der Schulpersonalrat entscheidend an der Gestaltung von Schule mit. Ein weiteres zentrales Themenfeld für Schulpersonalräte ist die Unterrichtsversorgung. Konkret geht es um Fragen, wie mit Versetzungsanträgen von Beschäftigten umgegangen wird, welcher Fachbedarf an der Schule besteht und ob Neueinstellungen getätigt werden können. Auch die Frage, wie bei eventuell notwendigen Abordnungen bei Überbesetzung verfahren wird, kann ein wichtiges Thema sein. Die Aufgaben sind vielfältig und vor allem auf kommunikativer Ebene anspruchsvoll. Im Idealfall kann der Schulpersonalrat die Interessen des Kollegiums kanalisieren, bei Problemen einzelner Kolleginnen oder Kollegen als Mittler gegenüber der Schulleitung tätig werden und darüber so manchen Konflikt entschärfen.

2. Der Gesamtpersonalrat

Die insgesamt 15 Gesamtpersonalräte (GPRS – „Gesamtpersonalrat Schule“) sind bei den Staatlichen Schulämtern Hessens eingerichtet und vertreten dort alle Beschäftigten des Schulamtsbereichs. Die jeweilige Amtsleitung des Schulamtes ist ihr Gegenüber. Aus dieser Struktur heraus ergibt sich, dass der Gesamtpersonalrat bei Entscheidungen, die den gesamten Bereich des Staatlichen Schulamtes betreffen, einbezogen ist. Sollten in Schulen Konflikte nicht mehr lösbar erscheinen, kann der Gesamtpersonalrat in beratender und vermittelnder Funktion tätig werden. Er unterstützt Kolleginnen und Kollegen, die mit Entscheidungen des Staatlichen Schulamtes nicht einverstanden sind. Ganz unmittelbar ist der Gesamtpersonalrat zuständig bei Versetzungen und Abordnungen innerhalb des Schulamtsbereichs und bei Stellenbesetzungsverfahren der stellvertretenden Schulleitung. Die vielleicht wichtigste Aufgabe für Gesamtpersonalräte ist, den Informationsfluss zu und zwischen den Schulpersonalräten des Schulamtsbereichs sicherzustellen. In diesem Kontext bieten Gesamtpersonalräte häufig auch Schulungen zum Personalvertretungsrecht oder zu aktuellen Themen und veränderten Rechtslagen an.

3. Der Hauptpersonalrat

Der Hauptpersonalrat (HPRS – „Hauptpersonalrat Schule“) ist beim Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen (HMKB, vormals HKM) eingerichtet. Sein Gegenüber ist der Kultusminister, der sich aber in der Regel durch den Leiter der Zentralabteilung des Ministeriums vertreten lässt. Er be-



Die rechtliche Grundlage der Personalratsarbeit stellt das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) dar.

fasst sich grundsätzlich mit allen Fragen, die die Beschäftigten im hessischen Schuldienst betreffen. Eine wichtige Aufgabe des Hauptpersonalrates ist die Kommunikation mit den 15 Gesamtpersonalräten. Hierzu gehören beispielsweise die Informationen über Vorhaben und rechtliche Novellierungen des Ministeriums, aber auch zu Neueinstellungen oder Quereinstiegsverfahren im Bereich des Schulamtes oder Versetzungen zwischen den Schulamtsbereichen und auf Länderebene. Kernaufgabe des Hauptpersonalrates ist die Erörterung von Erlassen, Verordnungen und Gesetzen mit dem Ziel, im Sinne der Beschäftigten im hessischen Schuldienst positive Veränderungen zu erreichen. In der Regel gibt der Hauptpersonalrat hierzu umfangreiche Stellungnahmen ab. Bei Personalangelegenheiten, die auf der Ebene des Schul- oder Gesamtpersonalrates nicht einvernehmlich entschieden werden konnten, verhandelt der Hauptpersonalrat im Rahmen eines sogenannten Stufenverfahrens erneut mit dem Ministerium,

um eine Einigung zu erzielen. Aber auch bei anderen Problemfeldern, die mehrere Schulämter betreffen, oder die auf der Ebene des Gesamtpersonalrates nicht mehr gelöst werden können, kann der Hauptpersonalrat aktiv werden, um eine Klärung zu erreichen.

Personalratsarbeit kann auf allen Ebenen nur gelingen, wenn die Personalräte in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben kompetent zu erfüllen. Deshalb bietet die GEW umfangreiche Unterstützung in Form von Schulungen, Materialien und aktuellen Informationen an. Zudem können sich Personalräte auch durch Expertinnen und Experten der GEW Hessen bei juristischen, tarifpolitischen oder personalvertretungsrechtlichen Fragen beraten lassen. Denn noch immer gilt: Nur wer seine Rechte kennt, kann sie entschieden wahrnehmen!

* Der Autor ist Leiter des Referates Schule der GEW Hessen und stellvertretender Vorsitzender des Hauptpersonalrats Schule.

Die GEW unterstützt die Personalratsarbeit

Eine erfolgreiche Personalratsarbeit auf allen Ebenen ist nur gemeinschaftlich möglich. Die Zusammenarbeit von Personalräten und Gewerkschaften ist elementar, um bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu erreichen und demokratische Mitbestimmung zu ermöglichen. Die GEW Hessen unterstützt die Arbeit von Personalräten daher auf vielfältige Art und Weise.

Ratgeber für Personalräte an Schulen

Zum einen stellt die GEW Personalräten gezielt das Wissen zur Verfügung, das sie für ihre Arbeit benötigen. Dazu veröffentlicht sie eine große Zahl an Broschüren und rechtlichen Informationen. Dabei stellt die GEW auch gezielt Ratgeber für neu gewählte Kolleginnen und Kollegen bereit, um ihnen das benötigte Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen. Doch auch für erfahrene Personalräte ist es unerlässlich, sich immer wieder gezielt zu bestimmten Fragen (neu) zu informieren.

Der vor wenigen Wochen erschienene „Ratgeber für Personalräte an Schulen“ kommt „aus der Praxis für die Praxis“ und bietet „Informationen, Hilfen und Tipps“. Im ersten Teil führt er in die wichtigsten rechtlichen Grundlagen ein. Es folgen Sachkapitel zu erfahrungsgemäß besonders wichtigen Problemstellungen:

- Mitbestimmung an Selbständigen Schulen
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
- Eingruppierung von Tarifbeschäftigten
- Ablehnung von Personalmaßnahmen
- Jahresarbeitsplan des Personalrats

Des Weiteren ist die regelmäßig aktualisierte Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ zu nennen. Sie bietet „alles, was Lehrkräften im Schulalltag hilft“. Darin finden sich fundierte rechtliche Informationen insbesondere zu diesen Themen:

- Arbeitszeit
- Einstellung und Versetzung
- Krankheit
- Schulische Mitwirkung und Mitbestimmung
- Der schulische Alltag
- Disziplinarverfahren und Personalakte

Beide Broschüren können von in der GEW organisierten Personalräten über die Kreis- und Stadtverbände der GEW bezogen werden.

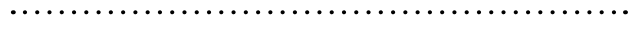
Schulungsangebote für Personalräte

Regelmäßige Schulungen sind für Personalräte unerlässlich. Dabei geht es nicht nur darum, sich zu bestimmten Themen fit zu machen, sondern immer auch um den Austausch mit anderen Personalräten. Gewählte Personalräte haben einen Rechtsanspruch auf den Besuch von Schulungen, die Kosten trägt das Land. Das Angebot der GEW ist vielfältig: Zum einen führen viele Gliederungen insbesondere in den Monaten nach der Personalratswahl regionale Schulungen durch. Informationen dazu sind bei den Kreis-, Stadt- und Bezirksverbänden erhältlich. Darüber hinaus bietet die lea-Bildungsgesellschaft als Bildungswerk der GEW Hessen landesweite Fortbildungen an. Darunter finden sich zahlreiche Einstiegsschulungen für neu gewählte Schulpersonalräte. Es gibt aber auch weiterführende Schulungen, die unterschiedliche Aspekte vertiefen: Beamtenrecht, Datenschutz, Pflichtstundenverordnung, Dienst- und Konferenzordnung, Kommunikationstraining und weitere. Die aktuellen Angebote für Personalräte finden sich in dieser HLZ-Ausgabe auf den lea-Seiten in der Heftmitte sowie online auf www.lea-bildung.de.



„Über den Tellerrand schauen“

Ein Gespräch über die Arbeit in Schul- und Gesamtpersonalrat



Cornelia Barby

Cornelia Barby ist Förderschullehrerin an der Anne-Frank-Schule in Gersfeld. Sie ist Vorsitzende des Gesamtpersonalrats Schule in Fulda.



Bernd Ruppel

Bernd Ruppel ist Gymnasiallehrer an der Freiherr-vom-Stein-Schule in Fulda. Er gehört dem Schulpersonalrat an und ist stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrats Schule in Fulda.



Nathalie Thoumas

Nathalie Thoumas ist Vorsitzende des Schulpersonalrats der Martin-Buber-Schule Groß-Gerau, einer Integrierten Gesamtschule, und gehört dem Gesamtpersonalrat Schule für den Kreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis an.

Katja Pohl: Welche Themen sind in eurer Personalratsarbeit derzeit besonders wichtig?

Cornelia Barby: In der letzten Zeit beschäftigt uns im Gesamtpersonalrat sehr stark die voraussetzungslose Teilzeit. Anders als früher muss die Teilzeit jedes Jahr neu beantragt werden. Mit Hinweis auf den Lehrkräftemangel werden die Anträge im Grundschulbereich meistens abgelehnt. Das gleiche gilt für Sabbatjahre. In dem Zusammenhang kommt dann von den Kolleginnen und Kollegen die Feststellung, dass sie sehr belastet sind und mit einer vollen Stelle gar nicht mehr arbeiten können. Wir unterstützen sie bei ihren Widersprüchen gegen die Ablehnungen. Ein anderes Thema war das Lebensarbeitszeitkonto. Wir wollen den Ausgleich für die befristet Angestellten so organisieren, dass sie wirklich etwas davon haben. Weitere Themen waren der Frauenförderplan, der Ganztags- und Vertragsverlängerungen oder Entfristungen der befristet TV-H-Beschäftigten.

Bernd Ruppel: Jedes Jahr im Frühling kommt die Entlastung für die Abiturkorrekturen zur Sprache. Da erwarten wir

eine Regelung vom Land und wir wollen natürlich auch auf unserer Ebene das Bewusstsein dafür wachhalten, dass das eine enorme Belastung ist, die vernünftig ausgeglichen werden muss, was bisher allerdings nicht ausreichend passiert.

Nathalie Thoumas: In meiner Tätigkeit als Schulpersonalratsvorsitzende habe ich derzeit viel mit rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung von Kolleginnen und Kollegen nach längeren Erkrankungen zu tun. Teilzeitanträge wurden bei uns bisher nicht abgelehnt. Wir befassen uns aber mit der Stundenplangestaltung. Wer in Teilzeit arbeitet, soll einen freien Tag bekommen. Bei uns gibt es wegen des Lehrkräftemangels viele prekär Beschäftigte mit befristeten TV-H-Verträgen. Wir bemühen uns darum, dass ihre Verträge verlängert oder entfristet werden und beraten sie wegen der Eingruppierung und der Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse. Die ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen sind häufig überlastet. Außerdem wollen wir Transparenz und eine gerechte Verteilung der Deputatstunden erreichen, letztlich sind es jedoch zu wenige. Wir haben uns wegen der schwierigen Arbeitsbedingungen in den Intensivklassen an das Staatliche Schulamt gewendet. Es gibt auch viele Verhaltens- und soziale Probleme in den Klassen. Wir bräuchten mehr Schulsozialarbeit.

Bernd Ruppel: Zu unserem Alltagsgeschäft gehören um diese Zeit die Versetzungsanträge. Wir unterstützen, dass Einversetzungen aus anderen Schulamtsbezirken zu uns möglich werden und umgekehrt. Während des gesamten Schuljahrs und gehäuft vor dem Halbjahres- und Schuljahresende fragen wir nach Erläuterungen für Abordnungsmaßnahmen, besonders wenn sich einzelne Kolleg:innen oder örtliche Personalräte an uns wenden. Die aktive Informationsbereitschaft des Schulamtes ist nach meinem Eindruck geringer geworden.

Katja Pohl: Worauf führt ihr das zurück?

Cornelia Barby: Früher haben wir direkt von der Sachbearbeitung Tabellen bekommen, beispielsweise mit Daten über die anstehenden Pensionierungen, auch wie viele Personen in den vorzeitigen Ruhestand oder in die Dienstunfähigkeit gehen. Diese Informationen bekommen wir jetzt nicht mehr. Die Versetzungslisten und die Abordnungen bekommen wir, aber auch da muss man ganz genau nachfragen. Für wie lange sind die Abordnungen geplant? Mit welcher Qualifikation? Es ist eine ganz schöne Sisyphusarbeit.

Bernd Ruppel: Ich habe den Eindruck, das Schulamt sieht sich als Schutzschild des Ministeriums. Es darf nichts an die

Öffentlichkeit dringen, was in irgendeiner Weise negativ interpretiert werden kann. Es ist zu einer Unkultur geworden, dass Anfragen von Kolleginnen und Kollegen oder Schulpersonalräten nicht beantwortet werden. Sie wenden sich dann an den Gesamtpersonalrat.

Cornelia Barby: Was gut funktioniert, sind unsere Kommissionssitzungen, die wir mindestens einmal im Halbjahr am Schulamt organisieren, wo wir mit jedem Dezernenten die Situation an den Schulen besprechen. Da bekommen wir ganz klar vorgelegt, wie sind das Soll und das Ist und welche Personalmaßnahmen sind angedacht.

Katja Pohl: Welche weiteren Erfolge eurer Arbeit seht ihr?

Bernd Ruppel: Wir haben zwei Dienstvereinbarungen überarbeitet, eine zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und eine zur inklusiven Beschulung.

Cornelia Barby: Was uns in den letzten drei Jahren ebenfalls gelungen ist, ist der Handlungsleitfaden zum Umgang mit Teilzeitbeschäftigten – ein sehr nützliches Papier.

Bernd Ruppel: Vom Schulpersonalrat möchte ich zwei Punkte nennen: Für die befristet Beschäftigten mit Jahresverträgen haben wir erreicht, dass sie einen Ausgleich für das Lebensarbeitszeitkonto bekommen. Und wir haben in Zusammenarbeit mit der Schulleitung ein Konzept für das Nachschreiben von Klausuren entwickelt, bei dem die Arbeitszeit für die Aufsicht angerechnet wird. Die Schulleitung wollte zuerst, dass wir das samstags machen und ohne Anrechnung. Das haben wir natürlich abgelehnt. Es ist eine Verbesserung für den Ablauf der Schule insgesamt und führt trotzdem nicht zu Mehrbelastungen.

Nathalie Thoumas: Ich überlege, wo wir als Schulpersonalrat Erfolge haben. Die externen Bedingungen machen uns die Arbeit oft sehr schwer. Wir verwalten in der Schule häufig den Mangel. Ich kann jetzt keine Jubelrufe geben. Ich finde sehr positiv, dass die Schule sich auf den Weg gemacht hat, ein neues Konzept zu entwickeln für eine offene Schule und mit einem neuen Leitbild. Dass die Kollegen mit ausländischen Abschlüssen eine Perspektive haben, entfristet zu werden und ihre Abschlüsse anerkennen zu lassen, ist gut. Ein Großteil unserer Arbeit ist nicht öffentlich. Wir unterstützen einzelne Kolleginnen und Kollegen. Das ist ein wichtiger Teil der Personalratsarbeit.

Bernd Ruppel: Ja, das ist ein breites Betätigungsfeld für den Personalrat. Ich finde, man muss bedenken, das merke ich auch im Gesamtpersonalrat, dass wir auf die Dauer gesehen doch viel erreichen, selbst wenn wir manchmal das Gefühl haben, es kam nichts rum. Allein dadurch, dass wir nachfragen, muss schon Rücksicht genommen werden.

Cornelia Barby: Und persönlich sehe ich als einen großen Erfolg, dass wir eine gute Arbeitsweise entwickelt haben. Die GEW-Fraktion ist sehr fleißig und gut organisiert, mit vielen

kleinen Arbeitsgruppen. Beim Beamtenbund ist das nicht immer so. Aber wir schaffen es, mit dem 15er-Personalrat der Dienststelle geschlossen gegenüberzutreten.

Nathalie Thoumas: Die Personalrätetreffen, die wir machen, die Informationsveranstaltungen, der Austausch und die Vernetzung zwischen Schulpersonalräten und Gesamtpersonalrat sind sehr gewinnbringend für die alltägliche Arbeit.

Bernd Ruppel: Ja, da kommt man leichter ins Gespräch über die Themen, um die es an allen Schulen geht.

Cornelia Barby: Wir versenden monatlich einen Newsletter für die Schulpersonalräte zu den aktuellen Themen. Und einmal im Jahr findet ein Personalrätetreffen statt, wo wir Informationen weitergeben, aber auch schulformbezogen einen Austausch ermöglichen. Das kommt immer sehr gut an. Zuletzt waren drei Viertel der Schulen vertreten. Außerdem besuchen wir als GEW-Fraktion an sitzungsfreien Tagen reihum einzelne Schulen, stellen uns in einer Personal- oder Dienstversammlung vor. Das ist eine Win-Win-Situation. Die Kolleginnen haben die Chance, uns etwas mitzugeben. Wir erfahren über Einzelfälle hinaus, was wichtig ist, und haben die Chance, unsere Arbeit vorzustellen und auch für die Personalratswahlen zu werben.

Katja Pohl: Wie groß ist der Zeitaufwand?

Cornelia Barby: Unterschiedlich, es ist ein Stoßgeschäft. In den ruhigeren Phasen kann man mal Schriftstücke genau nachlesen oder an Dienstvereinbarungen arbeiten. Als Vorsitzende habe ich eine größere Entlastung, aber für die einfachen Mitglieder sind sechs Wochenstunden knapp bemessen.

Bernd Ruppel: Im örtlichen Personalrat ist die eine Stunde viel zu wenig. Wir könnten im Interesse des Kollegiums noch besser arbeiten, wenn wir mehr Zeit für konzeptionelles Arbeiten hätten und nicht nur für das Tagesgeschäft.

Nathalie Thoumas: Wir treffen uns jede Woche. Da reicht eine Stunde nicht für die Beratungen und dann ist noch nichts darüber hinaus gemacht.

Katja Pohl: Was ratet ihr Kolleginnen und Kollegen, die zum ersten Mal als Personalräte kandidieren wollen?

Cornelia Barby: Ich empfehle auf jeden Fall, es mal auszuprobieren. Wenn man mitgestalten möchte, ist es interessant. Man braucht ein dickes Fell. Und man sollte Schulungen besuchen, um die Rechte und Pflichten gut zu kennen. Am besten auch gewerkschaftlich organisiert sein.

Nathalie Thoumas: Ja, in der GEW organisiert zu sein, sich zu vernetzen und über den Tellerrand zu schauen. Das kommt auch der Schule zugute.

Bernd Ruppel: Ich würde auch zuraten, es mal auszuprobieren. Es ist wirklich interessant und man kriegt nochmal ganz andere Einblicke in den Beruf.

Mehr Mitbestimmung wagen!

Die GEW fordert eine Modernisierung des Personalvertretungsrechts

Peter Zeichner *

Eine Arbeitsgruppe des DGB Hessen-Thüringen unter Mitwirkung der GEW hat bereits im Jahr 2019 ein umfangreiches Positionspapier für ein modernes Personalvertretungsrecht in Hessen vorgelegt und zuletzt im Juni 2022 aktualisiert. Für den DGB war das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) vor der Novellierung so unzureichend, dass erhebliche Änderungen nötig gewesen wären, um es wirklich auf einen zeitgemäßen Stand zu bringen, der Mitbestimmung nicht länger auf ein Minimum beschränkt, sondern Demokratie und die Verwirklichung der Beschäftigteninteressen in den Dienststellen aktiv fördert. Im Koalitionsvertrag von CDU und Bündnis 90/Die Grünen vom 23. Dezember 2018 hieß es noch: „Wir halten starke Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Personalvertretung und Gewerkschaften für wichtige Einrichtungen, um die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Dienstherren zu wahren.“

Was die damalige Landesregierung dann am 6. April 2023 als Gesetzesnovelle in Kraft setzte, ist vor diesem Hintergrund sehr enttäuschend und beschränkt sich auf eine grundlegend sprachlich-redaktionelle Überarbeitung und einige wenige Ausweitungen von Beteiligungstatbeständen, die auch für den Schulbereich von Relevanz sind: Das novellierte Gesetz weitet die Mitbestimmungstatbestände auf Grundsätze des behördlichen oder betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements sowie auf die Mitbestimmung bei Ablehnung eines Antrags auf Familienpflegezeit aus. Außerdem besteht nun nach § 78 HPVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden. Diese punktuellen Ausweitungen der Mitbestimmung sind aus gewerkschaftlicher Sicht sicherlich zu begrüßen und es wird in der nächsten Zeit unsere Aufgabe sein, diese neuen Beteiligungsspielräume auszuloten und dazu Handlungsempfehlungen für Personalräte zu entwickeln.

Zeit für zeitgemäße Mitbestimmung

Unter einer zeitgemäßen Ausgestaltung der Mitbestimmung im öffentlichen Dienst hatten wir aber Folgendes verstanden und werden uns auch weiterhin dafür einsetzen:

- eine allgemeine Aufwertung und Ausweitung des Mitbestimmungs- und Initiativrechtes in allen Angelegenheiten
- die Streichung der Beschränkung der Ablehnungsgründe bei Mitbestimmung (§ 75 Abs. 6 HPVG neu)
- ein umfassendes Vorschlagsrecht sowie die Möglichkeit, zu allen Angelegenheiten Dienstvereinbarungen abzuschließen
- im Konfliktfall ein nur noch von einschlägigen Rechtsvorschriften oder dem Haushaltsgesetz beschränktes Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle

- für den Schulbereich auch bei der Besetzung von Schulleiter:innenstellen eine qualifizierte Beteiligung von Personalräten (auf der Ebene der Gesamtpersonalräte)
- für den Hochschulbereich die Ausweitung des Geltungsbereichs auf studentische Hilfskräfte, die im neuen Hessischen Personalvertretungsgesetz vorgesehenen Hilfskräfte sind dafür kein gleichwertiger Ersatz
- eine Mitbestimmung bei der befristeten Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen, um der Prekarisierung an Hochschulen wirksamer entgegenzutreten zu können.

Mehr Entlastung für Schulpersonalräte

Ein besonderes Anliegen der GEW war und ist auch die Verbesserung der Freistellungsregelungen für Schulpersonal- und Studienseminarräte sowie für Gesamtpersonalräte. Auf diesen schulischen Personalratsebenen sind die Aufgaben und damit auch die Belastungen ausgesprochen hoch, die Freistellungsregelungen dagegen überhaupt nicht ausreichend, um qualifizierte und engagierte Personalratsarbeit ohne massive Selbstausbeutung leisten zu können. Für die Ebene der Schulen und Studienseminare fordert die GEW daher, die Grundfreistellungen aller örtlichen Personalräte sowie das Vorsitzendendeputat zu verdoppeln und darüber hinaus die Ämter der Schriftführung und des stellvertretenden Vorsitzes erstmals ebenfalls mit einer zusätzlichen Freistellungsstunde zu versehen.

Für die übergeordneten Personalratsebenen im Schulbereich (Gesamt- und Hauptpersonalrat Schule) fordern wir außerdem eine neue Freistellungsstaffel, die durch eine Vergrößerung der Gremien zusammen mit einer Verbesserung individueller Freistellungsmöglichkeiten es auch diesen Personalräten erleichtern würde, dem Anspruch der Verhandlungen auf Augenhöhe gerecht zu werden. All diese Regelungen sollten in das Hessische Personalvertretungsgesetz selbst hineingeschrieben werden und damit die bis dato geltende Verordnung über die Ermäßigung der Pflichtstundenzahl für Personalratsmitglieder im Schulbereich obsolet machen. Leider wurden auch diese Forderungen in der Gesetzesnovellierung komplett ignoriert.

Als Fazit können wir nur festhalten, dass im Personalvertretungsrecht der große Modernisierungs- und Demokratisierungsschub noch aussteht. Die erfolgte Neustrukturierung und die sprachlich-redaktionelle Überarbeitung des Gesetzes sind zwar nicht zu beanstanden, für Änderungen mit mehr inhaltlicher Substanz werden wir aber weiter streiten müssen.

* Der Autor leitet das Referat Mitbestimmung und gewerkschaftliche Bildungsarbeit der GEW Hessen und ist Vorsitzender des Hauptpersonalrats Schule.

Hauptpersonalrat Verwaltung

GEW und ver.di treten in der Bildungsverwaltung gemeinsam an

Beim Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen gibt es zwei Hauptpersonalräte. Der Hauptpersonalrat Schule vertritt die Lehrkräfte sowie die Sozialpädagogischen Fachkräfte. Darüber hinaus besteht der Hauptpersonalrat Verwaltung, der zuständig ist für:

- das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen
- die 15 Staatlichen Schulämter (SSA)
- die Lehrkräfteakademie (für LiV sowie Ausbilderinnen und Ausbilder ist der HPRS zuständig)
- an die Bildungsverwaltung abgeordnete Lehrkräfte ab einem Umfang von 50 Prozent der persönlichen Arbeitszeit

Bei der Wahl des Hauptpersonalrats für die Bildungsverwaltung tritt die GEW zusammen mit ver.di mit einer gemeinsamen Liste an. Zu den drängendsten Problemen zählen unbesetzte Stellen sowie die hohe Arbeitsbelastung: 130 Stellen waren zum 30. September 2023 in der Bildungsverwaltung nicht besetzt, davon 60,5 Stellen in der Lehrkräfteakademie, 49 Stellen im Ministerium und 23,5 Stellen in den Staatlichen Schulämtern. Zahlreiche Überlastungsanzeigen wurden vom Hauptpersonalrat aufgegriffen. In einem ersten Schritt stellte das Ministerium zusätzlich acht Stellen für die Personalverwaltungen zur Verfügung, um die prekäre Arbeitssituation zu verbessern. Die Bildungsverwaltung wird zumindest in der Transformation zu digitalen Formaten ein mehr an Arbeitsaufkommen bewältigen müssen. Stichworte wie Einführung und Nutzung des Dokumentenmanagementsystems DMS 4.0 oder die Einführung der elektronischen Personalakte sorgen zumindest für eine längere Zeit für Mehrbelastungen.

Vor diesem Hintergrund tritt die gemeinsame Liste von ver.di und GEW mit den folgenden Forderungen an:

- Berücksichtigung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Gesundheit der Beschäftigten bei allen Maßnahmen
- Wenn es mehr Stellen für Lehrerinnen, Lehrer und UBUS-Kräfte gibt, muss es auch mehr Stellen für die Bildungsverwaltung geben. Das Gleiche gilt für Projekte (beispielsweise Löwenstark). Keine Projekte ohne Personal! Wir fordern mindestens 50 neue Stellen für die Bildungsverwaltung.
- Verbesserungen für Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte: mehr Höhergruppierungen, Anhebung von Stellen im Stellenplan und Beförderungen
- Homeoffice und mobiles Arbeiten sind unabdingbar für einen modernen Arbeitsplatz.
- Gesundheitsschutz muss oberste Priorität haben: Die Dienstvereinbarung zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein erster Erfolg des Hauptpersonalrats.
- vermehrte Einstellung von Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärtern

Die Kandidatinnen und Kandidaten

Beamtinnen

Claudia Janise, SSA Weilburg
Joana Crook, SSA Wiesbaden
Nina Maciol, SSA Heppenheim
Sandra Friedl, SSA Bad Vilbel
Anja Engel, HMKB
Vanessa Blankenberg, SSA Frankfurt
Annika Schmitt, LA Frankfurt



Claudia Janise

Beamte

Gino Todisco, LA Frankfurt
Matthias Rumpf, SSA Kassel
Jörg Reuter, LA Frankfurt
Marcus Hohlfeld, LA Frankfurt



Gino Todisco

Arbeitnehmerinnen

Esther Heck, LA Frankfurt
Iris Becker, SSA Frankfurt
Gizem Özkan, SSA Bebra
Ute Höhmann, LA Kassel
Gianna Vonelli, LA Frankfurt
Claudia Kilian, LA Frankfurt
Johanna-Alice Dechert, SSA Rüsselsheim
Susanne Wilfer, LA Frankfurt



Esther Heck

Arbeitnehmer

Christopher Härmsstädt, LA Darmstadt
Giuseppe Tamburello, SSA Offenbach
Kevin Blaczek, SSA Rüsselsheim
Marco Brähler, LA Frankfurt



Christopher Härmsstädt

Wir kandidieren für den Hauptpersonalrat Schule!

Der Hauptpersonalrat Schule (HPRS) stellt die landesweite Vertretung für alle Lehrkräfte und Sozialpädagogischen Fachkräfte dar. Bei der Wahl wird unterschieden zwischen Arbeitnehmerinnen und -nehmern einerseits und Beamtinnen und Beamten andererseits. Zudem gibt es jeweils eine Frauen- und eine Männerliste. Hier stellen sich unsere Kandidatinnen und Kandidaten auf den vorderen Plätzen der GEW-Liste vor.

Beamtinnen und Beamte

Anna Held



„Echte Bekenntnisse zur UN-Behindertenrechtskonvention – keinen Schritt zurück!“

- ist Förderschullehrerin mit langjähriger Erfahrung als Leiterin einer Kleinklasse Erziehungshilfe
- tätig im BFZ der Käthe-Kollwitz-Schule in Hofgeismar
- ist Mediatorin und Coach

Peter Zeichner



„Ohne spürbare Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen aller Lehrkräfte ist der Fachkräftemangel nicht mehr einzufangen.“

- hat viele Jahre als Gymnasiallehrer an einer IGS mit gymnasialer Oberstufe im Hochtaunuskreis gearbeitet
- lebt in Rockenberg, Wetteraukreis
- ist über seine Gewerkschaftstätigkeit auf verschiedenen Ebenen in der GEW hinaus seit Jahren auch im DGB aktiv

Christina Nickel



„Mehr Selbstbestimmung in der Ausbildung“

- ist Haupt- und Realschullehrerin und Ausbilderin am Studienseminar GHRF in Wiesbaden, sie war viele Jahre Personalratsvorsitzende am Studienseminar
- seit 2017 leitet sie im Team das Referat Aus- und Fortbildung
- seit 2016 ist sie Mitglied im HPRS und kümmert sich um den Bereich Aus- und Fortbildung

Stefan Edelmann



„Für kleinere Klassen! Korrekturbelastungen abbauen!“

- ist Gymnasiallehrer
- Stammschule ist die Einhardsschule (Gymnasium) in Seligenstadt
- lebt gerne in Frankfurt

Dorit Schöber



„Individuelle Förderung der Kinder und gestiegener Beratungs- und Kooperationsbedarf in multiprofessionellen Teams erfordern mehr Zeit für gute Arbeit.“

- ist Grundschullehrerin
- tätig an der Bonifatiuschule (Grundschule)
- lebt und arbeitet in Fulda

Susanne Nissen



„Digitalisierung soll den Menschen nutzen und gelingt nur unter guten Bedingungen.“

- ist Wirtschaftspädagogin
- seit 2009 Berufsschullehrerin
- tätig an den Beruflichen Schulen in Biedenkopf

Melanie Hartert



„Reduzierung der Arbeitsbelastung! Bildung braucht bessere Bedingungen!“

- ist Gymnasiallehrerin mit langjähriger Erfahrung
- tätig an der Helene-Lange-Schule in Frankfurt Höchst (Gymnasium)
- lebt in Frankfurt

Andrea Michel



„Inklusion braucht einen klaren Kurs und einen verlässlichen Fahrplan.“

- ist Förderschullehrerin in der Inklusion mit langjähriger Erfahrung an einer Förderschule
- tätig an der Offenen Schule in Kassel-Waldau (IGS)
- lebt in Kassel

Ulrike Noll



„Auf den Anfang kommt es an!“

- ist seit vielen Jahren in der GEW aktiv
- Schulleiterin einer Grundschule
- tätig an der Friedrich-Ebert-Schule in Darmstadt

Patricia Kraus



„Wir brauchen dringend kleinere Klassen und zusätzliches Fachpersonal.“

- GHR-Lehrerin mit langjähriger Erfahrung
- tätig an der Jahnsschule in Hünfeld im Landkreis Fulda (Haupt- und Realschule)
- Kreisvorsitzende von Hünfeld, im HPRS seit 2021 und Mitglied im Vorsitzenden-Team der Fachgruppe Haupt- und Realschulen der GEW Hessen

Bettina Happ-Rohé



„Dem Lehrkräftemangel mit besseren Arbeits- und Lernbedingungen entgegenwirken!“

- ist Gymnasiallehrerin und unterrichtet seit 2007 an der Klingerschule Frankfurt die Fächer Deutsch und Biologie in den Vollzeitschulformen
- ist seit 2012 Mitglied des HPRS und zuständig für die Belange der berufsbildenden Schulen in Hessen
- ist Mitglied der Landesfachgruppe berufsbildende Schulen und seit über 13 Jahren im Bezirksverband Frankfurt tätig – derzeit im Referat Umwelt- und Arbeitsschutz

Tina Breidenich



„Ohne Angst verschieden sein.“

- Lehrkraft für Politik und Wirtschaft sowie Englisch
- arbeitet an einer integrierten Gesamtschule in Wetzlar
- tätig in der 1. Phase der Lehramtsausbildung an der Goethe-Universität Frankfurt mit den Schwerpunkten Klassismus, Rassismus, (Hetero-)Sexismus und deren Überschneidungen im schulischen Kontext

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Annette Karsten



„Endlich haben wir eine Entgeltordnung, die zum TV-H passt. Jetzt muss sie weiterentwickelt werden!“

- ist sozialpädagogische Fachkraft und seit 1985 an der Käthe-Kollwitz-Schule Hofgeismar (Förderschule gE) tätig
- lebt in Mariendorf bei Kassel
- vertritt tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen seit 2012 im HPRS und in verschiedenen Gremien der GEW (Vorsitzenden-Team des Landesangestellten-Ausschusses, Vorsitzenden-Team des Referats Sozialpädagogik, Mitglied im Landesvorstand und Mitglied der Tarif- und Verhandlungskommission)

Frank Engelhardt



„Angestellte Lehrkräfte brauchen auch als Quereinsteigende im Schuldienst Arbeitsplatzsicherheit und eine gleichwertige Bezahlung.“

- ist Ergotherapeut und seit 2007 als Sozialpädagogische Fachkraft an der Alexander-Schmorell-Schule in Kassel tätig
- lebt in Kassel
- vertritt seit 2021 die Interessen der Angestellten im HPRS und engagiert sich in der GEW im Kreisverband Kassel-Stadt, ist Mitglied der Tarifkommission Hessen und im Vorsitzenden-Team der Landesfachgruppe Sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst sowie im Landesangestellten-ausschuss und in der Arbeitsgemeinschaft Queere Vielfalt

Julia Eckes



„Her mit Vollzeitstellen, eigenen Endgeräten und eigenen Arbeitsplätzen!“

- ist Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin und seit 2019 UBUS-Fachkraft an der Freiherr-vom-Stein-Schule in Gladenbach
- lebt in Marburg
- vertritt dort seit 2021 die Interessen der Angestellten im Gesamtpersonalrat und engagiert sich in der GEW im Kreisverband Marburg-Biedenkopf, ist Mitglied der Tarifkommission Hessen und im Vorsitzenden-Team der Landesfachgruppe Sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst sowie im Landesangestelltenausschuss und in der Arbeitsgemeinschaft Queere Vielfalt

Für gute Arbeit an den Hochschulen

Den Finger in die Wunde legen – gegen das Befristungsunwesen

Tobias Cepok

Die gesetzlichen Aufgaben und die gesellschaftlichen Erwartungen an die hessischen Hochschulen sind in den letzten Jahren weiter gestiegen. Sparzwänge aufgrund der Energie- und Heizkostenkrise und die Entwicklung digital unterstützter Lehr- und Lernformate seit der Corona-Pandemie haben die Hochschulen und ihre Beschäftigten stark herausgefordert und sehr viel (Mehr-)Arbeit erzeugt. Weitere Stichworte zu aktuellen großen überbetrieblichen Prozessen sind Digitalisierung, Informationsdatenmanagement und auch Cybersicherheit.

Nicht zuletzt durch die wettbewerbliche Orientierung der Hochschulen um Gelder und Studierende haben Verwaltungsaufgaben zu Ungunsten von Forschung und Lehre weiter zugenommen. Die Arbeitsbelastung der Beschäftigten in Lehre, Forschung und Verwaltung hat in den letzten Jahren ein Ausmaß erreicht, das den erfolgreichen Hochschulbetrieb in Hessen gefährdet. Ziele der Landesregierung – die wir teilen – wie Nachhaltigkeit, erfolgreiches Promovieren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Antidiskriminierung wurden in ihrer Umsetzung deutlich limitiert. Die Lehrverpflichtung ist, insbesondere für Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit 18 Semesterwochenstunden an Universitäten und 24 Semesterwochenstunden an Hochschulen, derart hoch, dass die Qualität der Lehre gefährdet ist. Insgesamt führt die hohe Arbeitsbelastung angesichts der Masse zusätzlicher Aufgaben zu Stress und Überarbeitung. Dies schädigt auf Dauer die Gesundheit der Beschäftigten.

Den Kodex weiterentwickeln

Die zukünftigen Personalräte an den einzelnen Hochschulen und im Hauptpersonalrat werden die Dienststellen und die Ministeriumsleitung auf diese Probleme nicht nur aufmerksam machen, sondern auch auf Lösungen drängen. Teil des Problems ist der Fachkräftemangel, der mittlerweile auch wichtige Bereiche der Hochschulen erreicht hat. Der Arbeitsplatz Hochschule muss attraktiver gestaltet werden, hierfür haben auch die Personalräte eine besondere Verantwortung. Ein bedeutender Erfolg der Personalräte war die Umsetzung sehr weitgehender Regelungen zum mobilen Arbeiten, die in der Zukunft beibehalten werden sollen. Wir wollen daher erreichen, dass das Land Ressourcen bereitstellt, damit Beschäftigte nicht auf den Kosten ihrer technischen Ausstattung für das mobile Arbeiten sitzen bleiben. Aber auch darüber hinaus muss in den Personalräten auf eine arbeitnehmerfreundliche Ausgestaltung der Digitalisierung geachtet werden. Ebenfalls im Sinne der Beschäftigten sollte die Erfassung der Arbeitszeit ausgestaltet werden. Hierzu ha-

ben sich alle Hochschulen mittels Dienstvereinbarungen auf den Weg gemacht. Es liegt auch an uns, mit dem Ministerium über hessenweite Vorgaben zu sprechen und die Praxis der Arbeitszeiterfassung zu überprüfen.

Mit dem Kodex für gute Arbeit an Hochschulen haben die Personalräte (bis auf den Personalrat der Goethe-Universität Frankfurt) mit den Dienststellenleitungen und dem Ministerium eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnet, die zumindest graduelle Verbesserungen in Aussicht stellte. Eine Evaluation und kritische Prüfung erreichter oder noch zu erreichender Ziele ist nun längst überfällig. Auch mit einer neuen Ministeriumsspitze sollten die Fortschritte des Kodex überprüft und breit mit den Personalräten diskutiert werden. Auf Basis der Erkenntnisse setzen sich die GEW-Vertreter:innen im Hauptpersonalrat für eine Fortentwicklung des Kodex für gute Arbeit ein. Er muss zu einem Dokument werden, das diesen Namen in Absicht und Wirkung auch verdient. Wir wollen „den Finger in die Wunde“ legen und durch gezielte Kritik ein Motor für gute Arbeit sein. Im Kodex fehlen beispielsweise Themengebiete wie Gesundheitsschutz und Arbeitszeit, auch die verbeamteten Beschäftigten kommen nicht vor. Falls Dienststellen sich nicht an die Regelungen des Kodex halten und keine Verbesserungen anstreben, plädieren wir für gesetzlich verpflichtende Regelungen.

Ein weiteres zentrales Problem, das der Kodex bisher nicht adressiert, ist die massenhafte Befristung wissenschaftlicher und die überdurchschnittliche Befristung administrativ-technischer Mitarbeiter:innen. Daher ist eine wichtige Aufgabe des Hauptpersonalrats, die Entwicklung der Befristungsquoten genau zu verfolgen und auf die Erfüllung der im Hochschulpakt anvisierten Ziele zu drängen. Im Hochschulpakt sowie im Kodex ist von der Hochschulverwaltung fast keine Rede. Doch gute Forschung und Lehre brauchen eine starke Verwaltung. Hier sehen wir vor allem im Bereich Personalentwicklung und Höhergruppierung deutlichen Nachbesserungsbedarf: Es mangelt an strukturierten Aufstiegsmöglichkeiten in der Verwaltung. Es wäre im Sinne von Beschäftigten und des Landes, auf die Etablierung eines internen Stellenmarkts des öffentlichen Dienstes hessischer Einrichtungen hinzuwirken.

Mehr Einkommen, ohne Einsparungen

Die Hochschulen sind seit langem chronisch unterfinanziert. Es bräuchte den politischen Willen, dauerhaft mehr in Lehre, Forschung, Wissenschaftsverwaltung und Gebäudeinfrastruktur zu investieren. Wir wissen nicht erst seit he-

rabstürzenden Hörsaaldecken und Raumsperren, dass das hessische Hochschulbauprogramm Heureka weitergehen muss. Durch die Inflation – insbesondere der Heiz- und Energiekosten – verpufften die durch den Hochschulpakt erreichten Steigerungen der Hochschulhaushalte. Aufgrund der fehlenden Kompensation der Tarifentwicklung durch das Land drohen den Hochschulen zusätzliche Engpässe. Besonders perfide ist, dass Stellenkürzungen in einen inhaltlichen Zusammenhang mit Einkommensverbesserungen für die Beschäftigten gestellt werden. Dies gibt es in keinem anderen Bereich des öffentlichen Dienstes.

Aus Sicht der GEW Hessen muss das Land die Tarifsteigerungen wieder in vollem Umfang ausgleichen. Sollte dies nicht erfolgen, ist aus unserer Sicht eine deutliche Anhebung der Mittel im nächsten Hochschulpakt zwingend. Die Konferenzen der hessischen Universitätspräsidenten und Hochschulleitungen haben bereits vorgelegt und eine jährliche neunprozentige Steigerung bis 2030 gefordert. Als Sprachrohr der Beschäftigten wollen wir für eine Übernahme der Tarifsteigerungen plus Inflationsausgleich und jährlicher Grundsteigerung werben. Entscheidend ist für uns, dass es dabei keinen Abbau von Stellen,

keine Stellensperren oder andere Regelungen geben darf, die einzelne Beschäftigtengruppen benachteiligen.

Personalräte setzen sich nicht nur für die Beschäftigten ein, sondern sind gerade in Zeiten einer zunehmend polarisierten Gesellschaft und aufgeheizter politischer Debatten ein wichtiges demokratisches Element, um in den Hochschulen für einen erklärenden und ausgleichenden Dialog zu sorgen und Mitbestimmung zu stärken. An den staatlichen Hochschulen des Landes und am Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur (HMWK) werden vom 13. bis 15. Mai 2024 die Personalräte neu gewählt. Das administrativ-technische Personal, wissenschaftliche sowie verbeamtete Beschäftigte bilden jeweils eine Gruppe. Grundsätzlich kandidiert die GEW in der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten mit ihrer Schwestergewerkschaft ver.di auf gemeinsamen Listen. Neben der Wahl des örtlichen Personalrats an den einzelnen Hochschulen findet auch die Wahl des landesweiten Hauptpersonalrats statt. An der Technischen Universität Darmstadt sowie an der Goethe-Universität Frankfurt werden aufgrund der Autonomie dieser beiden Universitäten nur die örtlichen Personalräte gewählt.

Die Kandidat:innen der GEW auf den vorderen Listenplätzen für den Hauptpersonalrat beim HMWK in der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten

Yulia Chmutova



Yulia Chmutova ist Projektkoordinatorin am Studienkolleg der Philipps-Universität Marburg. Sie ist dort bereits Personalrätin und kandidiert jetzt erstmals auf Platz eins der Frauenliste für den Hauptpersonalrat.

Katja Richter



Katja Richter ist in der zentralen Promotionsförderung der Hochschule Fulda tätig und berät dort Promovierende. Sie ist stellvertretende Vorsitzende des örtlichen Personalrats, für den Hauptpersonalrat kandidiert sie als erste Nachrückerin.

Michael Hoffmann



Michael Hoffmann arbeitet als Studienkoordinator am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen. Er ist seit zwölf Jahren Mitglied des Hauptpersonalrats und kandidiert erneut auf dem ersten Männerplatz.

Adrian Jakob



Adrian Jakob ist Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Frankfurt University of Applied Sciences und kandidiert als erster Nachrücker auf der Männerliste.

Digitalität und kindliche Entwicklung

GEW-Fachtagung diskutiert Risiken – und beschließt Selbstverpflichtung

Roman George

Die zunehmende Digitalisierung der Lebenswelt von Kindern ist ins Gerede gekommen, denn seit der Corona-Pandemie ist die Bildschirmzeit explodiert. Während die Digitalindustrie verspricht, dass sie das Lernen individualisieren und nahezu revolutionieren könne, scheint eher das Gegenteil einzutreten: Es mehrten sich die Anzeichen negativer Folgen für die Entwicklung, und von verbesserten Leistungen ist nichts zu sehen.

Im vergangenen Jahr haben Fachgesellschaften der Kinder- und Jugendmedizin die Leitlinie „Prävention dysregulierten Bildschirmmediengebrauchs in Kindheit und Jugend“ verabschiedet. Sie rekapituliert eine Fülle an wissenschaftlichen Studien, die auf negative gesundheitliche Auswirkungen hinweisen. Entsprechend restriktiv fallen die ausgesprochenen Empfehlungen aus: Kinder unter drei Jahren sollen von jeglicher passiven und aktiven Nutzung ferngehalten werden. Kindern im Alter von sechs bis neun Jahren soll die freizeithliche Nutzung höchstens 30 bis 45 Minuten an einzelnen Tagen gestattet werden. Darüber hinaus werden Eltern dazu angehalten, die Gefahr einer problematischen Nutzung zu beachten und regelmäßig zu reflektieren.

Die Gesellschaft für Bildung und Wissen (GBW) trat im November 2023 mit der Forderung nach einem „Moratorium der Digitalisierung in Kitas und Schulen“ an die Öffentlichkeit. Sie verwies unter anderem darauf, dass mehrere Vorrei-

terländer in Sachen Digitalisierung inzwischen eine Kehrtwende vollzogen haben. Tatsächlich sollen sowohl in Schweden als auch in Dänemark digitale Medien vor allem aus den jüngeren Jahrgangsstufen wieder zugunsten von analogen Lernmitteln zurückgedrängt werden. Vor diesem Hintergrund stellte die Fachtagung „Digitalität und kindliche Entwicklung“, welche die GEW Hessen am 29. Februar 2024 durchführte, höchst aktuelle Fragen: Welche pädagogischen Schwerpunkte wollen wir in der Grundschule setzen? Wie beurteilen wir die Chancen und Risiken des digitalen Lernens? Was brauchen Kinder, um gesund und zukunftsfähig aufzuwachsen? Rund 70 Personen waren der Einladung in das Frankfurter DGB-Haus gefolgt.

Prof. Dr. Paula Bleckmann führte mit dem Vortrag „Wie man die Förderung von Medienkompetenz und Gesundheit zusammenbringt – und warum das so schwer ist“ in das Thema ein. Neben einer geballten Ladung an Informationen hatte der Teil, in dem sie in die Rolle einer US-amerikanischen Marketingexpertin schlüpfte, hohen Unterhaltungswert. Dabei legte sie die perfiden Manipulationsstrategien der Digitalindustrie offen. Trotz aller Kritik: Sie sprach sich nicht für ein Zurück zur vermeintlich guten alten Zeit aus. Vielmehr plädierte sie dafür, in Anlehnung an die Nachhaltigkeitsdebatte nach dem „goldenen Rechteck“ zu streben, in dem ein wohldosierter und gezielter Einsatz von analogen und digitalen Medien optimal auf die Zukunft vorbereitet.

Die Gefahren der digitalen Medien schilderte Florian Buschmann eindrücklich. Dabei griff er sowohl auf seine eigenen Erfahrungen – er war über mehrere Jahre medien süchtig – als auch auf aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zurück. Nun engagiert er sich als Begründer der

Initiative „Offline-Helden“ für die Aufklärung und die Prävention. Doch auch er machte klar, dass es nicht nur um Verbote geht. Er warb beispielsweise dafür, dass Eltern auch mal mit ihren Kindern zusammen „zocken“, um so in ein Gespräch auf Augenhöhe zu kommen.

Nachmittags konnten die Teilnehmenden in vier Workshops weitere Aspekte vertiefen: Paula Bleckmann stellte vor, wie digitale Bildung „analog und in Bewegung“ möglich ist. Dr. med. Maria Karathana nahm die Gesundheit und die Entwicklung der Kinder in den Blick. Dr. Sieglinde Jornitz unterwarf die Versprechen von Lernprogrammen wie der Anton-App einer kritischen Überprüfung. Florian Buschmann gab Impulse für die Elternarbeit zum Thema Mediensucht. Abschließend verabschiedeten die Teilnehmenden die untenstehende „freiwillige Selbstverpflichtung“.

Eine Aufzeichnung der Vorträge sowie die Präsentationen stehen online zur Verfügung: <https://gew-hessen.de/details/bericht-ueber-fachtagung-digitalitaet-und-kindliche-entwicklung>

Freiwillige Selbstverpflichtung zum bewussten Umgang mit digitalen Medien in Grundschulen

1. Den eigenen Einsatz digitaler Medien im Unterricht kritisch in Form einer Chancen-Risiko-Abwägung hinterfragen
2. Diskussionsprozesse im Kollegium und in der Schulgemeinde anstoßen
3. Sinnvolle analoge Verfahren erhalten – auch bei Verwaltungsaufgaben
4. Für Ausgleich sorgen im Sinne der Entwicklung und der Gesundheit der Kinder: Bewegung, Naturerfahrung, Ausflüge und gemeinsame Erlebnisse
5. Analoges und soziales Leben und Lernen in der Schule als hochstehenden Wert im Sinne eines ganzheitlichen Bildungsbegriffs schätzen



„Offline-Held“ Florian Buschmann warnt vor dem Suchtpotential digitaler Medien.



gemeinnützige
bildungsgesellschaft
der GEW Hessen



Fortbildung Mai bis Juni 2024

Programmauszug

Gesellschaft und Politik

Eintracht Frankfurt im Nationalsozialismus (mit Besuch von Stadion und Museum)

Fortbildung GP0266 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte Sek. I/II, Interessierte
Di, 21. Mai 2024, 14:30 bis 17:30 Uhr
Leitung: Matthias Thoma
Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

EU-Asylkompromiss: Haftlager, Entrechtung und Gewalt an den Grenzen Europas

Fortbildung GP0440 | Frankfurt/Online

Zielgruppe: Alle sind willkommen.
Mo, 27. Mai 2024, 19 bis 21 Uhr
Leitung: Max Pichl
entgeltfrei

Queerness im Sport (-unterricht)

Fortbildung GP0449 | Online

Zielgruppe: Lehrkräfte (Sport), Interessierte
Mo, 3. Juni 2024, 14 bis 17 Uhr
Leitung: Rebecca Beljan
entgeltfrei

Antiziganismus: Ein Thema für Schule und Unterricht

Fortbildung GP0268 | Darmstadt

Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Di, 4. Juni 2024, 10 bis 15 Uhr
Leitung: Katharina Rhein, Alice Reitz
Entgelt 10,- € | Mitglieder GEW 5,- €

Ist das noch legitimer Protest? Eine Diskussion über den deutschen Klimaaktivismus

Fortbildung GP0443 | Frankfurt/Online

Zielgruppe: Alle sind willkommen.
Mi, 12. Juni 2024, 19 bis 21 Uhr
Leitung: Dennis Kahlenberg
entgeltfrei

Stadtrundgang „Gießen postkolonial“

Exkursion GP0277 | Gießen

Zielgruppe: Alle sind willkommen.
Do, 13. Juni 2024, 18 bis 21 Uhr
Leitung: Johann Erdmann
Entgelt 15,- € | Mitglieder GEW 10,- €
Studierende entgeltfrei

Einführung in die Anti-Bias-Arbeit

Fortbildung GP0269 | Online

Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte
Di, 18. Juni 2024, 15 bis 17 Uhr
Leitung: Nikola Poitzmann
Entgelt 45,- € | Mitglieder GEW 25,- €

Beruf und Persönlichkeit

Lohnsteuererklärung 2023: Grundlagen, Hinweise und Tipps

Fortbildung BP0296 | Online

Zielgruppe: Alle sind willkommen.
Mi, 15. Mai 2024, 15 bis 17 Uhr
Leitung: Ralph-Dieter Lemke
Entgelt 25,- € | Mitglieder GEW entgeltfrei

Sabbatjahr – Land in Sicht! Alles, was du wissen musst (oder anderen erzählen möchtest)

Fortbildung BP0298 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte
Mi, 22. Mai 2024, 14 bis 17 Uhr
Leitung: Oliver Gunkel-Pfützner
Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

Nicht auf den Mund gefallen: Rhetorikseminar für Lehrkräfte

Fortbildung BP0300 | Marburg

Zielgruppe: Lehrkräfte
Mo, 27. Mai 2024, 10 bis 16 Uhr
Leitung: Martina Lennartz
Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

FORTBILDUNG MAI BIS JUNI 2024

Lehrergesundheit: Ich-Stärkung als Burn-Out-Prophylaxe

Fortbildung BP0320 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte

Mo, 10. Juni 2024, 14 bis 17:30 Uhr

Leitung: Ute B. Promberger

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

Wie mache ich erfolgreich Öffentlichkeitsarbeit?

Fortbildung BP0301 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, Erzieher*innen

Mi, 12. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Rolf Gramm, Heinz-Ludwig Nöllenburg

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Dialog mit Eltern: Elterngespräche konstruktiv führen

Fortbildung BP0304 | Darmstadt

Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte

Mi, 19. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Klaudia Klaffke

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Moderationstraining: Konferenzen, Teamsitzungen und Arbeitsgruppen effektiv leiten

Fortbildung BP0307 | Frankfurt

Zielgruppe: Alle sind willkommen.

Mi, 19. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Uwe Lennartz

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Gesprächsführung und Beratungskompetenz: Verstehen und verstanden werden

Fortbildung BP0308 | Kassel

Zielgruppe: Lehrkräfte, (sozial-) pädagogische Fachkräfte

Do, 20. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Gabriele Maß-Reschke

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Pädagogik und Erziehung

Mit den Kids in den Wald: Einführung in die Waldpädagogik

Fortbildung PE0438 | Dieburg

Zielgruppe: Erzieher*innen, Pädagog*innen

Sa, 4. Mai 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Klaus Daniel

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

Be_hinderte Sexualität

Fortbildung PE0433 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte

Mo, 6. Mai 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Katharina Luley, Leonid Hamm

entgeltfrei

Wenn die Schule auf den Hund kommt:

Hundegestützte Pädagogik

Fortbildung PE0337 | Riedstadt

Zielgruppe: Pädagog*innen, Lehrkräfte

Mi, 29. Mai 2024, 14 bis 17 Uhr

Leitung: Grit Philippi

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

Schüler*innen mit Sozialverhaltensstörung im Schulalltag

Fortbildung PE0329 | Online

Zielgruppe: Lehrkräfte

Mi, 29. Mai 2024, 15 bis 17 Uhr

Leitung: Kerstin Ferst

Entgelt 45,- € | Mitglieder GEW 25,- €

Yoga mit Kindern

Fortbildung PE0327 | Wiesbaden

Zielgruppe: Alle sind willkommen.

Di, 4. Juni 2024, 14 bis 17 Uhr

Leitung: Birgit Borowski

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

„Ich gehe nicht zur Schule! Ich will nicht!“

Schulphobie, Schulangst, Schulschwänzen

Fortbildung PE0330 | Kassel

Zielgruppe: Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen

Do, 6. Juni 2024, 14 bis 18 Uhr

Leitung: Gaby Kalb

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

Stark gegen Stress: Resilienztraining mit Kindern

Fortbildung PE0425 | Online

Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte

Fr, 7. Juni 2024, 9 bis 15 Uhr

Leitung: Daniela Heil

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

„Hurensohn und Co.“

Erkenntnisse rund um das Phänomen Verhaltensstörungen

Fortbildung PE0338 | Kassel

Zielgruppe: Lehrkräfte, sozialpäd. Fachkräfte

Sa, 8. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Lin Kölbl, Sigrun Mützlitz

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Das Konzept der Neuen Autorität: Theorie, Praxis und Kritik

Fortbildung PE0423 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte

Mo, 17. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Martin Gleiß

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Grundlagen Traumapädagogik: Zum Umgang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen

Fortbildung PE0331 | Online

Zielgruppe: pädagogische Fachkräfte, Jugendhilfe

Mo, 17. Juni 2024, 14 bis 17 Uhr

Leitung: Guido Fuchs

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation

Fortbildung PE0291 | Kassel

Zielgruppe: Alle sind willkommen.

Mi, 19. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Anja Deistler

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Schule und Unterricht

Unterrichtsstörungen: Von der Prävention zur Intervention

Fortbildung SU0360 | Frankfurt

Zielgruppe: Alle sind willkommen.

Do, 2. Mai 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Thomas Klaffke

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

Tanzen in der Grundschule

Fortbildung SU0361 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, Musikpädagog*innen, Interessierte

Mo, 6. Mai 2024, 15 bis 18 Uhr

Leitung: Birgit Lenze-Kaucy

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

Vorbereitung auf das 1. Schuljahr: Schriftspracherwerb im Spannungsverhältnis von Förderbedarf und Hochbegabung

Fortbildung SU0374 | Kassel

Zielgruppe: Lehrkräfte (Grundschule)

Di, 7. Mai 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Barbara von Ende

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Schreibanlässe im 1. und 2. Schuljahr

Fortbildung SU0375 | Online

Zielgruppe: Lehrkräfte (Grundschule)

Mo, 13. Mai 2024, 14:30 bis 17:30 Uhr

Leitung: Stephanie Jurkscheit

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

Vorbereitung auf das 2. Schuljahr: Schriftspracherwerb in allen Handlungsfeldern – Diagnose und Beurteilung

Fortbildung SU0376 | Darmstadt

Zielgruppe: Lehrkräfte (Grundschule)

Di, 14. Mai 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Barbara von Ende

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Vorlesen für Grundschul Kinder

Fortbildung SU0362 | Online

Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte

Di, 14. Mai 2024, 14 bis 17 Uhr

Leitung: Tanja Ludwig

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

„Experimentieren – sprechen – präsentieren“ in der ExperiMINTa

Fortbildung SU0390 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, LiV

Mi, 22. Mai 2024, 14 bis 17:30 Uhr

Leitung: Dr. Marianne Wiedenmann

Eintritt 13,- € | Eintritt LiVs 8,50 €

Von Deutsch als Fremdsprache zu Deutsch als Zweitsprache: Einführung und Entwicklung des deutschen Spracherwerbs

Fortbildung SU0365 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, Studierende, LiV

Do, 23. Mai 2024, 14 bis 17:30 Uhr

Leitung: Maurella Carbone

Entgelt 55,- € | Mitglieder GEW 35,- €

„Jeux Dramatiques“ – Kennenlernen der Methode

Fortbildung SU0366 | Darmstadt

Zielgruppe: Lehrkräfte, UBUS-Kräfte, Interessierte

Di, 28. Mai 2024, 14:30 bis 18:30 Uhr

Leitung: Dagmar Berg

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

KUNST – Neue Inhalte und Methoden

Fortbildung SU0436 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, Kunstvermittler, pädagogische Fachkräfte

Mi, 29. Mai 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Nikolaus A. Nessler

Entgelt 94,- € | Mitglieder GEW 74,- €

Grundlagen der Schulentwicklung

Fortbildung SU0368 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte

Mo, 10. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Ulrich Steffens

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 50,- €

Grundlagen der sexuellen Bildung an Schulen

Fortbildung SU0432 | Frankfurt

Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte

Mo, 10. Juni 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Katharina Luley, Leonid Hamm

entgeltfrei

Mathematik lernen mit interaktiven Experimenten:

Einführung in das Mathematikum Gießen

Fortbildung SU0369 | Gießen

Zielgruppe: Lehrkräfte (Mathematik)

Di, 11. Juni 2024, 14 bis 18 Uhr

Leitung: Prof. Dr. Albrecht Beutelspacher, Christine Kögler

Entgelt 25,- € | Mitglieder GEW 15,- €

Schülervertretungen unterstützen:

Zur Arbeit von Verbindungslehrkräften

Fortbildung SU0371 | Online

Zielgruppe: Lehrkräfte (ab Kl. 5)

Mo, 17. Juni 2024, 14:30 bis 17:30 Uhr

Leitung: Martina Lennartz

Entgelt 60,- € | Mitglieder GEW 44,- €

Maschinenscheine

Maschinenschein Holzbearbeitungsmaschinen

Lehrgang MS0385 | Petersberg

Zielgruppe: Lehrkräfte

Fr, 7. Juni 2024, 13 bis 19 Uhr und

Sa, 8. Juni 2024, 8:30 bis 16:30 Uhr

Leitung: Cornelia Backmund

Entgelt 280,- € | Mitglieder GEW 250,- €

Maschinenschein Holzverarbeitung

Lehrgang MS0381 | Kassel

Zielgruppe: Lehrkräfte

Fr, 21. Juni 2024, 12 bis 19 Uhr und

Sa, 22. Juni 2024, 8:30 bis 16:30 Uhr

Leitung: Lambert Löher

Entgelt 260,- € | Mitglieder GEW 220,- €

Tarif und Recht

Kommunikationsschulung für Personalräte III: Kameragestützter Intensivkurs

PR-Schulung TR0256 | Darmstadt

Zielgruppe: Schulische Personalräte (auch GPRS/HPRS)

Do, 16. Mai 2024, 9:30 bis 16:30 Uhr

Leitung: Maria Späh

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 195,- €

Rechtsfragen für Personalräte II: Beamtenrecht

PR-Schulung TR0399 | Fuldata

Zielgruppe: Schulische Personalräte (auch GPRS/HPRS)

Di, 21. Mai 2024, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Heike Lühmann

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 195,- €

Arbeits- und Gesundheitsschutz: Rechtliche Fragen zu Dienstfähigkeit, Teildienstfähigkeit und Lebensarbeitszeit

Fortbildung TR0299 | Marburg

Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte

Do, 23. Mai 2024, 14 bis 17 Uhr

Leitung: Bernd Vogeler

Entgelt 25,- € | Mitglieder GEW entgeltfrei

Einstiegsschulung für neu gewählte Schulpersonalräte

PR-Schulung

Zielgruppe: Schulische Personalräte (auch GPRS/HPRS)

TR0412 | Darmstadt **Mo, 3. Juni 2024**, 10 bis 17 Uhr

TR0413 | Darmstadt **Do, 13. Juni 2024**, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Tony C. Schwarz

TR0415 | Frankfurt **Mi, 12. Juni 2024**, 10:30 bis 17 Uhr

TR0414 | Frankfurt **Do, 13. Juni 2024**, 10:30 bis 17 Uhr

TR0416 | Fulda **Mi, 19. Juni 2024**, 10 bis 16:30 Uhr

Leitung: Reinhard Besse

TR0419 | Fuldata **Do, 13. Juni 2024**, 10 bis 17 Uhr

TR0420 | Kassel **Di, 18. Juni 2024**, 10 bis 17 Uhr

TR0421 | Marburg **Do, 20. Juni 2024**, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Heike Lühmann

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 195,- €

Endspurt: Pensionierung und Beamtenversorgung

Fortbildung

Zielgruppe: Lehrkräfte (insb. ab 50 Jahre)

TR0281 | Darmstadt **Mo, 3. Juni 2024**, 11 bis 18 Uhr

TR0471 | Frankfurt **Do, 6. Juni 2024**, 10:30 bis 17:30 Uhr

TR0282 | Marburg **Mo, 17. Juni 2024**, 10 bis 17 Uhr

Leitung: Reinhard Besse

Entgelt 77,- € | Mitglieder GEW 25,- €

Datenschutz an Schulen für schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte (Grundlagen)

PR-Schulung TR0405 | Frankfurt

Zielgruppe: Schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte

Do, 6. Juni 2024, 10 bis 16 Uhr

Leitung: Roland Schäfer

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 195,- €

Meine Rente muss zum Leben reichen: Traum oder Wirklichkeit? Rentenfragen für Angestellte im Bildungsbereich

Fortbildung TR0306 | Marburg

Zielgruppe: Angestellte

Di, 18. Juni 2024, 14 bis 17 Uhr

Leitung: Bernd Vogeler

Entgelt 25,- € | Mitglieder GEW entgeltfrei

Arbeitszeit und neues HPVG: Schulung für Personalräte

PR-Schulung TR0457 | Darmstadt

Zielgruppe: Personalräte in Darmstadt und Dieburg

Mi, 19. Juni 2024, 9 bis 16 Uhr

Leitung: Anne Wernet, Heike Lühmann

Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 195,- €

Die hier aufgeführten Seminare sind nur eine Auswahl. Das vollständige lea-Fortbildungsprogramm finden Sie unter www.lea-bildung.de. Das neue lea-Programm erscheint im Mai 2024. Es wird allen GEW-Mitgliedern zusammen mit der Ausgabe der E&W auf dem Postweg zugestellt.

Kontakt

Tel. 069 971293-27

Fax 069 971293-97

Online-Buchung: www.lea-bildung.de

E-Mail: anmeldung@lea-bildung.de

Bürozeiten

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

www.lea-bildung.de

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

An lea-Fortbildungen kann jede*r Interessierte teilnehmen: Man muss nicht GEW-Mitglied sein und auch nicht berufstätig. Voraussetzung ist das Bildungsinteresse.

Inhouse-Schulungen

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

Rufen Sie uns einfach unter 069 971293-30 an.

lea gemeinnützige Bildungsgesellschaft mbH der GEW Hessen

Zimmerweg 12 | 60325 Frankfurt am Main

HR-Eintrag: 75319 | StNr: 45 255 85423

Aufsichtsratsvorsitz: Thilo Hartmann und Simone Claar

Geschäftsführung: Dana Lüddemann

Übersehene Arbeitsbelastungen

Schulleitungstagung fordert Lösungen von der Landesregierung

Am 21. Februar fand an der Adolf-Reichwein-Schule in Marburg die zweite Schulleitungstagung der GEW Hessen statt. Es beteiligten sich rund 60 Schulleitungsmitglieder aus verschiedenen Schulformen. Die Teilnehmenden verabschiedeten abschließend eine Resolution, über welche die Presse breit berichtete. Wir dokumentieren diese hier im Wortlaut.

In Hessen sind viele Schulleitungsstellen nicht besetzt. Zentrale Ursache hierfür sind die Arbeitsbedingungen, unter denen Schulleitungen arbeiten. Schulleitungen sind in der Regel hochgradig belastet. Sie arbeiten häufig mit hohem Tempo, viele halten selten oder nie ihre Pausenzeiten ein. 40 Prozent der Schulleitungen in Deutschland überschreiten oft und regelmäßig ihre Arbeitszeit und arbeiten mehr als 50 Stunden in der Woche. Über zwei Drittel der Schulleitungen geben in Umfragen an, dass sie oft, immer, oder zumindest manchmal krank ihrer Arbeit nachgehen.

Die meisten Schulleitungen arbeiten hoch motiviert. Aber jede fünfte Schulleitung denkt darüber nach, die eigene Schule zu verlassen, wenn sich eine bessere Arbeitsgelegenheit bietet. Schulleitungen haben zahlreiche und neue schulische Aufgaben, die ihnen von der Bildungspolitik zugewiesen werden, vor Ort umzusetzen. Sie beklagen, dass ihre Arbeit keine ausreichende Unterstützung und Wertschätzung durch die Landesregierung erfährt. Das wohl größte Problem ist der Lehrkräftemangel. Auch im nicht-pädagogischen Bereich herrscht ein Mangel an Fachpersonal – Beispiele sind IT-Fachkräfte, Bürofachkräfte, Reinigungskräfte, Schulpsycholog:innen und Schulsozialarbeiter:innen.

Die Entscheidung, Grundschullehrkräfte in Zukunft nach A 13 zu besolden, war ein richtiger Schritt. Da eine entsprechende Besoldungsanpassung für

viele Grundschulleitungen ausblieb, hat diese anspruchsvolle und zeitaufwändige Funktion an Attraktivität verloren. Eine erhebliche zusätzliche Belastung ist durch die Koordination des Ganztags entstanden. Es ist nicht überraschend, dass an Grundschulen die Anzahl zu besetzender Funktionsstellen besonders hoch ist. Schwierigkeiten bereiten auch die Umsetzung der Digitalisierung und komplizierte bürokratische Abläufe. Hinzu kommen bauliche Themen. In Hessen sind viele Schulen marode. Allein in der Stadt Frankfurt beläuft sich der Investitionsstau auf 2,5 Milliarden Euro, in ganz Hessen summiert dieser sich auf mindestens 5 Milliarden Euro. Insbesondere an den Grundschulen ist die Einführung und Ausgestaltung von ganztägigen Angeboten ein Thema. Wie die Umsetzung des Rechtsanspruchs für Kinder im Grundschulalter ab dem Schuljahr 2026/27 gelingen soll, ist nach wie vor unklar.

Als Expertinnen und Experten für gelingende schulische Bildung in Hessen stellt die Marburger Schulleitungskonferenz die folgenden Forderungen an die hessische Landesregierung:

- Die Arbeitszeiterfassung muss schnellstmöglich eingeführt werden.
- kein Verschleiern von Missständen und keine Schönfärberei, wie dies jahrelang mit Blick auf den allgemeinen Lehrkräftemangel seitens des Hessischen Kultusministeriums geschehen ist
- regelmäßige Belastungsstudien und verpflichtende Präventionsmaßnahmen durch den Arbeitgeber
- Aufgaben müssen mit angemessenen Ressourcen hinterlegt werden.
- schnelle Besetzung der Funktionsstellen mit der Möglichkeit der Einarbeitung und Übergabe
- Beförderungsstellen im Rahmen der erweiterten Schulleitungen an allen Schulformen ermöglichen
- Aufgrund des anfallenden Arbeitsvolumens sind zusätzliche Entlastungsstunden für die Schul(leitungs)deputierte erforderlich. Außerdem müssen vor al-

lem die Grundschulleitungen angemessen entlohnt werden.

- Die Ausstattung der Schulen ist ein wichtiger Faktor, um Belastungsfaktoren für Schulleitungen zu verringern. Die bauliche, energetische und pädagogische Sanierung der Schulen muss umgehend angegangen werden. Hier ist das Land gefordert, für gleichwertige Bedingungen an allen Schulen in Hessen zu sorgen.
- Angesichts der zunehmenden Delegation von Aufgaben an die Einzelschule muss die Ausstattung mit Verwaltungsstellen, IT-Administrator:innen sowie Sozialpädagogischen Fachkräften und Förderpädagog:innen verbessert werden.
- Verbessert werden müssen auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte, um angesichts eines sich abzeichnenden massiven Fachkräftemangels im Wettbewerb mit anderen Bundesländern bestehen zu können.
- zeitnahe und regelmäßige Evaluation neuer Aufgaben, Etablierung einer Feedback-Kultur mit der Bildungsverwaltung
- Das Land und die Schulträger sind aufgefordert, die Umsetzung des Ganztags – insbesondere den kommenden Rechtsanspruch an den Grundschulen – unter qualitativen und quantitativen Aspekten aktiv zu steuern (unter Berücksichtigung des Referenzrahmens Schulqualität). Das Ganztagspersonal sollte direkt beim Land beschäftigt werden.

Impulse gaben Prof. Dr. Pierre Tulowitzki (Mitte), Dr. Frank Mußmann (rechts) sowie Anja Bensinger-Stolze (links).



Das Kasseler Übergangsmanagement

Erfolgreiche Berufsorientierung durch stabile Beziehungen

Andrea Michel

Lehrkräfte aller Schulformen müssen sich in ihrer täglichen Arbeit den gravierenden gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen stellen. Wenn Schule den Zielen „Bildungsgerechtigkeit“ und „Chancengleichheit“ wirklich näherkommen soll, braucht sie mehr Zeit und zusätzliches Fachpersonal für die notwendige Beziehungs- und Erziehungsarbeit und die individuelle Förderung in multiprofessionellen Teams. Dies gilt in zunehmendem Maße auch für die Berufsorientierung und für den Übergang von der Schule in den Beruf. Das Positionspapier des DGB für mehr Qualität und bessere Praxis in der Berufsorientierung vom 12. Februar 2024 betont, dass gute schulische Berufsorientierungskonzepte Chancengleichheit fördern und ein Augenmerk auf Inklusion, Diversität und damit auf individuelle Benachteiligungen und Bedarfe lenken müssen.

Berufsorientierung braucht Zeit

Auch im kürzlich verabschiedeten Koalitionsvertrag von CDU und SPD in Hessen ist Vielversprechendes zu lesen: *„Wir werden die Berufsorientierung in der Mittelstufe stärken, die Anzahl der Praktika bei möglicher Schärfung von Dauer und Struktur erhöhen und zusätzlich die Rahmenbedingungen für freiwillige Zusatzpraktika verbessern. (...) Klar ist: Kein junger Mensch darf auf dem Weg zwischen Schule und Beruf verloren gehen (...) Jedem jungen Menschen, der eine Ausbildung machen möchte, garantieren wir eine passgenaue Unterstützung. Schulabbrecherinnen und Schulabbrechern gilt unser besonderes Augenmerk.“*

Wie und mit welchen Mitteln dies umgesetzt werden soll, bleibt leider offen. Allerdings sollte den Koalitionären klar sein, dass den OloV-Schulkoordinator:innen schon jetzt bei einer Ent-

lastung von zwei bis drei Stunden pro Schule viel zu wenig Zeit für die vielfältigen Aufgabenfelder bleibt und dass auch den Schulsozialarbeiter:innen die Zeit hierfür fehlt, weil Schulsozialarbeit mit ihren geringen Ressourcen in der Regel schwerpunktmäßig auf die Jahrgänge 5 und 6 ausgerichtet ist.

Schulen brauchen in diesen herausfordernden Zeiten ein gutes Berufsorientierungskonzept und klare Zuständigkeiten. Die OloV-Schulkoordinator:innen benötigen mehr Stunden für die Unterstützung der Kolleg:innen in den Abschlussjahrgängen, für die Pflege von Kontakten zu den beruflichen Schulen und Ausbildungsinstitutionen sowie für die Beratung von Schüler:innen und deren Eltern. Um jedoch eine umfassende Begleitung im Berufsvorbereitungsprozess zu gewährleisten, braucht es darüber hinaus ein Mehr an fachlicher Kompetenz. Dieses bieten zusätzliche Sozialpädagogische Fachkräfte an den Schulen. Sie gewährleisten eine umfassende Berufsorientierung, die Bildung, Beratung und Begleitung beinhaltet und individuell gestaltet ist. Ralf Becker, GEW-Hauptvorstandsmitglied für Berufliche Bildung und Weiterbildung, setzt sich ebenfalls dafür ein, dass die Schulsozialarbeit für diesen Bereich ausgebaut wird.

Das Kasseler Übergangsmanagement Schule – Beruf (ÜSB)

Die Stadt Kassel hat seit 2008 in sechs Gesamtschulen, einer Mittelstufenschule und einer Realschule jeweils eine Sozialpädagogische Fachkraft (Übergangsmanager:in) eingestellt, die ihren Arbeitsplatz in der Schule hat. Diese Stellen werden von der Stadt finanziert und von der Abteilung Bildungsmanagement und -planung im Amt für Schule und Bildung koordiniert. Eine umfassende Berufsorientie-

rung kann so in enger Zusammenarbeit mit den OloV-Schulkoordinator:innen, den Klassenlehrkräften und den Förderschullehrkräften stattfinden. Da die Übergangsmanager:innen ein eigenes Büro in ihrer jeweiligen Schule haben, sind sie als Ansprechpersonen für Schüler:innen, Eltern und Lehrkräfte niedrigschwellig erreichbar. Sie sind diejenigen, die ein weitreichendes Netzwerk aufbauen und Kontakte nach außen und innen pflegen. So sind sie nicht nur Ansprechpartner:innen für Schüler:innen, Lehrkräfte und Eltern, sondern auch für Ausbildungsbetriebe, für weiterführende Schulen, für Bildungsträger, für die Industrie- und Handelskammer, für die Handwerkskammer und viele mehr.

Entscheidend hierbei ist, dass die Übergangsmanager:innen über ein sozialpädagogisches Studium verfügen und über Jahre stabile Beziehungen zu den Jugendlichen aufbauen können. Sie sind Berater:innen, Coachs und Unterstützer:innen in allen Bereichen der Berufsorientierung, da sie nicht nur die Jugendlichen kennen, sondern auch die Betriebe und Institutionen und deren Ansprechpersonen. Lehrkräfte, denen es durch die Zunahme von Aufgaben in ihrer täglichen Arbeit an Zeit fehlt, die Jugendlichen individuell zu beraten und zu begleiten, erfahren hier in der Zusammenarbeit eine tatsächliche Unterstützung und Entlastung. Die Übergangsmanager:innen haben diese Zeit für die Jugendlichen während des Schultages und sind ausschließlich für die Berufsorientierung zuständig. Sie schreiben gemeinsam Bewerbungen, suchen Praktikumsplätze und arbeiten eng mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit zusammen. Berufsorientierung und Vermittlung gelingen hier durch langfristige stabile Beziehungen vor Ort. Eine gemeinsame Verortung aller Berufsgruppen in der Einrichtung

Schule macht eine individuelle und verlässliche Berufsorientierung und Berufsberatung möglich.

Aufgabenfelder

Das Kasseler Übergangsmanagement arbeitet somit eng mit den Lehrkräften zusammen. Die Betriebe und Unternehmen in der Region haben langfristige und verbindliche Kooperationen mit einer Person, die die Schülerinnen und Schüler mit ihren Stärken und Schwächen über einen längeren Zeitraum kennt. Es gibt an allen acht Schulen eine einheitliche Berufsorientierungsstruktur ab Klasse 7 in einem Stufenmodell, das in Ergänzung zu den verpflichtenden Angeboten aufgebaut ist.

Stufenmodell: Berufsorientierung

1. Stufe: Stärken entdecken, erleben und dokumentieren (Jg. 7/8)
2. Stufe: Orientierung in passende Berufsfelder (Jg. 8/9)
3. Stufe: Individuelle Anschlussperspektiven ermöglichen (Jg. 9/10)

Neben den unterstützenden Aufgaben für die Lehrkräfte, wie zum Beispiel Vor- und Nachbereitung der Praktika, Interessenswerkstatt (BOP), Informationsabende, Elternabende zur Berufsorientierung, begleiten sie die Jugendlichen unter anderem zu Ausbildungsmessen, Betriebserkundungen und Bewerbungstrainings. Hinzu kommen in den unterschiedlichen Jahrgängen verschiedene Module, die teilweise auch schulübergreifend angeboten werden:

BASE MINT Robotics – IT-Berufe

Business Knigge – Moderne Umgangsformen

Craft – Deine Zukunft im Handwerk

JuBo – Jungen in soziale und Gesundheitsberufe

MäteB – Mädchen in technische Berufe

„Kurz und knapp“ – Azubi-Speed-Casting

Probierwerkstätten – Praktisches Ausprobieren

VR-Brillen – Digitale Betriebs erkundung

Wichtige Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Rollenklischees und Tarifpolitik sind weitere Bausteine im Prozess einer umfassenden Berufsorientierung, in dem die Jugendlichen eigene Werte und Vorstellungen reflektieren lernen und weiterentwickeln können.

„Die jahrelange, kontinuierliche und interdisziplinäre Kooperation ermöglicht eine vertrauensvolle und kollegiale Zusammenarbeit. Davon profitieren Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und die Stadt Kassel gleichermaßen. Vor allem das tägliche Vor-Ort-Sein schafft die Basis für diese Verlässlichkeit.“ (Dirk Nöding)



„Die Zusammenarbeit mit Dirk ist ein absoluter Gewinn, da er inhaltlich kompetent und menschlich sehr zugewandt ist. Ihm gelingt es oft, gerade auch für die Schüler:innen, deren Start aus verschiedenen Gründen holprig ist, die entscheidenden Verbindungen für einen gelingenden Übergang ins Berufsleben herzustellen.“ (Annette Edinger-Aweh)

OloV-Schulkoordinatorin Annette Edinger-Aweh und Übergangsmanager Dirk Nöding an der Offenen Schule Waldau in Kassel

Anhand dieser Beispiele wird deutlich, wie umfangreich und vielschichtig das Angebot für die Jugendlichen an den Kasseler Sekundarstufe-I-Schulen ist.

Resümee

Eine gute und umfassende Berufsorientierung garantiert trotz allem nicht einen reibungslosen und zufriedenstellenden Übergang in Ausbildung. Dies betont auch der DGB in seinem aktuellen Positionspapier: *„Auch die beste schulische Berufsorientierung erhöht die Zahl der Auszubildenden nicht, wenn Bedingungen unattraktiv und die Lern- und Arbeitsumgebung nicht wertschätzend sind. Gute Berufsorientierung kann auch nur dann ihr Ziel erfüllen, wenn Übergänge in Ausbildung und Studium überhaupt möglich und sozialökologische, technologische, soziale und politische Zusammenhänge wie auch Gegensätze in der Arbeits- und Wirtschaftswelt vermittelt werden.“*

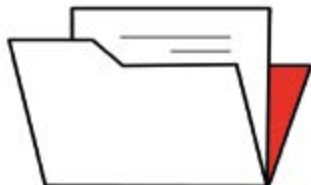
Die schwarz-grüne Koalition in Hessen zeigte sich in der letzten Legislatur

noch nicht einmal bereit, die auslaufenden Mittel des Europäischen Sozialfonds für die Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) zu übernehmen. Sie beendete damit eine wichtige Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf, die zur Hälfte von der Agentur für Arbeit finanziert wurde (HLZ 7-8/2019). Demgegenüber hat die Stadt Kassel durch die Einrichtung des Übergangsmanagements Schule - Beruf Verantwortung für eine gelingende Berufsorientierung übernommen. Nun müssen die neuen Regierungsverantwortlichen von CDU und SPD in Hessen zeigen, dass sie die Versprechungen des Koalitionsvertrags zur Berufsorientierung und zum gelingenden Übergang von der Schule in Ausbildung ernst meinen. Klar ist: Lehrkräfte, die die schulische Berufsorientierung koordinieren und begleiten, brauchen hierfür mehr Zeit. Schulen brauchen eine zusätzliche sozialpädagogische Ressource und Expertise wie im Kasseler Übergangsmanagement beschrieben – und zwar dauerhaft und in allen Gesamt-, Haupt-, Real- sowie Mittelstufenschulen.

Erwachsenen- und Weiterbildung

Oft erwähnt – wenig Substanzielles

Bernd Käßlinger & Ralf Becker *



Wir werden eine neue Weiterbildungsinitiative schaffen, um Menschen auf neue Berufsbilder, digitale Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt vorzubereiten. Kommunen und gemeinnützige Träger werden unterstützt, um das breite Angebot der Volkshochschulen und überhaupt der Erwachsenen- und Weiterbildung zu erhalten und auszubauen, aber auch um neue digitale Angebote zu schaffen. (S. 22)

Bei der Novellierung des Hessischen Weiterbildungsgesetzes (HWBG) wollen wir die Bedeutung der Erwachsenenbildung – im Besonderen die politische Weiterbildung – sowie inklusive Angebote stärken. Dazu wollen wir eine ausreichende finanzielle Grundsicherung der öffentlichen und freien Träger der Weiterbildung in Hessen gewährleisten sowie die Projektförderung, so wie sie im aktuellen Weiterbildungspakt existiert, im HWBG verstetigen. Außerdem sollen die Mittel der Sonderförderung für freie Träger in das HWBG übernommen werden. Wir wollen den Bildungsurlaub für sogenannte Abgeordnetenfahrten zum Hessischen Landtag, dem Deutschen Bundestag oder dem Europäischen Parlament zur Demokratiestärkung öffnen. Wir werden prüfen, wie die noch bestehenden Hemmnisse für Ehrenamtsschulungen im Brand- und Katastrophenschutz sowie im Sanitätswesen beseitigt werden können. (S. 22-23)

Wir werden Hessen zu einem Weiterbildungsland weiterentwickeln und dafür Sorge tragen, dass Hessen im Wettbewerb um Arbeitskräfte gut aufgestellt ist. (S. 114)

Stolze 31-mal erwähnt der Koalitionsvertrag Weiterbildung auf 201 Seiten, Fortbildung 27-mal und Erwachsenenbildung zweimal. Als Querschnittsthema taucht es durchaus passend in anderen Bildungsbereichen auf (siehe Kommentare in der HLZ 2/2024), aber auch rund um den digitalen Wandel der Wirtschaft, Cybersicherheit, Armutsbekämpfung, Gesundheitsversorgung, Inklusion oder Migration wird es oft kurz erwähnt. Nicht selten sind aber die Formulierungen relativ vage. So wird sich zum Beispiel bei der Armutsbekämpfung lediglich zur Rolle der Weiterbildung „bekannt“, was alles und nichts bedeuten kann. Typisch ist da der Slogan, Hessen zu einem „Weiterbildungsland“ zu machen.

Substanzvoller ist der Hinweis, dass im Rahmen der anstehenden Novellierung des Hessischen Weiterbildungsgesetzes (HWBG) die Projektförderung aus dem aktuellen Weiterbildungspakt verstetigt werden soll. Das wären knapp 13 Millionen Euro (in Summe, nicht jährlich bislang zwischen 2021 und 2025). Im Vergleich zu der Grundförderung ist das ein eher kleiner Finanzimpuls. Werden

doch beispielsweise nur die Hessischen Volkshochschulen allein von den Kommunen *jährlich* mit rund 35 Millionen Euro gefördert und rund ein Drittel aller Kosten von Volkshochschulen steuern die Teilnehmenden durch ihre Teilnahmegebühren selbst bei, wobei dieser Anteil während Corona einbrach und sich noch nicht erholt hat. Es wird interessant sein, wie das HWBG novelliert wird, wozu der Koalitionsvertrag keine Konkretisierung neben dem Hinweis auf „Stärkung“ liefert. Dass der gesetzliche Bildungsurlaub, der nahezu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen als Recht zusteht, auch für Abgeordnetenfahrten geöffnet werden soll, ist als mikroskopische Maßnahme einzuordnen und zu wenig an Demokratieförderung, ähnlich wie der geplante Abbau von Hemmnissen bei Ehrenamtsschulungen. Hier hätte man sich mehr gefreut, wenn zum Beispiel eine breite Öffentlichkeitskampagne für den Bildungsurlaub angekündigt worden wäre, weil dieses Recht den Beschäftigten zu wenig bekannt ist.

Gespannt darf man sein, was genau hinter der neuen „Weiterbildungsinitiative“

stecken soll, die Menschen auf neue Berufsbilder und die Digitalisierung vorbereiten will. Hier wäre es gut gewesen, wenn eine konkrete Fördersumme genannt worden wäre, um die finanzielle Relevanz der Initiative jenseits der Öffentlichkeitsarbeit von Ministerien („wir tun etwas“) einordnen zu können. Was fehlt, sind Antworten zur Tariftreue für die Beschäftigten in vom Land verantworteten Weiterbildungen. Hier wird die GEW genau darauf achten, dass diese auch im angekündigten Landestarif-treuegesetz geregelt wird.

Fazit: Der Koalitionsvertrag erkennt rhetorisch zahlreich und vielfältig die gewachsene Bedeutung der Weiterbildung in nahezu allen Arbeits- und Lebensbereichen an. Was dies jedoch auf Heller und Pfennig in der Substanz und insbesondere für die Beschäftigten in der Erwachsenen- und Weiterbildung bedeutet, bleibt leider weitestgehend offen.

* Prof. Dr. Bernd Käßlinger leitet den Arbeitsbereich Weiterbildung an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Ralf Becker ist als GEW-Vorstandsmitglied zuständig für Berufliche Bildung und Weiterbildung.

Mehr Weiterbildung – aber mit wem?

GEW-Winterakademie zum Fachkräftemangel in der Weiterbildung

Matthias Holland-Letz

„Mehr Weiterbildung – aber mit wem?“ Darüber diskutierten 100 Teilnehmende aus Wissenschaft, Praxis und Ministerien in Gießen. Kooperationspartner war der Lehrstuhl für Weiterbildung der Uni Gießen.

„Die Weiterbildung ist der größte Bildungsbereich.“ Über eine Million Menschen seien nach Schätzungen dort beschäftigt, mehr als an allgemeinbildenden Schulen, wo 700.000 Lehrkräfte unterrichten. Die enorme Bedeutung der Branche sei jedoch „nicht im öffentlichen Bewusstsein“. Das betonte Professor Josef Schrader, wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) in Bonn. „Die Einkommensmöglichkeiten in der Weiterbildung sind in Teilbereichen prekär“, unterstrich Schrader. Er verwies auf erste Befunde einer Studie des DIE. Bei der großen Gruppe der Solo-Selbstständigen liege demnach das durchschnittliche Brutto-Einkommen bei 2.191 Euro im Monat. Während der Corona-Pandemie, als viele Weiterbildungseinrichtungen vorübergehend schließen mussten, hätten viele Beschäftigte die Branche verlassen. „63 Prozent der Volkshochschulen erklärten 2022, dass sie Rekrutierungsprobleme haben.“ Um den Beruf attraktiver zu machen, müssten im Weiterbildungsbereich Strukturen geschaffen werden. „Wir brauchen einen Abbau der Unterfinanzierung“, forderte Schrader zudem.

Die Teilnehmenden diskutierten in fünf Foren, wie es um Arbeitsbedingungen, Fachkräftebedarf und Professionsentwicklung in den einzelnen Sparten der Weiterbildung bestellt ist. Forum 1 drehte sich um Bildungsberatung. Forum 2 deckte Integration und Migration ab. Forum 3 beschäftigte sich mit dem Zweiten Bildungsweg. Forum 4 widmete sich der Beruflichen Weiterbildung

nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III. Forum 5 behandelte politische Bildung.

Auch die bisherigen Ergebnisse der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ (NWS) waren Thema. Die NWS ist eine Art Runder Tisch, an dem Bund, Länder, Arbeitgeber, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und Gewerkschaften seit 2019 zusammenarbeiten. „Mit dem Ziel, Weiterbildungsaktivitäten zu verzahnen, um eine stärkere Koordination hinzubekommen“. So formulierte es Mario Patuzzi vom DGB-Bundesvorstand. Im Rahmen der NWS hätten die Gewerkschaften „viel erreicht“, erklärte Patuzzi. Etwa den Rechtsanspruch auf finanzielle Förderung, um nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben. Ein Erfolg sei zudem, dass gewerkschaftliche Weiterbildungsmentor:innen nun vom Bundesbildungsministerium gefördert werden. Sie haben in den Betrieben die Aufgabe, Beschäftigte mit schlechten Schulerfahrungen zu motivieren, Weiterbildungsangebote zu nutzen. Nicht erreicht habe man, Weiterbildner:innen besser zu bezahlen. Dafür sei die NWS nicht geeignet. „Das müssen wir anders machen“, unterstrich Patuzzi.

Johanna Börsch-Supan vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sprach per Videokonferenz, zugeschaltet aus Berlin. Eine Fortbildungsinitiative für Weiterbildner:innen? Das sei zwar „ein Thema, mit dem wir uns beschäftigen“. Doch bei vielen Fragen der allgemeinen Weiterbildung liege die verfassungsrechtliche Kompetenz bei den Ländern. „Wir als Ministerium können nur den Rahmen setzen, Impulse geben und Pilotprojekte starten“. Gunilla Fincke vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales war ebenfalls per Videokonferenz dabei. Sie räumte ein: Weiterbildner:in sei „ein Beruf, bei dem wir in Zukunft einen klaren Engpass sehen“. Es stellten sich

„Entlohnungsfragen“. Auf die Bezahlung von Beschäftigten könne ihr Ministerium Einfluss nehmen, wenn es um berufliche Weiterbildung nach SGB II/III geht. Bei der übrigen Weiterbildung sei man darauf angewiesen, „dass es zu Tarifabschlüssen kommt“. Diese könne das Ministerium aber „nicht initiieren“.



Die 2019 verabschiedete Nationale Weiterbildungsstrategie wurde inzwischen weiterentwickelt. Die GEW ist eine von 17 beteiligten Organisationen.

Ralf Becker, beim GEW-Hauptvorstand zuständig für Berufliche Bildung und Weiterbildung, forderte, das bereits angekündigte Bundes-Tariftrüegesetz für die Weiterbildung zu verabschieden, damit der Bund künftig Aufträge nur noch an jene Träger vergeben darf, die nach Tarif zahlen. „Da muss die Politik ran.“ Becker verwies zudem auf Sprachkurse, die im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) stattfinden. Dort müssten Festangestellte in Vollzeit bis zu 40 Unterrichtsstunden pro Woche leisten. Erforderlich sei, „dass das BAMF für Vollzeitstellen maximale Unterrichtszeiten festlegt“. Die GEW verlangt eine Obergrenze von 25 Unterrichtsstunden. Die GEW kämpfe für eine Strukturierung der Branche und bessere Arbeitsbedingungen. „Der Weg ist mühsam“, erklärte Becker. „Doch wir versuchen, das Beste herauszuholen.“

Der Beitrag ist ein Nachdruck des Artikels „Prekäre Verhältnisse in der Weiterbildung“, der am 27. Februar 2024 auf der Website des GEW-Hauptvorstandes erschien: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/prekaere-verhaeltnisse-in-der-weiterbildung>

Fachtagung Berufsbildende Schulen

Kompetenzen der Fachlehrkräfte anerkennen und honorieren

Katja Pohl

Am 14. Februar fand im DGB-Haus in Frankfurt die Fachtagung „Kompetenzen der Fachlehrkräfte anerkennen und dienstliche Benachteiligungen beseitigen“ der GEW Hessen statt. Mit 60 Personen war die Veranstaltung gut besucht.

Dieter Staudt stellte in seinem Vortrag „Was hat die GEW erreicht – in der Vergangenheit liegt die Zukunft“ die geschichtliche Entwicklung dar, beginnend in den 1950er Jahren, als Lehrwerkmeisterinnen oder -meister für fachpraktischen Unterricht an die Berufsbildenden Schulen geholt wurden, um Auszubildenden praktische Anleitung zu geben. Die GEW setzte durch, dass die Fachlehrkräfte Arbeitstechnik (Fl a.t.) ab 1965 in Berufspädagogischen Fachseminaren eine zweijährige Ausbildung erhielten und zunächst in A 9, seit 1969 in A 10 eingruppiert wurden, mit einer Regelbeförderung nach A 11. Als weitere Aufstiegsmöglichkeit besteht für die Fachlehrkräfte seit 1989 die Übernahme einer Koordinationsstelle – meist eine pro Berufsbildender Schule – mit einer Besoldung nach A 12.

Ein weiterer Erfolg der GEW war es, als 1995 mit einer Angleichung der Verordnung die Fachlehrkräfte-Ausbildung in gemeinsame Studienseminare mit den angehenden Studienrätinnen

Rund 60 Personen nahmen an der Fachtagung „Kompetenzen der Fachlehrkräfte anerkennen und dienstliche Benachteiligungen beseitigen“ teil. Bild: Christine Nagel



und -räten überführt wurde. Neben der geringeren Besoldung ist das Deputat der Fachlehrkräfte um eine Wochenstunde höher als das der übrigen Lehrkräfte an den Berufsbildenden Schulen. Die GEW fordert eine Angleichung der Deputate und setzt sich seit einigen Jahren dafür ein, dass Fachlehrkräfte berufsbegleitend eine zusätzliche Befähigung für das Lehramt an Gymnasien oder das Lehramt an beruflichen Schulen erwerben können. Mit der Verordnung von 2017 wurde eine solche Möglichkeit geschaffen. Diese beinhaltet ein berufsbegleitendes Studium, einen auf ein Jahr verkürzten Vorbereitungsdienst und zwei Staatsexamina.

Ähnliche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung bestehen auch in Bayern und in Rheinland-Pfalz. Tino Schaab stellte in seinem Vortrag den bayerischen Weg anhand seines persönlichen Werdegangs von der Fachlehrkraft zum Studienrat dar. Dabei wurde der Zuhörerschaft deutlich, dass dies eine enorme jahrelange Anstrengung neben der Berufstätigkeit bedeutete. Trotz dieses steinigen Weges befand Tino Schaab, dass er die Weiterqualifizierung als persönlich bereichernd erlebt hat, sie aber nicht als praktikablen Weg für alle Fachlehrkräfte empfehlen könne. In einem weiteren Blick über die Landesgrenze berichtete Frank Regenhardt von der Situation in Rheinland-Pfalz, wo die Eingruppierung der Fachlehrkräfte ähnlich wie in Hessen ist und nach zwölf Jahren im Schuldienst für 20 Prozent der Fachlehrkräfte eine Aufstiegsmöglichkeit nach A 12 besteht.

In der Diskussion wurde deutlich, dass – entgegen der Darstellung des Hessischen Kultusministeriums aus dem vergangenen Jahr – nahezu alle Fachlehrkräfte in der dualen Ausbildung eingesetzt sind und sowohl fachpraktischen als auch Theorieunterricht erteilen. Nach der

Dienstordnung müssen Fachlehrkräfte alle Dienstpflichten, wie Klassenleitungen oder Mitarbeit an der Schulentwicklung, übernehmen. Es wurde ebenfalls deutlich, dass der Weg der Weiterqualifizierung über ein berufsbegleitendes Studium nur für eine Minderheit der Fachlehrkräfte in Frage kommt. Vielmehr besteht die Erwartung, dass die berufliche Qualifikation und Erfahrung stärker anerkannt und honoriert werden.

Am Nachmittag wurden in verschiedenen Themenräumen Ideen zur Verbesserung der Situation erarbeitet. In einem Themenraum wurde vorgeschlagen, den Anspruch auf gleiche Arbeitszeit der Fachlehrkräfte juristisch geltend zu machen. In einem anderen Themenraum wurde gefordert, den Einsatz mit Theorie- und Praxisanteilen in der Ausbildung sowie im Lernfeldunterricht, wo diese integriert sind, mindestens durch eine Zulage oder perspektivisch eine höhere Besoldungsgruppe zu entlohnen. Wie bei den Studienrätinnen und -räten soll es ermöglicht werden, sich auf Beförderungsstellen für besondere Aufgaben zu bewerben.

Heike Ackermann, stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen, Peter Zeichner, Vorsitzender des Hauptpersonalrates Schule, Kathrin Kummer von der Landesrechtsstelle der GEW und Katja Pohl für die Landesfachgruppe Berufsbildende Schulen waren sich am Ende der Veranstaltung einig, dass sie sich für Verbesserungen einsetzen werden. Christine Nagel, die den Fachtag gestaltet und durch die abwechslungsreiche Veranstaltung geführt hatte, sah sich durch die positive Resonanz bestätigt und erklärte: „Wir werden auch in Zukunft solche Plattformen bieten, um unseren Mitgliedern und Interessierten eine Möglichkeit zum Austausch zu bieten und die Forderungen der Fachlehrkräfte voranzubringen.“

Neue Aufgaben, neue Strukturen

Die neue Satzung des Landesverbands ist seit Anfang April in Kraft

Die Landesdelegiertenversammlung hat 2023 eine Neufassung der Satzung der GEW Hessen beschlossen. Vor allem die Frage nach der Zukunft der Bezirke war hoch umstritten. Die letztendlich mit der erforderlichen Zweidrittelmehrheit beschlossenen Änderungen sind zum 1. April in Kraft getreten. Da die Satzung die Grundlage der gewerkschaftlichen Arbeit im Landesverband darstellt, soll hier eine Auswahl der neugefassten Abschnitte vorgestellt werden. Die ganze Satzung kann auf unserer Homepage www.gew-hessen.de im Bereich „Mitmachen > Über uns“ heruntergeladen werden.

§ 4 Grundsätze

(1) Zweck und Aufgabe der GEW sind Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder, Ausbau der Geschlechterdemokratie, Förderung von Erziehung und Wissenschaft und der Ausbau sowie die transkulturelle Öffnung der in deren Diensten stehenden Einrichtungen. Zudem setzt sich die GEW für eine Angleichung der Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen in Hessen ein.

(2) Die GEW tritt allen Formen der Diskriminierung entgegen und strebt Barrierefreiheit an.

(3) Die GEW setzt sich für ein allumfassendes Streikrecht im Sinne des Politischen Streiks ein.

Neu aufgenommen wurde die Angleichung der Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen sowie die Barrierefreiheit. Der Begriff „interkulturell“ wurde durch „transkulturell“ ersetzt.

§ 10 Gliederung des Landesverbandes

(1) Der Landesverband Hessen der GEW erstreckt sich über das Gebiet des Landes Hessen.

(2) Der Landesverband gliedert sich in Kreis- und Stadtverbände. Die GEW

und ihre Gliederungen wirken auf die Bildung von Schul- und Betriebsgruppen als unterste Beschlussebene hin. In jedem Fall sind Vertrauensleute der Schulen und Betriebe zu benennen. Die Vertrauensleute der Schulen und Betriebe bilden die Vertrauensleuteversammlung auf Kreis- oder Stadtverbandsebene. Näheres regeln die „Richtlinien für Vertrauensleute“.

(3) Die Gründung und Auflösung neuer Kreis- und Stadtverbände bedarf der Zustimmung der Landesdelegiertenversammlung. Die Mitglieder aus der Weiterbildung, Sozialpädagogik und Hochschule und Forschung können jeweils einen Verband bilden, der die Interessen ihrer Mitglieder betriebsübergreifend vertritt. Die Mitgliederversammlung des Verbandes wählt den Vorstand und entscheidet über deren Etat. (...)

(4) Der Verband Hochschule und Forschung gilt als gebildet. Die Mitglieder in diesem Verband werden auch bei den Kreisverbänden geführt; sie können in ihren Hochschulen und Forschungseinrichtungen Betriebsgruppen gem. Abs. (2) bilden. (...)

Die Bildung der Bezirksverbände ist nicht mehr ausdrücklich vorgesehen. Kreis- und Stadtverbände können sich jedoch nach dem neuen § 12 nach wie vor in Bezirken organisieren. Neu ist auch die Bildung eines landesweiten Verbandes Hochschule und Forschung, welche bereits erfolgt ist (siehe S. 37).

Landesvorstand: § 19 Zusammensetzung und Stimmrecht

(1) Dem Landesvorstand gehören an:
a) die Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands gem. § 22,

b) jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter je Kreis- oder Stadtverband pro angefangener tausend Mitglieder,

c) jeweils drei Vertreterinnen oder Vertreter des Verbands Hochschule und Forschung,

d) jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter der Landesfach- und Landespersonengruppenausschüsse.

Die Zusammensetzung des Landesvorstands wurde angepasst. Zudem verfügen die Landesfachgruppenausschüsse nun auch über das Stimmrecht. Die Zusammensetzung des Geschäftsführenden Vorstands ändert sich ebenfalls (§ 22). Unter anderem ist in diesem das neue Referat „Gleichstellungspolitik“ vertreten. Die Bezirksverbände gehören dem geschäftsführenden Vorstand nicht länger an, stattdessen fünf Beisitzende als Vertreter:innen der Kreis- und Stadtverbände.

Ansprechteam: § 31 Aufgaben und Zusammensetzung

(1) Das Ansprechteam ist im Bereich des Landesverbandes zuständig in folgenden Angelegenheiten:

- a) Diskriminierung
- b) übergriffiges Verhalten
- c) sexualisierte Belästigung
- d) sexualisierte Gewalt

(2) Das Ansprechteam wirkt auf den Abbau von diskriminierenden Strukturen innerhalb des Landesverbandes hin. (...)

Der neue Abschnitt IX sieht die Bildung eines Ansprechteams vor. Dieses ist von der Landesdelegiertenversammlung zu wählen.



Ein Exemplar der Satzung aus dem Jahr 1969, damals noch mit dem Zusatz „Gesamtverband der Lehrer und Erzieher“.

Worten müssen Taten folgen!

Landesgruppe Hessen der Teachers For Future zum Koalitionsvertrag



Die Landesgruppe Hessen der Teachers For Future hat sich mit dem Koalitionsvertrag der schwarz-roten Landesregierung auseinandergesetzt. Für die Genehmigung des Abdrucks in einer gekürzten Fassung bedanken wir uns. Wir schließen damit, zusammen mit dem Beitrag auf S. 26, die in der Februar-Ausgabe begonnene Analyse des Koalitionsvertrags ab. Kontakt zur Landesgruppe Hessen: Kerstin Weilbacher, hessen@teachersforfuture.org

Die neue Koalition aus CDU und SPD bekennt sich in ihrem Koalitionsvertrag erfreulicherweise zu den „geltenden Klimaschutzzielen“: Genau einhundert Mal findet sich das Wort Klima im Koalitionsvertrag. Die Koalitionäre wollen sich „am 1,5-Grad-Ziel“ (S. 138) des Pariser Klimaabkommens orientieren und an den in der alten Koalition verabredeten Zielen festhalten. Das Hessische Klimaschutzgesetz und der integrierte Klimaschutzplan 2030 sollen weiter gelten. Hessen soll so weiterhin bis 2045 klimaneutral werden (S. 78, S. 145), die Landesverwaltung bereits 2030 (S. 139). Und die Koalition setzt neue Ziele: die Forderung nach einer „Klimaneutralen Hochschule“ (S. 31), ein „100.000 Dächer-“ und ein „100.000 Balkonkraftwerke-Programm“ (S. 148).

Als parteiunabhängige Landesgruppe Hessen von Teachers For Future sind wir der Überzeugung, dass diesen Worten Taten folgen müssen. Vereinbart worden ist, sich aus Gründen der Akzeptanz beim Klimaschutz „an der Lebenswirklichkeit der Menschen“ (S. 138) zu orientieren. Richtig ist, dass Klimaschutzmaßnahmen Akzeptanz benötigen. Falsch und populistisch klingt jedoch, sich an der „Lebenswirklichkeit“ orientieren zu wollen, wenn doch laut Koalitionsvertrag gleichzeitig das 1,5-Grad-Ziel als Orientierung gelten soll. Es gehört zu unserer „Lebenswirklichkeit“, dass die globale Durchschnittstemperatur in den Monaten von November 2022 bis Oktober 2023 bereits mehr als 1,3 Grad über

dem vorindustriellen Niveau lag. Immer häufiger kommt es deshalb zu Extremwetterereignissen.

Die erklärte Absicht des Koalitionsvertrags, sich in der Klimapolitik an „Lebenswirklichkeiten“ orientieren zu wollen, die allerdings nicht konkret benannt werden, ist irritierend und erfüllt uns mit großer Sorge. Deshalb appellieren wir an die Koalition, insbesondere aber an die für Klimaschutz und Klimabildung verantwortlichen Ministerien:

- Nehmen Sie ernst, dass der Klimabeirat der Hessischen Landesregierung unmissverständlich feststellt: Hessen ist wie ganz Deutschland noch lange nicht auf dem 1,5-Grad-Pfad.
- Orientieren Sie sich deshalb nicht an einer unvollständigen Interpretation von Lebenswirklichkeiten, sondern helfen Sie den Menschen, die Wirklichkeit der Erderhitzung und die uns zur Verfügung stehenden Lösungen zu verstehen und umzusetzen.
- Füllen Sie in enger Kooperation aller Ministerien die Worte Ihres Koalitionsvertrages verantwortungsvoll und zum Wohl aller Bürgerinnen und Bürger, insbesondere der hessischen Schülerinnen und Schüler, mit Leben.

Wir Lehrkräfte sind bereit dafür, dass „sich den Schulen neue Aufgaben“ stellen (S. 6)! „Jede Zeit hat ihre Herausforderungen“, so beginnt der Koalitionsvertrag (S. 1). Die Aufgabe von Bildung im 21. Jahrhundert, in Anbetracht der im Koalitionsvertrag deutlich benannten Herausforderungen der Gegenwart, ist es, junge Menschen unter Berücksichtigung ihrer psychischen und emo-

tionalen Gesundheit auf eine unstete und fragile Zukunft vorzubereiten und sie zugleich zu zukunftsfähigem Denken und Handeln zu befähigen. Damit die Hoffnung auf eine gute Zukunft nicht verloren geht, muss die Schule im Sinne des Whole School Approach selbst zum Ort gelebter Transformation werden.

Alle hessischen Schulen müssen mit einem finanziell hinterlegten Sofortprogramm mit der Landesverwaltung bis 2030 klimaneutral gemacht werden. Die Schulträger brauchen hierfür die Unterstützung der Landesregierung. Als Lehrerinnen und Lehrer fordern wir: Machen Sie Schulen zu Orten, in denen alle Schülerinnen und Schüler mit ihren Familien beobachten können, dass schneller, wirksamer und gerechter Klimaschutz möglich ist. Treffen Sie mutige Entscheidungen. So kann schon am Ende der ersten 100 Regierungstage in den drei Sektoren Energie, Ernährung und Klimabildung erkennbar werden, dass sich die neue Regierungskoalition den Herausforderungen des Klimawandels stellt.

Handlungsfeld Energie

Sorgen Sie durch Unterstützung der Schulträger dafür, dass jede hessische Schule

- am Ende der Legislaturperiode, spätestens aber im Jahr 2030, entweder mit modernen Wärmepumpen beheizt wird oder an klimaneutrale Wärmeverbundnetze angeschlossen ist.
- ihren Strombedarf aus erneuerbaren Energien decken kann, die nach Möglichkeit regional erzeugt wurden.

- auf ihren Dachflächen und weiteren geeigneten Schulbereichen mit leistungsfähigen Photovoltaik-Anlagen ausgestattet wird.
- Balkonphotovoltaik-Anlagen zur Energieversorgung und als Lernmittelanlagen betreibt.
- zusätzlich zu Photovoltaik-Anlagen mit Energiespeichersystemen ausgestattet wird.
- energetisch saniert wird. Beginnen Sie in den Schulen, die besonders schlechte Energiebilanzen vorweisen.
- ein öffentlich wahrnehmbares Energieverbrauchs-, Energieerzeugungs- und Energiespeicherungsmonitoring betreiben kann.
- durch effektive Hitzeschutzmaßnahmen Schutz vor Hitzewellen bietet.
- durch die umgehende Behebung von Mängeln energiesparend betrieben werden kann.
- ein Vorbild für die Förderung von E-Mobilität wird: Durch die Zusammenarbeit mit kommerziellen Anbietern können Schulparkplätze genutzt werden, um den Lehrkräften und der ganzen Nachbarschaft den Umstieg auf E-Mobilität zu erleichtern.
- an ein sicheres Radwegenetz angeschlossen wird. Denn dem konventionellen Fahrrad und dem E-Bike ist Vorrang einzuräumen.

Sie haben es in der Hand! Das Land Hessen kann durch Unterstützung der Schulträger alle Schulen so ausstatten, dass sie als Vorbilder zeigen, was Klimaschutz technisch möglich und gesellschaftlich nachhaltig ist. Damit senken Sie nicht nur die Betriebskosten. Sie setzen ein sichtbares Zeichen und tragen dazu bei, dass Kinder und ihre Familien verstehen, dass Klimaschutz durch eine konsequente Energie- und Wärmewende auch in den privaten Haushalten machbar ist. Dem um sich greifenden Klimaschutzskeptizismus können hessische Schulen anschauliche und verstehbare Lösungen entgegenstellen.

Handlungsfeld Ernährung

Sorgen Sie durch Unterstützung der Schulträger dafür, dass

- das Essen in Schulkantinen durch einen stark reduzierten Anteil tierischer Produkte sowie durch saisonale, regi-

onale, biologische, faire, gesunde Angebote klimaneutral werden kann.

- in Mensen und Schulkiosken nur plastikfreie und wiederverwendbare Verpackungen verwendet werden.
- kostenlose Wasserspender zur Verfügung stehen.
- begleitende Maßnahmen zur Ernährungsbildung im Regelunterricht angeboten werden.

Sie haben es in der Hand! Das Land Hessen kann durch Unterstützung der Schulträger alle Schulen so ausstatten, dass gesundes klimaschonendes Essen für alle Familien bezahlbar wird.

Handlungsfeld Klimabildung

Sorgen Sie in diesem Handlungsfeld dafür, dass

- „die Kerncurricula“ nicht nur „der Fächer Sachunterricht, Geschichte sowie Politik und Wirtschaft“ (S. 12), sondern aller Fächer in Hinblick auf das Verstehen der Lebenswirklichkeit in der Erderhitzung geschärft werden.
- der Fokus auf die „Qualität der Aus-, Fort- und Weiterbildung unserer Lehrkräfte und der an Schule tätigen pädagogischen Fachkräfte“ (S. 16) gerade auch den Bereich Klimabildung umfasst.
- nicht nur einige Schulen in Hessen nach eigener Vorleistung als Leuchtturm „Umweltschule“ zertifiziert werden. Vielmehr müssen alle hessischen Schulen beauftragt und befähigt werden, Klimaschulen zu werden.
- Klimabildung vornehmlich im Regelunterricht stattfindet und durch außerschulische Angebote ergänzt wird.
- die Planung und Durchführung eines Klimaschutztages an Schulen ver-

pflichtend wird. Beginnen Sie damit im Jahr 2024 mit dem 8. Hessischen Tag der Nachhaltigkeit am 26. September.

- sich bis Ende des Schuljahres 2023/2024 eine Arbeitsgemeinschaft aus Vertreterinnen/Vertretern der Kreisverwaltung, Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern sowie Eltern gründet, die den Auftrag erhält, Klimabildungsmaßnahmen in Schulen zu planen und durchzuführen.
- alle Schulen Klimabildungssets für den Einsatz im Regelunterricht zur Verfügung gestellt bekommen. Ein Set besteht aus einem Balkonkraftwerkmodul, einer Wetterstation und einem Experimentierkoffer für alternative Energiequellen und kostet insgesamt etwa 2.500 Euro.
- Lehrkräfte Schulungsangebote erhalten, um diese Klimabildungssets und andere Materialien qualifiziert nutzen zu können.
- alle Maßnahmen transparent öffentlich dokumentiert werden, damit die Schulen, Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer, Schulleitungen und Eltern Einblick in die geplanten Maßnahmen, Umsetzungsschritte und -fristen bekommen.

Die Koalitionäre haben Recht, wenn sie schreiben: „Mehr denn je erwarten die Menschen in unserem Land bei der Bewältigung der zentralen Herausforderungen ein neues Miteinander der politischen Kräfte und die Bereitschaft zu echten Lösungen“ (S. 2). Die Suche nach den „echten Lösungen“ wird nur dann erfolgreich sein, wenn die hessische Landesregierung die „Lebenswirklichkeit“ der Klimakrise wissenschaftsfundiert gestalten will.

Auf der Homepage von Teachers For Future stehen zahlreiche für den Einsatz in der Schule geeignete Materialien bereit. Darunter auch ein Klimazeitstrahl, von dem hier ein Ausschnitt zu sehen ist: <https://teachersforfuture.org>, Illustration: Reiner Oberbeck



Streichung seit 30 Jahren überfällig!

Privilegierung der christlichen Religion im Schulgesetz

Benjamin Ortmeyer *

Wir setzen hier die im vergangenen Jahr aufgenommene Reihe zur Geschichte der GEW Hessen mit diesem Artikel von Benjamin Ortmeyer fort. In diesem Kontext erinnert er an die Kontroverse um die privilegierte Nennung des Christentums im Hessischen Schulgesetz, die vor rund dreißig Jahren auch in der HLZ und auf der Landesdelegiertenversammlung der GEW Hessen geführt wurde (siehe HLZ 12/1993). Auch in der 2023 verabschiedeten Neufassung des Hessischen Schulgesetzes findet sich noch immer die Passage, um die es damals ging.



Zunächst einmal die Fakten. 1993 wurde ein neues Hessisches Schulgesetz verabschiedet. Der damalige SPD-Kultusminister Hartmut Holzapfel kapitulierte vor den reaktionären Forderungen aus kirchlichen Kreisen und nahm die Idee der deutsch-christlichen „Leitkultur“ in folgenden Formulierungen in das Schulgesetz auf. In § 2 zum Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule heißt es im ersten Absatz:

„Schulen im Sinne dieses Gesetzes sind für die Dauer bestimmte Bildungseinrichtungen, in denen unabhängig vom Wechsel der Lehrkräfte und der Schülerinnen und Schüler allgemein bildender oder berufsqualifizierender Unterricht planmäßig in mehreren Gegenstandsbereichen einer Mehrzahl von Schülerinnen und Schülern erteilt wird und Erziehungsziele verfolgt werden. Sie erfüllen in ihren verschiedenen Schulstufen und Schulformen den ihnen in Art. 56 der Verfassung des Landes Hessen erteilten gemeinsamen Bildungsauftrag, der auf christlicher und humanistischer Tradition beruht.“ (Neufassung des Hessischen Schulgesetzes vom 31. März 2023, Hervorhebung B.O.)

Auch Absatz 2 kommt unter Nr. 3 gleich noch einmal auf die „christliche und humanistische Tradition“ zurück: *„Die Schulen sollen die Schülerinnen und Schüler befähigen, in Anerkennung der*

Wertordnung des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Hessen (...) die christlichen und humanistischen Traditionen zu erfahren, nach ethischen Grundsätzen zu handeln und religiöse und kulturelle Werte zu achten (...)“ (Neufassung des Hessischen Schulgesetzes vom 31. März 2023, Hervorhebung B.O.)

Trotz aller damaligen Proteste wurde daran bis heute nichts geändert. Wer hat denn da was dagegen? Aber fehlt da nicht was? Gibt es da echt kein Problem? Einmal abgesehen von der berechtigten oder unberechtigten Aneinanderreihung von „christlich und humanistisch“ – hier wäre ein Feld für Semantiker, die über das Wörtchen „und“ gemäß den Gesetzen der sprachlichen Logik einiges ausführen könnten – muss eindeutig festgestellt werden: Die genannten und zitierten Passagen aus § 2 widersprechen dem ganzen Ansatz und Wortlaut des Grundgesetzes, speziell auch Art. 56 der Hessischen Verfassung, und zudem auch anderen Passagen des Hessischen Schulgesetzes.

In Art. 56 [Schulwesen] der Hessischen Verfassung findet sich aus gutem Grund keinesfalls die „christliche Tradition“, wie das Hessische Schulgesetz fälschlich impliziert. Im Gegenteil liegt die Betonung darauf, dass nicht diskriminiert werden darf. Es heißt in Art. 56:

„Grundsatz eines jeden Unterrichts muss die Duldsamkeit sein. Der Lehrer hat in jedem Fach auf die religiösen und weltanschaulichen Empfindungen aller Schüler Rücksicht zu nehmen und die religiösen und weltanschaulichen Auffassungen sachlich darzulegen. [...] Das Nähere regelt das Gesetz. Es muss Vorkehrungen dagegen treffen, dass in der Schule die religiösen und weltanschaulichen Grundsätze verletzt werden, nach denen die Erziehungsberechtigten ihre Kinder erzogen haben wollen.“

Nochmals: Kein Wort von einer bestimmten Religion, kein Wort von einer christlichen Tradition. Dies alles ist keine Kleinigkeit, über die man mit eleganter Handbewegung und flottem Spruch auf der Lippe hinweggehen kann. Es geht um nicht mehr oder weniger als um einen gezielten Angriff auf das Prinzip der Gleichberechtigung der verschiedenen Religionen. Gleichberechtigung der Religionen würde bedeuten, dass dann konkret mindestens auch die humanistischen Traditionen anderer Weltreligionen, der jüdischen Religion und Kultur beziehungsweise die humanistischen Werte der islamischen Religion und Kultur betont und benannt werden müssten. Um es ganz praktisch zu machen: Stellen wir uns vor, im Schulgesetz stünde „humanistische und jüdische Tradition“! Sofort käme die berechtigte Frage, warum hier

nicht die christliche Religion benannt sei. Oder es stünde im Schulgesetz „humanistische und islamische Tradition“. Klar wäre zu fragen, warum hier nur die islamische Religion benannt wird.

Und vergessen wir nicht: Einige wird es geben, die das „Alttestamentarisch-Jüdische“ als nicht humanistisch bezeichnen würden ... Und es gäbe sicherlich viele, die humanistische Traditionen des Islams direkt bestreiten würden. Und Christentum und Humanismus waren ja nun geschichtlich wahrlich auch nicht immer deckungsgleich. Da langt ein Blick auf die Kreuzzüge, in deren Verlauf jüdische und muslimische Menschen unter der Fahne des Christentums abgeschlachtet wurden. Wie man es auch dreht und wendet, die privilegierte Benennung der christlichen Religion im Hessischen Schulgesetz ist unhaltbar. Die Befürworterinnen und Befürworter dieser Passage konnten in der Debatte kein einziges sachliches Argument für diese, letztlich die anderen Religionen diskriminierende, Passage vorbringen.

Angesichts judenfeindlicher Ausschreitungen und Mordanschläge, angesichts der ständigen Pöbeleien und Angriffe, denen gerade auch Jugendliche und Eltern aus dem islamischen Kulturkreis ausgesetzt sind – von den „Kopftuchmädchen“ bis zu den „kleinen Paschas“ – ist die oben kritisierte Passage im Hessischen Schulgesetz nicht nur extrem unsensibel. Sie ist auch ein falsches

Zugeständnis an reaktionäre abendländisch-christliche Kräfte, das die Intoleranz gegenüber Angehörigen anderer Religionen direkt und indirekt fördert. Die einzige Lösung ist die ersatzlose Streichung der Benennung der „christlichen Tradition“. Denn selbst eine Aufzählung weiterer großer Religionen birgt das Problem in sich, dass dann viele andere Religionen nicht benannt würden. Humanistisch und demokratisch – das langt, egal ob so oder so religiös oder atheistisch. Darum sollte es gehen und nicht um die Verankerung einer Religion.

Selbstkritisch müssen auch die gegen Nationalismus, Rassismus und religiöse Exklusivität angehenden Kolleginnen und Kollegen feststellen, dass gegen diese Passage sehr spät und ungenügend Front gemacht wurde. Soll das Schulgesetz wirklich so bleiben, angesichts von wachsendem Nationalismus, Rassismus, Judenfeindschaft und antimuslimischen Pauschalverurteilungen? Nein, die GEW Hessen muss 2024 deutlich und öffentlichkeitswirksam diese Passage kritisieren und die Streichung der privilegierten Religion fordern.

* Benjamin Ortmeyer arbeitete 28 Jahre als Lehrer in Frankfurt, dann 14 Jahre als Hochschul-lehrer an der Goethe-Universität. Er war lange Zeit Stadt-SV-Verbindungslehrer in Frankfurt und viele Jahre Mitglied des Bezirksvorstandes Frankfurt sowie in diversen Personalräten. An der Goethe-Universität war er für die GEW gewählter Senator und für die enge Zusammenarbeit mit dem AstA zuständig, mit dem er zusammen u.a. bei der 100-Jahr-Feier der Goethe-Universität 2014 das Ausklammern der Nazizeit und der Promotion von Dr. Mengele an der Goethe-Universität aufdeckte. 2012 gründete er mit Micha Brumlik die Forschungsstelle NS-Pädagogik, die er bis zu seinem Ruhestand 2018 leitete.



Dokumente zu der Debatte und Auszüge aus der Rede von Benjamin Ortmeyer auf der Landesdelegiertenversammlung 1993 finden sich in der Publikation „Schulrecht und Christentum“, herausgegeben vom GEW-Hauptvorstand mit einem Vorwort von Dieter Wunder, Witterschlick/Bonn 1994.

Festschrift 75 Jahre GEW Hessen

Anlässlich ihres 75-jährigen Bestehens hat die GEW Hessen 2023 eine Festschrift veröffentlicht. Im Untertitel „Vom Lehrerverein zur Bildungsgewerkschaft“ kommt ihr verändertes Selbstverständnis zum Ausdruck. Die Beiträge der 180 Seiten umfassenden Publikation stammen alle von Aktiven, die die GEW-Geschichte selbst – zumeist über Jahrzehnte – mitgeprägt haben. In Teil I geht es um den „Kampf um eine soziale Steuer- und Finanzpolitik“, die Entwicklung von der „Schulrats-GEW zur Tarifgewerkschaft“, die Arbeitszeit sowie den jüngsten Erfolg: A13

für Grundschullehrkräfte. Teil II widmet sich dem Bildungsbegriff, der Gesamtschulentwicklung sowie den Anfängen der schulischen Inklusion. Teil III behandelt den Kampf gegen Studiengebühren, die Lehrkräfteausbildung sowie die Lehrkräftefortbildung. Teil IV hat die Entwicklung der Organisation zum Thema sowie die Geschichte der HLZ. Im abschließenden Teil V kommen ehemalige Vorsitzende mit einem persönlichen Rückblick zu Wort. Wenn Mitglieder weitere Aspekte unserer Geschichte, die noch nicht zur Sprache gekommen sind, beleuchten möchten, freut sich die HLZ-



Redaktion über eine Kontaktaufnahme. Es sind noch einige Exemplare der Festschrift verfügbar, die wir Interessierten zukommen lassen können. Wir bitten um eine formlose Benachrichtigung per E-Mail an: geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de

Abschied und herzliches Willkommen!

Ein Wechsel in den Ruhestand, zwei „Neue“ in der Geschäftsstelle



Das Gesicht und vor allem die Stimme der Geschäftsstelle der GEW Hessen ist in den Ruhestand gegangen. Gemeint ist Barbara Lösel, die am 20. Februar ihren letzten Arbeitstag im Zimmerweg 12 im Frankfurter Westend hatte. Da lag ihr erster Arbeitstag bei der GEW fast genau vier Jahrzehnte zurück, denn es war 1984, als sie bei uns angefangen hat. In dieser Zeit hat sich viel geändert, gesellschaftlich, politisch, gewerkschaftlich und nicht zuletzt in Sachen Ar-

beitsorganisation. Barbara erinnert sich gut daran, dass bei ihrer Einstellung die Kompetenz des blind mit zehn Fingern auf der Schreibmaschine Tippens von nicht geringer Bedeutung gewesen ist.

Um Barbara in den Ruhestand zu verabschieden, kamen neben den derzeitigen Haupt- und Ehrenamtlichen in der Geschäftsstelle auch zahlreiche bereits in den Ruhestand gewechselte Kolleginnen und Kollegen zu einer feierlichen Verabschiedung zusammen. Thilo Hartmann würdigte in wertschätzenden Worten insbesondere ihre stets kompetente, ruhige und freundliche Art. Das können sicher die vielen GEW-Aktiven bestätigen, die mit ihr regelmäßig telefonisch oder per E-Mail im Austausch waren, wenn es beispielsweise um Anmeldungen zu einer Gremiensitzung oder Fachtagung ging.



Mit dem Abschied geht auch ein Willkommen einher: Bereits im Dezember 2023 ist Jasmin Kiesecker neu zu dem Team in der Landesgeschäftsstelle hinzugekommen. Sie stand so über drei Monate in einem regen Austausch mit Barbara, um möglichst viel von ihren Erfahrungen mitzunehmen. Jasmin übernimmt nun zahlreiche Aufgaben im Sekretariat der Vorsitzenden und der Geschäftsführung und freut sich auf diese!

Luise Brunner, Referentin für Jugend und Sozialpädagogik

Seit Anfang des Jahres arbeite ich im Bereich der Jugend für die GEW Hessen, ab Mai werde ich auch Aufgaben im Bereich der Sozialpädagogik in Frankfurt und Südhessen übernehmen. Aber keine Sorge, die beiden Kollegen Andreas Werther und Tobias Cepok bleiben der Landesgeschäftsstelle erhalten.



sche Mitarbeiterin im Bereich der Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik gearbeitet. Mit dem Kinder- und Jugendverband „Die Falken“ habe ich in den vergangenen Jahren Zeltlager und Workshops organisiert, mich mit politischer Bildung, Demokratiemodellen und Konzepten zur Prävention sexueller Gewalt beschäftigt.

Aufgewachsen bin ich in Südhessen zwischen Pfungstadt und der Bergstraße, fühle mich mittlerweile aber in Offenbach und Frankfurt so richtig zu Hause. Und nach meiner Arbeit beim GEW-Hauptvorstand freue ich mich,

Hessen aus der Perspektive des Landesverbandes nochmal neu kennenzulernen. Die letzten Wochen gingen schon intensiv los: Ich habe viele Kolleg:innen getroffen und mich für eine starke GEW in den Tarifverhandlungen und den TV-Stud eingesetzt. Ich hoffe, dass ich einen Teil dazu beitragen kann, dass sich junge Mitglieder noch besser engagieren und ihre Ideen einbringen können. Und genau das ist es, was ich mit meiner Stelle erreichen möchte: dass wir neben den Studierenden, den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und den jungen Lehrer:innen auch junge Erzieher:innen und Sozialpädagogische Fachkräfte ansprechen. Ich freue mich auf politische Aktionen und inhaltliche Veranstaltungen!

Und falls du dich mit Fragen oder Anregungen bei mir melden möchtest, erreichst du mich telefonisch unter 0151-74274845 oder unter der E-Mail-Adresse lbrunner@gew-hessen.de.

Frist zur Überleitung in den TV EGO läuft am 31. Mai 2024 ab

Die GEW hat in allen Publikationen über die neue tarifvertragliche Entgeltordnung (TV EGO-L-H) informiert, die am 1.8.2022 in Kraft getreten ist. Viele Lehrkräfte und Sozialpädagogische Fachkräfte mit einem TV-H-Vertrag haben bereits Anträge auf eine Überleitung in den TV EGO-L-H gestellt, zum Teil mit erheblichen Vorteilen durch eine bessere Eingruppierung oder eine Zulage. Die GEW hat auch informiert, dass die ursprünglich am 31.7.2023 endende Frist für Anträge zur Überleitung bis zum 31.5.2024 verlängert wurde.

Wer muss jetzt nichts tun?

- Wer am 1.8.2022 oder danach eingestellt wurde oder nach dem 1.8.2022 auf Grund eines Antrags bereits übergeleitet wurde, ist jetzt im Geltungsbereich des TV EGO-L-H beschäftigt und partizipiert von den derzeitigen und zukünftigen Verbesserungen.
- Beschäftigte, die Sorge haben, dass sie nach den bis zum 31.7.2022 geltenden Eingruppierungsrichtlinien fehlerhaft „zu gut“ eingruppiert wurden, sollten keinen Antrag stellen.

Wer sollte jetzt noch einen Antrag stellen?

1.) Lehrkräfte an Grundschulen

Kolleginnen und Kollegen, die an einer Grundschule unterrichten und vor dem 1.8.2022 eingestellt und noch nicht übergeleitet wurden, sollten einen Antrag stellen. Damit haben sie rückwirkend zum 1.8.2023 einen Anspruch auf eine „Annäherungszulage“, die in mehreren Schritten zu einer besseren Vergütung führt. So wird die von der GEW erkämpfte bessere Besoldung der verbeamteten Lehrkräfte auf die TV-H-Kräfte an Grundschulen übertragen. Eine solche Zulage hat keine Auswirkung auf die Eingruppierung und die Entgeltstufe. Keinen Anspruch auf eine Annäherungszulage haben die Vorklassenleitungen und die Lehrkräfte im herkunftssprachlichen Unterricht. Das Staatliche Schulamt könnte bei dieser Gelegenheit auch prüfen, ob die Lehrkraft nach dem neuen TV EGO-

L-H zu niedrig eingruppiert war. Wird ein solcher Anspruch auf eine Höhergruppierung bestätigt, wirkt dieser auf den 1.8.2022 zurück. Hier könnten ggf. kurzfristige Exspektanzverluste wegen der Regelungen zur Stufenlaufzeit eintreten. Zeitlich befristete Verluste oder Rückzahlungen können u.a. entstehen, wenn man nach dem 1.8.2022 in eine höhere Stufe gekommen ist. Auch dazu berät die GEW ihre Mitglieder.

2.) UBUS-Kräfte und andere

Auch Kolleginnen und Kollegen, die von einer Überleitung keinen aktuellen Vorteil durch ein besseres Entgelt haben, können jetzt einen Antrag stellen. Nur so werden sie zukünftig davon profitieren, wenn die Gewerkschaften eine bessere Eingruppierung erkämpfen. Dies gilt unter anderem für UBUS-

und USF-Kräfte, Vorklassenleitungen und HSU-Lehrkräfte.

3.) Beschäftigte mit Anspruch auf ein höheres Entgelt

Auch Kolleginnen und Kollegen, die einen Anspruch auf ein höheres Entgelt haben und die Frist bis zum 31.7.2023 versäumt haben, können den Antrag nachholen. Würde er zu einer niedrigeren Eingruppierung führen, wird er vom Arbeitgeber zurückgewiesen. Damit geht allerdings auch der Antrag auf Überleitung ins Leere. Wegen möglicher Exspektanzverluste empfehlen wir auch hier die Beratung durch die GEW.

Aktuelle Infos und Antragsformulare unter www.gew-hessen.de > Tarif/Besoldung > Tarif Land Hessen > Entgeltordnung Lehrkräfte und im Mitgliederbereich

Freistellung im akuten Pflegefall

Tritt ein akuter Pflegefall in der Familie auf, ist Eile geboten. Das Pflegezeitgesetz sieht einen Anspruch auf kurzfristige Arbeitsbefreiung von bis zu zehn Arbeitstagen pro pflegebedürftiger Person vor. Der Anspruch besteht für Arbeitnehmer:innen, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen. Das Entgelt wird in dieser Zeit nur weitergezahlt, wenn es keine anderslautende Regelung im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag gibt. Auch nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes erfolgt eine unbezahlte Freistellung. Wird kein Entgelt gezahlt, kann Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse beantragt werden, egal ob der/die Angehörige gesetzlich oder privat versichert ist. Seit Januar 2024 wird das Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person und jetzt ausdrücklich „pro Kalenderjahr“ gezahlt. Es entspricht in der Höhe dem Krankengeld.

Regelungen für Beamt:innen

Beamt:innen fallen nicht unter den Geltungsbereich des Pflegezeitgesetzes und erhalten kein Pflegeunter-

stützungsgeld. Sie können Dienstbefreiung aus wichtigen persönlichen Gründen unter Fortzahlung der Bezüge beantragen. Der aktualisierte Erlass des Hessischen Innenministeriums (HMdI) vom 19.12.2023 zur Konkretisierung des Freistellungsanspruchs empfiehlt, Beamt:innen bis zu acht Arbeitstage pro Kalenderjahr zu gewähren. Darüberhinaus kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Besoldung gewährt werden. Wenn hier zumindest zwei weitere Tage gewährt werden, besteht im Ergebnis der gleiche Freistellungsanspruch wie nach dem Pflegezeitgesetz.

Ein umfassendes Infoblatt des HMdI über „Freistellungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte für die Pflege von nahen Angehörigen“ vom Februar 2024 findet man unter: <https://innen.hessen.de/buerger-staat/arbeits-und-dienstrecht/oeffentliches-dienst-und-arbeitsrecht/infoschriften>

Annette Loycke, Landesrechtsstelle

Ausführliche Infos der Landesrechtsstelle zum Thema „Pflegezeit“ findet man auf der Homepage www.gew-hessen.de im Mitgliederbereich unter „Arbeitsrecht“ oder unter „Beamtenrecht“.

Wir gratulieren im *April und Mai ...*

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Renate Bill, Oberursel
 Manfred Brückmann, Heusenstamm
 Johanna Deist, Magdeburg
 Almut Dolle, Lohfelden
 Renate Edel, Marburg
 Ursula Glund-Klosek, Hanau
 Albrecht Graf, Wetzlar
 Jutta Hemmel, Griesheim
 Regine Hommel, Marburg
 Elisabeth Lehmann, Buseck
 Hardo Lenz, Saulheim
 Alexandra Lubczyk, Geisenheim
 Gerhard Pfromm, Ober-Ramstadt
 Michael Rosenstock, Langgöns
 Gerhard Salz, Florstadt
 Helmut Schubert, Kassel
 Angelika Schwank, Marburg
 Eric Simmer, Darmstadt
 Ursula Stellamans, Niedernhausen
 Monika Vannini, Frankfurt
 Jürgen Weidt, Frankfurt
 Annegret Weigel, Weilburg
 Michael Wiegand, Ebersburg

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Hiltrud Balsler, Friedberg
 Norbert Bauer, Bensheim
 Henri Becker, Darmstadt
 Maria Beier, Melsungen
 Ute Bender, Wettengel
 Günther Diehl, Worms
 Brigitte Eichmann, Gelnhausen
 Brigitte Elend, Nentershausen
 Peter Engelhardt, Frankfurt
 Waltraud Frank, Frankfurt
 Hartmut Futterlieb, Bad Hersfeld
 Marita Gabrian, Marburg
 Ingrid Gaffga, Offenbach

Dieter Garweg, Neukirchen
 Christa Graf, Herborn
 Erika Herbert, Hanau
 Renate Hotz-Stock, Wiesloch
 Edgar Ingrisich, Sontra
 Barbara Johannsen, Gießen
 Barbara Jost, Weilminster
 Marianne Karges, Marburg
 Evelyne Lengwenus, Hungen
 Christiane Levin, Frankfurt
 Christel Lichtenfels, Homberg
 Barbara Lometsch, Gelnhausen
 Ernst Mühl, Reiskirchen
 Rosemarie Naumann-Henns,
 Steinbach

Dr. Gerhard Oberlies, Willingshausen
 Irene Peter, Kassel
 Klaus Petri, Wetzlar
 Klaus Potthoff, Idstein
 Hans-Günter Priebsch, Hasselroth
 Karl-Heinz Pschera, Burgwald
 Wolfgang Reinert, Messel
 Barbara Reiser, Kassel
 Klaus Richters, Vellmar
 Renata Schirmer, Flieden
 Birgit Seidl, Mücke
 Gerhard Sonntag, Vellmar
 Ingrid Voebel, Eschborn
 Hedwig Walter, Langenselbold
 Klaus Weber, Frankfurt
 Gerhard Wirth, Baunatal
 Christa Zayer, Schwalbach

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Eckhard Apitz, Frankfurt
 Dorothea Barth, Kufstein
 Christel Bauer, Kassel
 Ursula Burkhard, Gießen
 Werner Ebert, Frankenberg

Helmfried Fuchs, Frielendorf
 Barbara Groß, Baunatal
 Uwe Hartwig, Ober-Mörlen
 Renate Häusler, Guxhagen
 Kurt Hönisch, Frankenberg
 Kurt Koch, Frankenberg
 Klaus Köhler, Taunusstein
 Klaus Kraft, Bad Camberg
 Peter Neubauer, Dreieich
 Klaus Neumann, Neu-Eichenberg
 Heide Pieper, Marburg
 Elke Riedel-Grab, Darmstadt
 Ursula Rückert, Körle
 Adelheid Schütz, Gross-Umstadt
 Inge Seibel, Gründau
 Jürgen Seibel, Gründau
 Klaus Stöckel, Bad Schwalbach
 Hartmut Streitberger, Schönau
 Dieter Wilk, Rimbach
 Erika Wittlinger-Strutynski, Kassel
 Walter Zorn, Taunusstein

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:

Kurt-Werner Feldhofer, Weilburg
 Dieter Kabacinski, Meinhard
 Jörg Kiefer, Alsfeld
 Ulrich Mayer, Wetzlar
 Herbert Tabler, Walluf
 Helga Weishaupt, Waldeck
 Manfred Weishaupt, Waldeck

... zur 65-jährigen Mitgliedschaft:

Helmut Lerch, Petersberg
 Adolf Schneider, Korbach

... zur 70-jährigen Mitgliedschaft:

Richard Michler, Braunfels
 Gerhard Wicht, Büttelborn



GEW Darmstadt-Land: Ehrung langjähriger Mitglieder

Da 77 Prozent der Mitglieder der GEW Frauen sind, wählte der GEW-Kreisverband Darmstadt-Land den 8. März, den Weltfrauentag, für die Ehrung von gleich 44 Mitgliedern für langjährige Mitgliedschaft. Der Abend im „Alten Schalthaus“ wurde von der Musikgruppe „Molwert“ und dem Darmstädter Duo „Kabbaratz“ umrahmt. Das Foto zeigt von links in der vorderen Reihe Ralf Udo Wolfahrt (50 Jahre Mitglied-

schaft), Helma Göppert (55), Barbara Ludwig, Ulla Hess und Jürgen Scherer (alle 50), Gertrud Hildebrandt-Schmidt (55 Jahre) und in der hinteren Reihe von links Ulrike Noll und Dorit Plüg (beide 25), Brigitte Kubitz (50), Conny Saal (25), Jürgen Hölzel (55) sowie Christine Schließer, Sigrid Bansa-Haen, Christian Vogt und Peter Simonis, die alle seit 50 Jahren Mitglied der GEW oder einer DGB-Gewerkschaft sind.



GEW auf der Didacta

Mehrere Kreis- und Bezirksverbände der GEW, unter anderen die Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus, organisierten in diesem Jahr erneut Fahrten zur Bildungsmesse Didacta in Köln. Ein wichtiger und informativer Treffpunkt war der Stand der GEW, an dem auch die Geschäftsführerin des Bildungswerks der GEW Hessen Dana Lüddemann (Foto: rechts) für Gespräche zur Verfügung stand, auf dem Foto mit Yannik Düringer von der Jungen GEW Nordrhein-Westfalen.

Fachkräftemangel an den Kitas

Ende Februar stellten Ministerpräsident Boris Rhein (CDU) und Wirtschaftsminister Kaweh Mansoori (SPD) ein „Sofortprogramm“ der Landesregierung vor. Die GEW Hessen begrüßte die Ankündigung, mehr Stellen für Studierende in der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (PivA) für Erzieher:innen zu schaffen. Die sei für die GEW ein Baustein, „um den Einstieg in den Beruf attraktiv zu gestalten“.

Als weitere Schritte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels fordert die GEW die Abschaffung der Ausbildungsgebühren und eine gründliche Weiterbildung bei einem Quereinstieg. Hier seien in den letzten Jahren durch die Öffnung des Fachkräftekatalogs „völlig falsche Impulse“ gesetzt worden. GEW-Vorsitzender Thilo Hartmann wies darauf hin, dass schon in der Kita der Grundstein für die Bildungsbiografie und damit die Teilhabechancen der Kinder gelegt werde. „Mehr Fachlichkeit“ sei deshalb das Gebot der Stunde. Im Vordergrund stehe für die GEW aber die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um gut ausgebildete und hoch motivierte Fachkräfte auch dauerhaft im Beruf zu halten.

Prof. Dr. Valentin Merkelbach †

Am 28. Februar starb unser Kollege Prof. Dr. Valentin Merkelbach im Alter von 88 Jahren. Er unterrichtete zunächst an einer Grund- und Hauptschule und war von 1971 bis zu seiner Emeritierung im Jahr 1998 Professor für Didaktik der deutschen Sprache und Literatur an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt. Von 1972 bis 1986 war er Mitherausgeber der Zeitschrift „Diskussion Deutsch“. Er war seit 1965 GEW-Mitglied, ein überzeugter Verfechter des längeren gemeinsamen Lernens und einer der besten Kenner der föderalen Schulstrukturen in Deutschland. Auch in der HLZ kommentierte er sachkundig und mit großem Überblick die zahlreichen Versuche, Bewegung in die verkrusteten Schulstrukturen insbesondere in der Sekundarstufe I zu bringen. Die GEW Hessen trauert mit seiner Familie und wird ihm ein ehrendes Angedenken bewahren.

Zu Besuch bei der Landesfachgruppe Erwachsenenbildung

Rund 30 Studierende aus mehreren Ländern, die an der Universität Würzburg den Kurs „International and comparative studies of adult education and life long learning“ besuchen, waren Anfang Februar zu Gast in der Geschäftsstelle der GEW im Zimmerweg. Begrüßt wurden sie von Thilo Hartmann, dem Vorsitzenden der GEW Hessen, Weiterbildungsreferentin Dr. Isabel Carqueville und Eva Bender-Gilchrist und Janette Leipter von der GEW-Fachgruppe Erwachsenenbildung.

In dem Austausch ging es um grundlegende Strukturen der Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland bzw. Hessen und um Ziele, Umsetzung und Erfolge von Gewerkschaftsarbeit. Die konkreten Nachfragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Mitgliederwerbung und zur Umsetzung von politischen Forderungen unserer Gewerkschaft zeigten auch, dass unabhängige gewerkschaftliche Arbeit ein wertvolles, lang erkämpftes und erhaltenswertes Gut ist.



Bei der Gründungsversammlung des landesweiten GEW-Verbands Hochschule und Forschung von links nach rechts: Ulrich Heinz, Jonathan Feik, Yulia Chmutova, Nicola Hericks, Daniela Heitzmann, Simone Claar, Jonathan Schupp, Niklas Beick, Daniela Mehler-Würzbach, Hannes Grote, Volker Jahr und Wolfgang Richter-Girard.

GEW-Verband Hochschule und Forschung Hessen gegründet

Für die GEW-Mitglieder aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Hessen ist ab sofort der neue Verband Hochschule und Forschung zuständig. Im Rahmen der von der Landesdelegiertenversammlung im Herbst 2023 beschlossenen Satzungsänderungen (HLZ S. 29) wurden die bisherigen Regionalverbände aufgelöst. Den neuen Vorstand bilden Jonathan Feik und Volker Jahr aus Kassel, Vera Weingardt aus Marburg, Andrea Meierl, Pascal Annerfelt und Wolfgang Richter-Girard aus Frankfurt und Niklas Beick aus Gießen. Aktive aus den örtlichen Betriebsgruppen, deren Position in der Satzung deutlich gestärkt wurde, unterstützen die Arbeit des Vorstands.

Die Palette der aktuellen Themen, die bei der Gründungsversammlung besprochen wurden, reichte von der Tarifrunde und den Personalratswahlen über die Hochschulfinanzierung und den Kodex für gute Arbeit an Hochschulen bis zu innergewerkschaftlichen Organisationsfragen. Bei der Landesdelegiertenversammlung im September stellt der Hochschulbereich 31 Delegierte, mehr als je zuvor.

Wer sich für die Arbeit im Verband Hochschule und Forschung interessiert, kann sich an den neuen Vorstand wenden oder den Hochschulreferenten Tobias Cepok: tcepok@gew-hessen.de.

Betr. HLZ 2/2024**Brief von Thorsten Willig zur Landesdelegiertenversammlung**

Ich kann Thorsten Willig nur zustimmen: Diese LDV hat bewiesen, dass die GEW Hessen nicht vor Populismus und Vergessenheit demokratischer Strukturen gefeit ist. Meine Wahrnehmung der LDV, an der ich als Bezirksschatzmeister eines der nun aufgelösten Bezirke als Gast teilgenommen habe, deckt sich mit der Wahrnehmung des Kollegen Willig. Vor allem der Umgang des Präsidiums mit den Versuchen, eine sachliche Diskussion während der Satzungsdebatte zu führen, habe ich – im Gegensatz zu Harald Freiling und Roman George – als zutiefst undemokratisch erlebt.

Die Entscheidungen über den Inhalt von Redebeiträgen wurden vom Präsidium mit fadenscheinigen Geschäftsordnungsauslegungen getroffen. Erkennbar war immer der Versuch, jegliche inhaltliche Auseinandersetzung zu verhindern. Anscheinend wurde vom Vorsitz die „Weisung“ ausgegeben, die lästige Debatte zu umgehen, die Änderung durchzuwinken. Was mich auch erstaunt und wütend gemacht hat, war der offene Hass, z.B. von Mitgliedern im HPRS, und Pöbeleien gegen alle, die eine Debatte der Satzungsänderung angestrebt hatten. Als ehemaligen ehrenamtlichen AJLE-Vertreter hat mich vor allem das Verhalten der „jungen GEW“ sehr erstaunt.

Die Wahrnehmung des neuen HLZ-Chefs wundert mich dagegen nicht. Wer am Tropf der GEW hängt, ist – im Gegensatz zur Ehrenamtlichkeit – nicht wirklich in der Lage, objektive Wahrnehmungen, die gegen die eigenen Interessen verstoßen, zu formulieren. Dass sich der ehemalige ehrenamtliche HLZ-Chef dieser Wahrnehmung anschließt, macht mich aber fassungslos.

Die überstürzten und inhaltlich nicht nachvollziehbaren Satzungsänderungen habe ich bis heute nicht verstanden. Nach 45 Jahren ehrenamtlicher Arbeit im KV, im Bezirk und auch im LV kann ich nur vermuten, dass „meine“ GEW sich auf dem Weg in eine Hauptamtlichkeit (was in der Landes-

geschäftsstelle schon zu spüren ist) befindet und das Ehrenamt (Begründung: macht ohnehin niemand) eingestampft wird. Anstatt die Unterstützung der Ehrenamtlichkeit durch die aufgelösten Bezirke auszubauen, liegt die Zukunft in einer Zentralisierung! Leider ist das nicht mehr die GEW, in die ich als Referendar eingetreten bin, und es fällt mir schwer, weiterhin zu dieser GEW zu stehen.

Peter Eickelmann

Betr. HLZ 12–2023/1–2024**Datenschutz an Schulen.
Geplante Neuregelung wirft viele neue Fragen auf**

Die neue schulische Datenschutzverordnung für Hessen bildet mehr als fünf Jahre nach Inkrafttreten der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DS GVO) diese europäischen Vorgaben für die Schulen ab. Diese Verordnung dekliniert die bereits durch die DS GVO vorgegebenen Aufgaben einer Verantwortlichen Stelle speziell für die Schulen durch. Das ist erst einmal eine hilfreiche Übersetzungsarbeit. Dabei wird aber deutlich, welche umfangreichen Aufgaben auf die Schulen und insbesondere auf die Schulleitungen zukommen.

Den Schulen und somit vornehmlich den Schulleitungen werden u.a. in §5 der VO die folgenden Aufgaben zugewiesen:

1. Führen des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 der Datenschutz-Grundverordnung,
2. Abschluss von Auftragsdatenverarbeitungsverträgen nach Art. 28 der Datenschutz-Grundverordnung, wenn eine Verarbeitung im Auftrag der Schule durch Dritte erfolgt,
3. regelmäßige Aufklärung aller in der Schule Beschäftigten über die Erfordernisse des Datenschutzes an der Schule,
4. regelmäßige Aktualisierung der Datenschutzhinweise,
5. regelmäßige und datenschutzkonforme Löschung von personenbezogenen Daten,
6. Meldung von Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten an die Aufsichtsbehörde nach Art. 33 der Datenschutz-Grundverordnung,
7. Information über meldepflichtige Datenschutzvorfälle nach Art. 33 der Da-

tenschutz-Grundverordnung an das jeweils zuständige Staatliche Schulamt und den Schulträger,

8. Einhaltung weiterer für die jeweils spezifischen Anforderungen der Schule erforderlichen Maßnahmen zum Datenschutz.

Zudem haben die Schulen nach §6 dieser Verordnung die Pflicht, für geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten der Kinder, Eltern und Beschäftigten, insbesondere Lehrer, zu sorgen. Die Schulleitungen sind damit zu allermeist hoffnungslos überfordert, sowohl fachlich als auch organisatorisch. Bei dieser Fülle von Datenschutzaufgaben insgesamt erfordert es eigentlich die Etablierung eines professionellen Datenschutzmanagements an den Schulen und die Bereitstellung von entsprechenden Ressourcen hierfür. Diese fehlen an den allermeisten hessischen Schulen. Ohne diese Ressourcen – fachliche und qualifiziertes Personal – ist aber die Nicht-Wahrnehmung dieser gesetzlichen Aufgaben und damit ein dauerhafter Verstoß gegen die DS GVO an Schulen vorprogrammiert.

Wieder einmal hat das Hessische Kultusministerium einen Berg an Aufgaben an den Schulen abgeladen, die diese kaum bewältigen werden. „Wasch mich, aber mach mich nicht nass“ – Digitalisierung ja, aber den Preis hierfür möchte die hessische Landesregierung nicht bezahlen. Digitalisierung ist nur dann ein guter Weg, wenn sie Qualität hat. Schädliche Digitalisierung durch ungeschützte Daten unserer Kinder kann diese noch ihr Leben lang verfolgen. Es ist gerade so, als ob ein ernsthafter Datenschutz an unseren hessischen Schulen nicht angestrebt wird.

Roland Schäfer

Die neue Schul-Datenschutzverordnung kann, wie viele weitere relevante Rechtsquellen, auf der Homepage des HMKB eingesehen werden: <https://kultus.hessen.de/schulsystem/schulrecht>

Roland Schäfer bietet im aktuellen lea-Programm eine Fortbildung zu dieser Thematik für Schulpersonalräte an (S. 22).

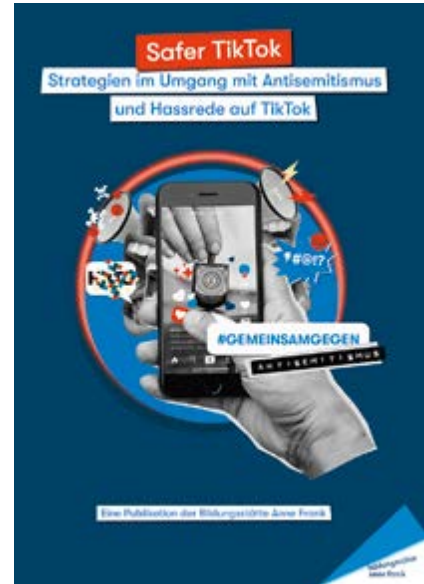


Demnächst im Kino...

„Radical - Eine Klasse für sich“: Die US-amerikanisch-mexikanische Koproduktion erzählt einmal mehr die Geschichte eines Lehrers, der mit Empathie, Zuneigung und großer Kraft die Potenziale von Kindern und Jugendlichen entfesselt. Die Welt der Sechstklässler der Jose-Urbina-Lopez-Grundschule in Matamoros ist von Gewalt, Vernachlässigung und Korruption geprägt. Ihr neuer Lehrer Sergio Juarez, gespielt von Latin-Megastar Eugenio Derbez, stößt auf wenig Akzeptanz und Unterstützung im Lehrerzimmer ... Der Publikumsliebbling des Sundance Film Festivals kommt jetzt auch in die deutschen Kinos.

Was tun gegen Antisemitismus und Hass auf TikTok?

Die Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt befasst sich nicht erst seit dem Gaza-Krieg mit der Plattform TikTok, die vor allem von jungen Menschen genutzt wird. Die Broschüre „TikTok-Intifada“ zeigt eindrucksvoll, wie dort Terrorpropaganda, Falschinformationen, Israelhass, Antisemitismus und Verschwörungsnarrative verbreitet werden. Auch die AfD wendet sich auf TikTok ganz gezielt an junge Menschen. Das E-Book „Safer TikTok“ fragt darüberhinaus nach Strategien und Möglichkeiten, aktiv zu werden. Es richtet sich an Menschen, die sich mit eigenen Inhalten und kritischen Kommentaren auf der Plattform bewegen möchten. In der Awareness-Kampagne #GemeinsamgegenAntisemitismus zeigen TikTok-Stars reichweitenstark Haltung.



Alle Veröffentlichungen zum Download: <https://www.bs-anne-frank.de>

Anmeldung zum Newsletter: <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/newsletter>

Beamtenrecht: Mein Kind ist krank – Was nun?

In der HLZ 2/2024 haben wir über die Neuregelungen zum Kinderkrankengeld berichtet und eine entsprechende Neuregelung für Beamt:innen angemahnt. Das Hessische Innenministerium hatte allerdings bereits am 19. Dezember 2023 einen neuen Erlass zur Dienstbefreiung zur Betreuung erkrankter Kinder unter zwölf Jahren oder mit Behinderung herausgegeben. Danach besteht seit Januar 2024 ein Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Besoldung

- für zwölf Arbeitstage pro Kind, maximal 28 Arbeitstage und
- für Alleinerziehende 24 Arbeitstage pro Kind, maximal 56 Arbeitstage.

Für einen zusätzlich möglichen Sonderurlaub ohne Besoldung besteht kein Beihilfeanspruch. Analog zum Kinderkrankengeld erhalten Beamt:innen eine bezahlte Dienstbefreiung, die nicht auf die „Kinderkrankentage“ angerechnet wird, wenn sie als Begleitperson mit dem erkrankten Kind stationär aufgenommen werden.

IMPRESSUM

HLZ Mitgliederzeitschrift der GEW Hessen

ISSN 0935-0489

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69-971 293-0
Fax: 069-971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Homepage: www.gew-hessen.de

Redaktion:

Katja Pohl (verantwortlich)
E-Mail: kpohl@gew-hessen.de
Dr. Roman George
Telefon: 0 69-971293-20
E-Mail: rgeorge@gew-hessen.de

Gestaltung: Harald Knöfel

Titelthema: Stefan Edelmann, Dr. Roman George,
Katja Pohl, Peter Zeichner

Mitarbeit:

Christoph Baumann (Bildung), Dr. Simone Claar (Hochschule), Stefan Edelmann (Bildung), Harald Freiling (Service), Dr. Andrea Gergen (Aus- und Fortbildung), Michael Köditz und Steve Kothe (Sozialpädagogik), Annette Loycke (Recht), Dana Lüdde-mann (Gewerkschaftliche Bildung), Andreas Werther (Sozialpädagogik), Peter Zeichner (Mitbestimmung)

Illustrationen:

Joyce Abrahams (S. 1, S. 26), Ruth Ullenboom (S. 4),
Reiner Oberbeck (S. 31)

Fotos: Alle GEW Hessen

Verlag:

STAMM Verlag GmbH
Dr. Heide Stamm
Goldammerweg 16, 45134 Essen
Telefon: 0201-84300-0
E-Mail: info@stamm.de

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt a. M.

Zuschriften:

Für unverlangt eingesendete 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. Die Autorinnen und Autoren stimmen einer Veröffentlichung ihrer Beiträge auf der Homepage der GEW Hessen zu.

Redaktionsschluss: Jeweils am 5. des Vormonats

Nachdruck:

Fotomechanische Wiedergabe, sonstige analoge oder digitale Vervielfältigungen sowie Übersetzungen, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion und des Verlags.

Druck:

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

Nie wieder ist jetzt!

