

dlh-express

SONDERAUSGABE 1/2021



deutscher_lehrerverband_hessen



dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Wählen Sie Hessens
(Listen-) Nummer 1 – den dlh!



Ich mag meinen
Job. Deshalb
kämpfe ich für
gute Bedingungen!



Tablets angeschafft.
Fortbildungen
besucht. Und wo
bleibt das WLAN?



Lehrkräfte müssen
wohl zaubern
können!?



Kann mal bitte
jemand das
Stress-Karussell
anhalten?



Individuelle Wege zu
individuellen Zielen!



Hier könnte
eine Profi-Lehrkraft stehen!



Warum werden
gleichwertige
Leistungen
unterschiedlich
bezahlt?



Klonen
oder kürzen?



Wie fokussiert man
sich bei all dem
Trubel aufs
Wesentliche?

Inhalt

• AUFTAKT – Die dlh-Landesvorsitzenden haben das Wort	3
• WIR SIND DER DLH – Der hphv stellt sich vor	5
Der VDL stellt sich vor	6
Der glb stellt sich vor	7
• IM WANDEL – Antworten für Hessens Lehrkräfte	8
• DIE KAMPAGNE – Unsere Forderungen	8
• IM GESPRÄCH – 7 Fragen an unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat	18
• DIE LISTEN – Alle Kandidatinnen und Kandidaten auf einen Blick	23

Impressum

Herausgeber „dlh-express“

Deutschen Lehrerverband Hessen [dlh]

V. i. S. d. P.:

dlh - Deutscher Lehrerverband Hessen
deutscher-lehrerverband-hessen@gmx.de

Bildmaterial

Libelle Designwerkstatt – Isabelle Zellmer
Alle anderen: siehe Kennzeichnung

Redaktion

Annabel Fee, Tina Homeff, Kerstin Jonas,
Tobias Jost, Roselinde Kodym, Monika Otten,
Reinhard Schwab, Volker Weigand, Edith Krip-
pner-Grimme, Peter Natus und Jasmin Richter

Layout

Gestaltungsfreunde Werbeagentur
kontakt@gestaltungsfreun.de

Druck

WIRmachenDRUCK GmbH
Mühlbachstraße 7
71522 Backnang

Auftakt

Liebe Leserin, lieber Leser

→ **Das Jahr 2020 hat für uns alle innerhalb der Schulen, der Verbände und auch im Privaten alles verändert: Nichts war mehr wie vorher. Corona hat Ihnen und uns allen einen gewaltigen Strich durch alle Planungen gemacht. Und das, obwohl gerade wir Lehrkräfte doch dazu neigen, uns immer ganz genau vorzubereiten.**

Die Pandemie zeigte sich als eine der größten Herausforderungen für das Bildungswesen und insbesondere für uns als Lehrkräfte als eine große Belastung.

Sie alle haben Großartiges geleistet, um die Unterrichtsversorgung aufrecht zu erhalten und Ihre Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende trotz der Schulschließungen mit Material zu versorgen, sie digital zu beschulen und immer wieder ein offenes Ohr für sie zu haben. Dabei haben Sie sich immer wieder den neuen Gegebenheiten (Lockdown, Wechselunterricht etc.) angepasst und Chaoskompetenz bewiesen. Danke dafür!

Auch unsere Arbeit als dlh-Fraktion im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) war geprägt von einem exponentiellen Anstieg an Inhalten rund um die Corona-Pandemie; diverse Hygienepläne (bis dato sind wir bei 7.0 angelangt) wurden uns – viel zu spät - vorgelegt, es wurden unzählige Gespräche mit der Dienststelle rund um die Themen hessisches Schulportal, dienstliche E-Mail-Adressen, datenschutzkonforme Videokonferenzsysteme, dienstliche Endgeräte für Lehrkräfte und nicht zuletzt zum Gesundheitsschutz geführt. Die Ergebnisse kennen Sie alle: Die Personalvertretung wurde oft nur in Ansätzen miteinbezogen und konnte von ihrem Recht auf Mitwirkung nur selten Gebrauch machen.

Eines ist nach über 12 Monaten Corona-Pandemie sicher: Das hybride Lernen mit Präsenzphasen und Digitalunterricht wird uns noch eine ganze Weile weiter begleiten und eine Herausforderung für Lehrkräfte und Lernende zugleich blei-

ben. Jedoch hoffen wir darauf, dass die aktuelle Entgrenzung unserer Arbeitszeit bald wieder ein Ende hat. Denn gesund ist es keinesfalls, wenn man ständig und stetig im Arbeitsmodus verbleibt, ohne wirkliche Erholungsphasen zu haben.

Umso wichtiger ist es nun, dass die Rahmenbedingungen für uns Lehrkräfte so gestaltet werden, dass professionelles und zuverlässiges Arbeiten möglich ist. Damit ist nicht nur die Ausstattung mit Hardware gemeint, vielmehr geht es auch um strukturelle Bedingungen, wie zum Beispiel Rechtssicherheit bei der Notengebung oder die Organisation von Leistungsnachweisen bei den Schülerinnen und Schülern.

Auch der Gesundheitsschutz MUSS im Vordergrund stehen und wir setzen uns unermüdlich dafür ein, dass ALLE Lehrkräfte zeitnah ein Impfangebot bekommen! Denn dies muss die Basis für weitere schulische Öffnungsschritte sein. Im Zeitalter des Fachkräftemangels – und den haben wir nahezu in allen Schulformen – ist es unabdingbar, seitens des Dienstherrn dafür zu sorgen, dass Hessens Lehrkräfte einen für ihre Gesundheit möglichst sicheren Arbeitsplatz haben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, auch die nächsten 12 Monate werden für uns weiterhin schwierig bleiben, es sind einfach noch zu viele Unbekannte in der Gleichung vorhanden, um eine zuverlässige Aussage über den Fortgang der Schulorganisation zu treffen. Wir als dlh werden weiterhin für die Belange der Lehrkräfte eintreten und nicht zuletzt durch unsere Arbeit in den Personalräten alles dafür tun, uns Gehör zu verschaffen und bei den wichtigen Themen – wie oben angesprochen – Einfluss zu nehmen.

Ein wichtiger nächster Schritt für den dlh sind die Personalratswahlen 2021. Aktuell fühlt es sich für uns ein wenig so an, als hätten wir eine Hauptrolle im Film „Und täglich grüßt das Murmeltier“. Denn wir sind wieder am selben Punkt wie genau ein Jahr zuvor: Wir bereiten uns auf die Personalratswahlen vor.



Annabel Fee
dlh-Landesvorsitzende



Kerstin Jonas
stellv. dlh-Landesvorsitzende

Auftakt

Wir

Es hat sich viel getan, aber es ist auch so einiges geblieben. Verabschiedet haben wir uns von unserer ehemaligen Landesvorsitzenden Edith Krippner-Grimme, die im Juni letzten Jahres den Staffelstab an Annabel Fee weitergegeben hat. Wir dlh-ler sagen an dieser Stelle auch nochmal DANKE für Ediths langjährige, treue Unterstützung, auf die wir auch weiterhin zählen dürfen.

Verändert hat sich das Datum der Personalratswahlen, ebenso wie die Dauer der Amtsperiode der neu zu wählenden Gremien. Aus dem 12./13. Mai 2020 wurde der 04./05. Mai 2021, aus der vierjährigen eine - voraussichtlich - dreijährige Amtszeit.

Geblieben sind uns aber unsere Vorbereitungen für die Personalratswahlen. Unter dem Slogan „Antworten für Hessens Lehrkräfte“ hatten wir seinerzeit markante Forderungen formuliert und uns mit frischen Plakaten, einer neuen Website sowie einem neuen Logo präsentiert.

Nicht besonders überraschend ist es, dass viele unserer Forderungen auch für den diesjährigen Wahlkampf aktuell geblieben sind, denn die Mühlen der (Schul-)Politik mahlen nur sehr langsam. Durch Corona standen sie stellenweise sogar still.

Antworten blieb uns das Kultusministerium im vergangenen Jahr oft schuldig. Viel mehr produzierten die Entscheidungsträger einige Fragezeichen in den Köpfen der Lehrkräfte und deren Vertretungen in den Schul-, Gesamt- und Hauptpersonalratsgremien. Einige Fragen konnten wir Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, und uns selbst beantworten, andere blieben ungelöst – vor allem die Fragen nach der Sinnhaftigkeit mancher Entscheidungen der übergeordneten Dienststelle.

Für den 04./05. Mai 2021 sind Sie dazu aufgerufen, Ihre Antwort auf die Frage zu finden, wem Sie die Vertretung Ihrer Interessen anvertrauen wollen.

Der dlh-express soll Sie dabei unterstützen, denn er enthält unsere Grundpositionen und Sichtweisen. Sie erhalten einen Überblick über unsere Hauptthemen, aber auch über unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat. Gerne hätten wir Ihnen nicht nur die Personen auf den vorderen Listenplätzen vorgestellt, aber das würde den Rahmen dieses Heftes sprengen. Auf unserer Website www.deutscher-lehrerverband-hessen.de finden Sie jedoch auch noch weitere Vertreterinnen und Vertreter unseres Wahlvorschlags, die sich Ihnen vorstellen. Ebenso die neuesten Stellungnahmen, Pressemitteilungen und Berichte aus dem Hauptpersonalrat oder den Kreisverbänden.

Auch auf Facebook (@deutscherlehrerverbandhessen) und Instagram (@deutscher_lehrerverband_hessen) gibt es immer wieder aktuelle News rund um den dlh und unsere Hauptthemen.

Der dlh und seine Mitgliedsverbände glb, hphv und VDL freuen sich auf Ihre Stimme!

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit unseren Plakaten, Flyern, dem dlh-express, der Website und unseren Social-Media-Accounts die Entscheidung für Ihr Kreuzchen bei den Personalratswahlen am 04./05. Mai 2021 etwas leichter machen. Und ganz besonders hoffen wir darauf, dass Sie – trotz des anhaltenden Corona-Trubels – sich die Zeit dazu nehmen, von Ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen.

Lesen Sie in den Wahlprogrammen der verschiedenen Verbände, prüfen Sie, was davon am besten zu Ihnen passt und wo Sie sich wiederfinden.

Und unser Vorwort möchten wir abschließen mit den Worten Edith Krippner-Grimmes:

„Entscheiden Sie sich so, wie Sie sich z.B. beim Eintritt in einen Sportverein entscheiden würden: Sie treten ja auch keinem Fußballverein bei, wenn Sie schwimmen möchten.“



**Wählen Sie Hessens
(Listen-) Nummer 1 – den dlh!**

sind der dlh

hphv – Hessischer Philologenverband

→ Der Hessische Philologenverband: kompetent–solidarisch–verlässlich

Zusammen mit seinen Dachverbänden – dem Deutschen Philologenverband (DPhV), dem Deutschen Beamtenbund (dbb) und dem Deutschen Lehrerverband Hessen (dlh) – ist der Hessische Philologenverband (hphv) eine starke Gemeinschaft – die Gewerkschaft aller Lehrkräfte an Schulen mit gymnasialem Bildungsangebot.

Der hphv vertritt speziell die Interessen der hessischen Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien, Gesamtschulen und anderen gymnasial geprägten Schulen gegenüber Politik, Schulverwaltung und Öffentlichkeit. Kompetent, solidarisch und verlässlich arbeiten wir uneingeschränkt für ein modernes, leistungsfähiges und eigenständiges Gymnasium sowie für hochwertige gymnasiale Angebote an Gesamtschulen.

Auch für die Ausbildung zuständige Lehrkräfte an Studienseminaren und Hochschulen, Referendarinnen und Referendare sowie Studierende des gymnasialen Lehramtes haben sich zur Durchsetzung ihrer Interessen im hphv zusammenschlossen. Kern unserer Tätigkeit sind alle im Zusammenhang mit Unterricht und Schule stehenden bildungs- und berufsrechtlichen Aspekte.

In Orientierungsdebatten setzen wir uns engagiert und konsequent ein für

- die Stärkung des Gymnasiums in einem vielgliedrigen und begabungsgerechten Schulsystem, damit die Qualität schulischer Bildung weiterhin gewährleistet ist,
- eine qualifizierte und schulformbezogene Lehrerausbildung und eine verlässliche Einstellungspolitik, damit guter Unterricht gehalten werden kann,
- den Erhalt des Beamtenstatus, damit die Lehrkräfte ihre pädagogische Verantwortung unabhängig wahrnehmen können,
- gute Arbeitsbedingungen, auch um kompetente Kolleginnen und Kollegen für das Lehramt zu gewinnen bzw. um ihre Motivation und ihr Engagement zu erhalten.

Wir nehmen öffentlich Stellung, führen als sachkundiger Ansprechpartner Gespräche mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Medien und Verwaltung. Der hphv hat eine gewichtige Stimme, die gehört wird. Die Basisarbeit des Verbandes findet aber in den Schulgruppen, auf Kreis- und Bezirksebene sowie in den Gremien statt.

Gymnasiale Bildung definiert sich durch die Breite des Lernangebots, die Progression im Lernstoff sowie die wissen-



Foto: hphv

schaftsorientierte Tiefe der Inhalte - und sie braucht eine leistungsfähige und leistungsbereite Schülerschaft.

Wir stemmen uns gegen eine Verflachung der gymnasialen Bildung, die durch die gegebene Leistungsspreizung in den Lerngruppen droht. Wir wissen um die Notwendigkeit und den Wert einer äußeren Differenzierung, zu viel Heterogenität gefährdet gymnasiale Bildung.

Der hphv hat die optimale Begabungs- und Leistungsentwicklung aller Lernenden im Blick und sieht diese mit der Schulvielfalt bestmöglich gegeben. Wir widersetzen uns energisch den ideologisch begründeten Bestrebungen hin zu einer Einheitsschule.

Unterstützen Sie unsere Arbeit – helfen Sie, unsere bildungspolitischen Vorstellungen umzusetzen - werden Sie Mitglied!

Reinhard Schwab
hphv-Landesvorsitzender

hphv
Hessischer
Philologenverband

Kontaktieren Sie uns unter:

Hessischer Philologenverband

Schlichterstraße 18
65185 Wiesbaden

Tel.: 0611 307445

Fax: 0611 376905

www.hphv.de

www.facebook.com/hessischephilologen

twitter.com/HessPhilologen

VDL- Verband der Lehrer Hessen

→ Der Verband der Lehrer Hessen. Gemeinsam. Bildung. Mitgestalten.

Der VDL vertritt die Interessen der Lehrerinnen und Lehrer an Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen.

Der VDL steht für:

- Eine menschliche Schule
- Bessere Lernbedingungen für die Schülerinnen und Schüler
- Bessere Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte

Wir als VDL Hessen sind ein gewerkschaftlich organisiertes, ehrenamtliches Team von Expertinnen und Experten für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen, sowie Gesamtschulen und setzen uns engagiert für Ihre Interessen ein, um die Arbeitsbedingungen an Ihren Schulen zu verbessern.

Wir vertreten die spezifischen Interessen aller Lehrerinnen und Lehrer an den Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen in Hessen: Egal ob Sie angestellt oder verbeamtet sind. Wir verstehen

uns als Verband, der um die Bedeutung eines vielgliedrigen, begabungsgerechten Schulsystems weiß und sich für dessen Erhalt einsetzt.

Wir treten für Sie parteipolitisch und konfessionell neutral sowie frei von ideologischen Motivationen ein. Uns ist an praktikablen gewerkschaftlichen und bildungspolitischen Lösungen gelegen und wir sind bestrebt, diese Schritt für Schritt konsequent zu verwirklichen.

Wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit allen an Bildungspolitik beteiligten Parteien, Verbänden und Organisationen. Als Mitgliedsgewerkschaft des Deutschen Beamtenbundes (dbb), des Deutschen Lehrerverbands Hessen (dlh) mit seinem Dachverband Deutscher Lehrerverband (DL) und unseres Dachverbands Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) gehören wir einem einflussreichen und durchsetzungsstarken Netzwerk an.

Egal ob Berufseinsteiger/-in, Pensionär/in, Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, Lehrkraft im Angestelltenverhältnis oder



Beamtenstatus, Lehrkraft in Teilzeit oder in Elternzeit: von uns erhalten Sie passend zu jeder Berufsphase Informationsmaterial, Beratung und Fortbildungen.

Unsere Zeitschrift „VDL informiert“ erscheint vier Mal im Jahr. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website, auf facebook und auf Instagram.

*Tobias Jost
Stellvertretender Landesvorsitzender
des VDL Hessen*



Kontaktieren Sie uns unter:

Verband der Lehrer Hessen

Am Reitplatz 14

65812 Bad Soden am Taunus

Tel.: 06174 948545

www.vdl-hessen.info

facebook.com/verbandderlehrerhessen

sind der dlh

glb – Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V., Gewerkschaft für berufliche Bildung

→ Der glb ist die Interessenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen.

Wir vertreten und fördern die berufsbedingten politischen, rechtlichen und sozialen Belange unserer Mitglieder und kämpfen insbesondere für eine angemessene Besoldung, gleiche Pflichtstundenzahl, Reduzierung der Arbeitsbelastung sowie mehr Beförderungs- und Funktionsstellen für die bei uns organisierten Beamt*innen und Fachlehrkräfte. Wir verhalten uns dabei parteipolitisch und konfessionell neutral, suchen stets nach praktikablen gewerkschaftlichen und bildungspolitischen Lösungen und sind bestrebt, diese Schritt für Schritt konsequent zu verwirklichen. Wir arbeiten beständig an einem überzeugenden Konzept zur beruflichen Bildung, legen aber keinen Wert auf ideologische „Scheinlösungen“ und pflegen Kontakte zum Hessischen Kultusministerium, der Bildungsverwaltung, zu allen Parteien, Verwaltungen, Universitäten, Kammern, Organisationen und Persönlichkeiten, die von Bedeutung für die berufliche Bildung sind. Integraler Bestandteil unserer bildungspolitischen Gespräche ist die Betonung des anerkannten Grundsatzes der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung. Wir bieten Fortbildungsmaßnahmen an und setzen uns auch auf politischer Ebene für eine angemessene Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte ein. Wir wirken tatkräftig mit an einer Verbesserung der beruflichen Ausbildung und des Unterrichts in beruflichen Schulen im Interesse aller Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler an den beruflichen Schulen.

Wir können auf ein fast 50-jähriges Bestehen und intensive Arbeit für die Interessen unserer Mitglieder zurückblicken. Hervorgegangen ist der glb aus dem Verband der Lehrer an beruflichen Schulen (Gewerbelehrerverband) und dem Verband der Lehrer an Wirtschaftsschulen (Diplom-Handelslehrer-Verband) sowie dem Verband der Landwirtschaftslehrer. Im Jahre 1971 wurde der Fusionsvertrag

unterzeichnet. Zudem ist auch der Verband der katholischen Religionslehrer an beruflichen Schulen dem glb in diesem Jahr beigetreten.

Wir bilden gemeinsam mit dem Hessischen Philologenverband (hphv) und dem Verband der Lehrer Hessen (VDL) im dlh ein starkes Bündnis und vertreten auf Landesebene und in den Haupt- und Gesamt-Personalräten die Interessen der Lehrkräfte. Im dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen sind wir ebenfalls organisiert sowie auf Bundesebene durch die Mitgliedschaft im Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e. V. (BvLB). Dadurch sind die Mitglieder des glb Teil eines starken Netzwerkes. Ihre Interessen werden auf Bundes- und Landesebene durch den glb und seine Dachverbände kompetent vertreten.

Welche Leistungen bieten wir?

Durch uns werden Sie in allen beruflichen Phasen unterstützt! Egal, ob Lehrkraft mit langjähriger Berufserfahrung, Berufseinsteiger*in, Quereinsteiger*in, Pensionär*in, Lehrkraft im Vorbereitungsdienst oder in Elternzeit – von uns erhalten Sie passend zu jeder Berufsphase Informationsmaterial, Beratung und Fortbildungen.

Unsere Verbandszeitschrift „Impulse“ erscheint viermal im Jahr und enthält Berichte über politische Gespräche und Veranstaltungen, die wir initiiert oder an denen wir teilgenommen haben, Artikel zu bildungspolitischen Themen, Stellungnahmen des glb u.v.a.m.. Des Weiteren erhalten unsere Mitglieder die Zeitschrift „Bildung und Beruf“ unseres Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB). Zudem versenden wir Newsletter mit Informationen, aus den Personalräten sowie des dbb beamtenbund und tarifunion Bund sowie des Landesbundes Hessen. Auch auf facebook sind wir vertreten und bieten Ihnen darüber interessante Informationen und Vernetzung.

Alle zwei Jahre veranstalten wir einen Hessischen Berufsschultag, auf dem wir



Foto: glb

mit hochrangigen Vertreter*innen aus dem Bereich der beruflichen Bildung ins Gespräch gehen und unsere Forderungen deutlich machen. Weiterhin bieten wir regelmäßig verschiedene Fortbildungen in den Kreisverbänden sowie auf Landesebene an.

Die Verbandsmitglieder erhalten über uns und den Deutschen Beamtenbund kostenlosen Rechtsbeistand und kostenlose Rechtsberatung in Fragen zu Dienstrecht und Besoldung entsprechend der gelten Rechtsschutzordnung. Weiterhin erhalten sie eine kostenlose Unfall- und Diensthaftpflichtversicherung inklusive Schlüssel-Risiko-Versicherung sowie die kostenlose Master Card glb-Kreditkarte!

Wenn Sie es noch nicht sind, werden Sie bei uns Mitglied, denn wir vertreten Sie zielgruppengerecht!

Monika Otten
glb-Landesvorsitzende



Kontaktieren Sie uns unter:

Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. (glb)

Somborner Straße 21
63517 Rodenbach

Tel.: 06184 2056657

Fax: 06184 2056658

www.glb-hessen.de

www.facebook.com/glbhessen

Antworten für Hessens Lehrkräfte

→ Der Wahlslogan „Antworten für Hessens Lehrkräfte“ bringt unsere dlh-Verbandsarbeit auf den Punkt: Es ist ebenso unser Anspruch, eine verlässliche Anlaufstelle für Sie, liebe Verbandsmitglieder von hphv, glb und VDL, zu sein, wie auch Antworten von Politik und Gesellschaft einzufordern. Wer kritisch hinterfragt, schafft Klarheit – eine wesentliche Voraussetzung für gelingende Verbandsarbeit!



Alles im Wandel – auch der dlh

Kritisch hinterfragt haben auch wir uns. Vor dem Hintergrund der vielen aktuellen gesellschaftlichen Themen unserer Zeit wie Digitalisierung, Migration, Fachkräftemangel und Inklusion stellten wir unsere Verbandsarbeit auf den Prüfstand, um wichtige Transformationsprozesse rechtzeitig mitzugestalten.

Im Herbst 2019 fanden wir in spannenden Workshops und konstruktiven Gesprächen neue Wege.

Auf der Suche

Zunächst begaben wir uns auf die Suche nach unseren Wurzeln: Was eint uns? Was haben wir erreicht? Wie nehmen Außenstehende unseren Verband wahr? Und wo geht „unsere Reise“ hin, was wollen wir in Zukunft erreichen?

Wir können festhalten, dass wir

- mit ganzem Herzen Beamtinnen und Beamte sind,
- gerne alles ganz, ganz genau machen und wissen wollen – und uns daher manchmal echt schwer kurzfassen können :-),
- gemeinsam viel mehr erreichen können als wenn jeder nur für sich kämpft,
- auf über 70 Jahre gemeinsame Arbeit zurückschauen, in denen der dlh und seine Mitgliedsverbände viel erreicht haben,
- starke Unterstützung in unseren Partnern haben: dem dbb Hessen und unseren Dachverbänden DL, dbb, DPhV, BvLB und VDR.
- in der Motivation vereint sind, uns für Lehrkräfte, deren Belange sowie Interessen und für das mehrgliedrige, differenzierte

renzierte Schulsystem einzusetzen,

- Personalvertretung lösungsorientiert und fraktionsübergreifend angehen – frei von ideologischen Diskussionen oder gar Machtdemonstrationen.

Der dlh-Markenkern

Daraus formulierten wir unseren gemeinsamen Auftrag:

Wir fordern und geben Antworten für Hessens Lehrkräfte – **fordern** auf politischer Landesebene, um Ihre Interessen zu vertreten, liebe Lehrerinnen und Lehrer! Und **geben**, weil wir mit Rat und Tat an Ihrer Seite stehen. Dabei sind unsere Antworten immer

- wohl durchdacht,
- fundiert, weil akribisch recherchiert und formuliert,
- frei von ideologischer und medial aufgebauschter Praxisferne.

Ratzfatz – erledigt?

Nun, wir vom Deutschen Lehrerverband Hessen setzen uns ehrenamtlich und ohne volle Freistellung ein.

Deshalb ist unsere einzige Bitte an Sie: Räumen Sie uns etwas Zeit ein – wir nehmen jedes Anliegen ernst und Sie bekommen ein Ergebnis. Versprochen!

Neues Erscheinungsbild

Ein weiteres Ergebnis unseres Transformationsprozesses ist – Sie werden es bemerkt haben – unser neues Erscheinungsbild. Wir haben die anstehenden Personalratswahlen zum Anlass genommen, uns neu zu präsentieren. Das dlh-Logo wurde bereits im Herbst 2019 relauncht, unsere Website und sämtliche Print-Bausteine, wie beispielsweise

dieses Magazin in Ihren Händen, haben wir Anfang 2020 in ein neues Layout gesteckt. Auch wenn wir den dlh-express zugegebenermaßen durch die Verschiebung der Wahl noch einmal überarbeitet haben.

Wir sind überzeugt, einen guten Weg eingeschlagen zu haben. Uns kritisch zu hinterfragen, unseren Markenkern herauszuarbeiten sowie unsere Interessen und Forderungen neu zu formulieren – all das ließ uns als dlh-Fraktion noch mehr zusammenschließen.

hphv, glb und VDL – drei Verbände im Zusammenschluss bilden den dlh – den Deutschen Lehrerverband Hessen. **Und wir haben Antworten für Hessens Lehrkräfte.**

Kerstin Jonas

Follow us:

Informativ, Funfacts, mal nachdenklich, mal witzig – besuchen Sie unsere Website und folgen Sie uns auf Social Media:



deutscher_lehrerverband_hessen

Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.

e Kampagne

Unsere Forderungen



Individuelle Wege
zu individuellen Zielen!

Differenziertes Schulsystem

Das differenzierte Schulsystem besteht aus mehreren Schulformen. Die Hauptschule, die Realschule, das Gymnasium, die beruflichen Schulen und die Förderschule sind unterschiedliche Schularten, die aber konzeptionell aufeinander abgestimmt sind, sich ergänzen und an der individuellen Leistungsfähigkeit der Kinder orientieren.

Aufgrund ihrer Durchlässigkeit ermöglicht das mehrgliedrige System den Schülerinnen und Schülern ihrer Entwicklung entsprechend begabungsgerecht und damit optimal gefördert und gefordert zu werden.

Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang die Wiedereinführung der verbindlichen Grundschulpflicht, da hiermit die schulisch professionelle

Sicht auf das Kind im Vordergrund stünde. Die derzeitige Beliebtheit der Schulformwahl muss ein Ende finden, denn diese geht, das hat die Vergangenheit zur Genüge gezeigt, in erster Linie zulasten der Kinder und kann nicht im Interesse von Eltern und Lehrkräften sein.

Vielfältige Bildungswege

Daneben findet hier aber auch die Inklusion ihren Platz, solange sie mit Bedacht – das heißt am Kindeswohl orientiert – erfolgt. An dieser Stelle muss aber noch einmal deutlich gesagt werden: ein „Ersatz“ für die Förderschulen ist das Konzept in seiner derzeitigen Form nicht! Vielmehr verdeutlicht es in der tagtäglichen Unterrichtspraxis die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit der Förderschulen. Um Inklusion im Regelschulalltag bestmöglich umzuset-

zen zu können, bedarf es für die Zukunft noch weiterer personeller und auch räumlicher Ressourcen.

Ziel muss sein, allen Schülerinnen und Schülern die individuell bestmögliche Bildung zukommen zu lassen und ihnen durch qualitativ hochwertige Schulabschlüsse einen guten Übergang in die Berufswelt zu ermöglichen. Berufliche Schulen bieten hierfür auch vielerlei berufs- und studienqualifizierende Bildungsgänge in Teilzeit- und Vollzeitformen, die jeden jungen und auch älteren Menschen passgenau fördern und fordern und weiterqualifizieren.

Ein guter Einstieg ins Berufs- und Erwachsenenleben gelingt nur mit differenzierten Bildungsangeboten in einem mehrgliedrigen Schulsystem!

Deshalb fordern wir...

- die Wiedereinführung der verbindlichen Grundschulpflicht!
- eine am Kindeswohl orientierte Inklusion!
- eine begabungsgerechte Förderung für Schülerinnen und Schüler!
- den Erhalt des mehrgliedrigen Schulsystems!



**Tablets angeschafft.
Fortbildungen besucht.
Und wo bleibt
das WLAN?**

Digitalisierung

Im September 2019 wurde das Gesetz zur Umsetzung der „Förderung der kommunalen und digitalen Bildungsinfrastruktur“ – bekannt unter dem „Digitalpakt Schule“ - vom hessischen Landtag beschlossen. Was dies nun letztlich in der Praxis für uns Lehrkräfte bedeutet, mit welchen Herausforderungen wir uns im Schulalltag beschäftigen müssen und welche Aspekte eventuell zu kurz gedacht sind, damit müssen wir uns als dlh befassen.

Zunächst ein Überblick über die Verwaltungsvereinbarung „Digitalpakt-Schule 2019 bis 2024“, die Bund und Länder geschlossen haben:

Die für Hessen zur Verfügung stehenden Bundesmittel in Höhe von 372 Millionen Euro werden mit einem Eigenanteil des Landes und der Schulträger von 25 Prozent statt der vom Bund geforderten 10 Prozent aufgestockt. So stehen in Hessen in den kommenden fünf Jahren rund eine halbe Milliarde Euro für die Verbesserung der digitalen Infrastruktur an den Schulen zur Verfügung. Zur Umsetzung

des DigitalPakts wurde vom Hessischen Landtag das Gesetz zur Förderung der digitalen kommunalen Bildungsinfrastruktur (Hessisches Digitalpakt-Gesetz - HDigSchulG) vom 25. September 2019 beschlossen.

Seitens des Bundes und der Länder wurden aufgrund der Corona-Pandemie drei weitere Zusatzvereinbarungen zum „DigitalPaktSchule 2019 bis 2024“ beschlossen.

Die erste Zusatzvereinbarung „Sofortausstattungsprogramm“ umfasst ein Volumen seitens des Bundes im Umfang von 500 Mio. Euro. Hessen stehen rund 37,2 Millionen Euro zur Verfügung. Die Mittel des Sofortausstattungsprogramms werden den kommunalen Schulträgern und den Ersatzschulträgern für die Anschaffung von schulgebundenen, mobilen Endgeräten gewährt. Die Geräte sollen Schülerinnen und Schülern als Leihgabe zur Verfügung gestellt werden. Um möglichst viele Schülerinnen und Schüler mit Geräten versorgen zu können, hat Hessen die Mittel auf 50 Mio. Euro aufgestockt.

e Kampagne

Mit der zweiten Zusatzvereinbarung

„Administration“ gewährt der Bund den Ländern zweckgebunden weitere Finanzhilfen in Höhe von 500 Millionen Euro. Die Länder einschließlich der Kommunen erbringen einen Eigenanteil in Höhe von mindestens zehn von Hundert dieser weiteren Bundesmittel. Die Finanzhilfen dienen der Förderung der Ausbildung und Finanzierung von IT-Administratorinnen und Administratoren, die für Schulen eingesetzt werden. Die Länder, die Mittel gemäß dieser Zusatzvereinbarung „Administration“ in Anspruch nehmen, müssen zudem die Fortbildung der Lehrkräfte im Bereich digitale Bildung verstärken. Die Fortbildungsmaßnahmen beinhalten didaktische und technische Fortbildung von Lehrkräften zu digitalen Lehr- und Lernszenarien, die die Unterstützungsleistung für Schulen bietet, um sowohl in Präsenz- als auch in Distanzorientierten digitalen Lernsettings erfolgreich arbeiten zu können.

Die Mittel der dritten Zusatzvereinbarung „Leihgeräte für Lehrkräfte“

werden für die Anschaffung von schulgebundenen mobilen Endgeräten, einschließlich der Inbetriebnahme sowie des für den Einsatz erforderlichen Zubehörs gewährt. Seitens des Bundes werden damit weitere 500 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Die Länder und Kommunen steuern einen Eigenanteil in Höhe von mindestens zehn Prozent bei.

Was die Digitalisierung in Zeiten der Corona-Pandemie in der Praxis für die Lehrkräfte bedeutet, welchen Herausforderungen sie sich im Schulalltag immer wieder stellen müssen und welche Aspekte eventuell zu kurz gedacht sind, wollen wir nachfolgend kurz skizzieren:

- Ein besonderes Problem sehen wir schon seit Jahrzehnten darin, dass der IT-Support häufig von Lehrkräften geleistet werden muss und nicht hinreichend sichergestellt werden kann. Mit der zweiten Zusatzvereinbarung vom 3. November 2020 wurde das Thema „Administration“ vom Bund aufgenommen, was wir ausdrücklich

begrüßen. Leider lässt die Umsetzung vor Ort vielfach noch auf sich warten. Es fehlen geeignete Personen für die Arbeit, da Fachkräfte in der freien Wirtschaft schlicht lukrativere Angebote erhalten.

- Der Zeitpunkt der Auslieferung der Endgeräte lässt ebenfalls noch auf sich warten. In einer Gesprächsrunde von Verbandsvertreter*innen mit dem Hessischen Kultusminister und hochrangigen Vertreter*innen des Hessischen Kultusministerium äußerte Prof. Dr. Lorz am 12.03.2021, dass die Verteilung nach den Osterferien beginnen solle.
- Die Corona-Pandemie und der damit verbundene Aufwand mit Homeschooling und Distanzunterricht haben mehr als deutlich gezeigt, dass sich unsere Forderungen seit dem letzten Jahr um ein Vielfaches verstärkt haben.
- Wir monieren, dass Lehrkräfte einerseits den digitalen Wandel und die Umsetzung in den Schulen voll mittragen sollen, andererseits die Lehrkräfte dies mit ihren eigenen Endgeräten unterschiedlichster Art und Ausstattung umsetzen müssen. Hier muss es in naher Zukunft zu einer Lösung kommen, die allen Schulformen gerecht wird. Insbesondere die spezifischen Bedarfe der verschiedenen Schulformen sind hier zu berücksichtigen. Dabei dürfen auch datenschutzrechtliche Fragen nicht außer Acht gelassen werden.
- Wir fordern eine steuerfreie Erstattung von privat angeschaffter Hard- und Software! Viele Lehrkräfte haben sich diese im vergangenen Jahr auf eigene Kosten beschafft, um ihre Schüler*innen, Auszubildenden und Studierenden auch in Distanz unterrichten zu können, da der Dienstherr sowie die Schulträger nicht in der Lage waren, die notwendige Ausrüstung zur Verfügung zu stellen.
- Wir haben die geplante Verordnung über den Einsatz von Videokonferenzsystemen zur Zuschaltung von Schüle-

rinnen und Schülern zum Präsenzunterricht (VKS) abgelehnt! Weder die Lehrkräfte noch die Schüler*innen und Eltern sollten zustimmen müssen. Zudem haben wir uns gefragt, warum die Verordnung bis zum 31.12.2028 gültig sein soll. Es scheint, dass die Landesregierung auf keinen Fall die Entscheidung des EuGH vor dem Hintergrund der Einführung von Livestreamunterricht in Schulen abwarten wollte. [Siehe dazu die Pressemitteilung des Verwaltungsgerichts Wiesbaden Nr. 03/2021 vom 27.01.2021] Bis zum Redaktionsschluss des dlh-express lag noch keine abschließende Regelung vor.

Zum Abschluss noch eine positive Information: Von den rund 2.000 Schulen in Hessen haben gut 1.700 Schulen bereits einen Glasfaseranschluss beziehungsweise sollen im laufenden und geplanten Ausbau bis zum Jahr 2022 angebunden werden

[Quelle: www.digitale-schule.hessen.de, Stand: Mitte Februar 2021].

Nichtsdestotrotz: Es wird höchste Zeit, dass wir den Status eines digitalen Entwicklungslandes hinter uns lassen und einen einem Industrieland angemessenen Zustand erreichen!

Deshalb fordern wir nach wie vor:

- Professioneller IT-Support und WLAN an allen Schulen!
- 5G an allen Schulen!
- Videokonferenzsysteme datenschutzkonform gestalten!
- Dienst-Tablets oder -Laptops zeitnah für alle Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte!
- Ausstattung schulformspezifisch anschaffen!
- Unterrichtsbegleitende digitale Fortbildungen!

Corona hat gezeigt: Hessens Schulen sind noch in der Kreidezeit. Raus aus der digitalen Wüste!

Lehrerkräftemangel

**Hier könnte
eine Profi-Lehrkraft
stehen!**



Niemand weiß, wie es passieren konnte, keiner will schuld daran sein, eine vielversprechende Lösung ist nicht in Sicht, aber er ist da: der Lehrkräftemangel.

Die Regierungsparteien halten ihn für plötzlich und unerwartet, die Opposition klagt, er sei vorhersehbar gewesen. Unter dem Strich bringt die Debatte über die Entstehung und Beseitigungsoptionen den Lehrkräften an den hessischen Schulen genau eines: NICHTS.

Der Fachkräftemangel hat Einzug in unseren Schulen gehalten. Wohin das Auge blickt und das Ohr hört: es fehlen

professionell ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer. Wo der Mangel am eklatantesten ist, lässt sich nicht so genau sagen, denn Mangelfächer gibt es in allen Schulformen. Es fehlen Grundschullehrkräfte zur Abdeckung der Gesamtunterrichtsversorgung, es mangelt an Förderschullehrkräften an Förderschulen und in den BFZ, erhöhten Bedarf gibt es für Lehrkräfte an Haupt- und Realschulen mit den Fächern Mathematik, Englisch, Physik, Chemie, Kunst und Musik, an den Gymnasien sind Lehrerinnen und Lehrer mit den Fächern Musik, Kunst, Physik und Informatik besonders gefragt und an den beruflichen Schulen fehlt Fachpersonal eigentlich an allen Ecken und Enden (Stand: September 2019; Hessisches Kultusministerium). Woran das liegt? Der Beruf „Lehrkraft“ ist

- im Vergleich zu einer Stelle in der freien Wirtschaft finanziell uninteressant (mit einem akademischen Abschluss oder einer Ausbildung lässt sich dort deutlich mehr verdienen),
- medial so „durchdiskutiert“, dass bisweilen der Eindruck entsteht, es könnte ihn jede/jeder ausüben,
- bisweilen ein recht undankbarer Job, denn das pädagogische Handeln wird seitens der Elternschaft gerne und ausdauernd auf den Prüfstand gestellt (und im Zweifel abgelehnt

anstatt unterstützt),

- von der allgemeinen Gehaltsentwicklung abgehängt und
- bei den persönlichen Entwicklungschancen durch fehlende Beförderungs- und Funktionsstellen an ALLEN Schulformen begrenzt.

Wir kämpfen dafür, dass der Lehrberuf wieder attraktiver wird!

Wie wir uns das vorstellen?

- Der Beamten-Status muss erhalten bleiben!
- Staatsexamen und/oder Referendariat müssen erhalten bleiben, um die Qualität zu sichern!
- Sinnvolle Quereinstiegsregelungen müssen geschaffen werden – bei Mangelfächern auch nur für ein einziges Fach!
- Entwicklungschancen für ALLE Lehrämter und Fachlehrer*innen für arbeitstechnische Fächer durch die Schaffung von neuen Beförderungs- und Funktionsstellen!

Und wenn wir dann auch nochmal über die Wochenarbeitszeit sprechen können, die in Hessen noch verflucht hoch ist, wäre viel für die Zukunft der hessischen Lehrkräfte getan. Da sind wir uns absolut sicher!

Arbeitsbelastung

Die Belastungen und Aufgaben im Schulalltag haben deutlich zugenommen und werden in den jetzigen Zeiten der Corona-Pandemie noch einmal deutlich erhöht. Nicht nur der Präsenzunterricht ist vorzubereiten und durchzuführen, sondern auch der Distanzunterricht erfordert erhebliche zusätzliche zeitliche Ressourcen. Einarbeitung in neue Lernplattformen und Konferenztools sind erforderlich,

Unterrichtsmaterialien müssen angepasst werden und vieles andere mehr. Schulleitungen müssen ständig darauf gefasst sein - und das auch am Wochenende - Informationen an Gesundheitsämter, Staatliche Schulämter oder das Hessische Kultusministerium weiterzugeben oder neue Anweisungen gemeinsam mit den Lehrkräften in kürzester Zeit umzusetzen. Zunehmende psychische Probleme der

Lernenden führen u. a. zu Schulabsentismus und bedürfen der verstärkten Beziehungsarbeit. Die bürokratischen Hürden für die zusätzliche Arbeit eine Mehrarbeitsvergütung zu erhalten sind hoch. Hinzu kommt die ständige Angst sich anzustecken und nicht nur sich selbst sondern auch die eigene Familie zu gefährden. Bereits vor "Corona" bestehende Aufgaben und Belastungen sind weiterhin zu bewältigen:

e Kampagne



Die Heterogenität der Schüler*innen erfordert Binnendifferenzierung und entsprechenden Mehraufwand bei der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Lehrkräfte aller Schulformen werden mittlerweile immer häufiger in Lerngruppen eingesetzt, für die sie nicht ausgebildet wurden.

Integration und inklusive Beschulung ohne entsprechende Ausbildung und Unterstützung im Unterricht sind hier ebenso zu nennen wie die Teilnahme an Übergabekonferenzen etc., Beratung, die Einbeziehung von Schulpsycholog*innen, Fachdiensten unterschiedlichster Art und anderen ggf. betroffenen Personen und Organisationen. Hinzugekommen sind auch Aufgaben wie die Berufsorientierung und die Problematik der fehlenden Fortbildung sowie der fehlenden Zeit bei der Umsetzung neuer Kerncurricula und Verordnungen.

Die zunehmende Digitalisierung erfordert Mitwirkung bei der Erstellung von Medienbildungskonzepten und Beratung in Ausstattungsfragen neben der eigentlichen Gestaltung interner Curricula und neuer Unterrichtsmaterialien. Der Aufwand ist hier deutlich höher als im

regulären Unterricht. Gleiches gilt für Projekte, Schulversuche usw. Lehrkräfte übernehmen Tätigkeiten, die früher eindeutig Schulleitungsaufgaben waren, z.B. Zeugniserstellung, umfangreichere Dokumentationspflichten bzgl. Schüler*innen, etc. Teilweise haben Kolleg*innen zwei Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gleichzeitig bei Mängelfächern zu betreuen und es obliegt der Schule aus ihrem Budget etwas – falls noch möglich bei den vielfältigen anderen Aufgaben – zur Verfügung zu stellen, da die gewährte Entlastung nicht ausreichend ist. Ferner sind die Einweisung von Quereinsteiger*innen und die Unterstützung von Praktikant*innen weitere wichtige Aufgaben ... Die Liste lässt sich weiter fortsetzen.

Zudem stellt die Übernahme von Theorieunterricht durch Fachlehrer*innen an beruflichen Schulen ohne eine entsprechende Fortbildung und adäquate Besoldung sowie höherer Pflichtstundenzahl eine zusätzliche Belastung dar.

Lehrkräfte mit zusätzlichen Aufgaben [Keine Schulleitungsmitglieder!] leiten in beruflichen Schulen mittlerweile Schulformen, bspw. in Bereichen der

dualen Ausbildung, Fachoberschule, Berufliches Gymnasium. Ein(e) Abteilungsleiter*in verantwortet mehrere Schulformen. Zudem entspricht der Faktor 0,4 für Teilzeitschulformen im Funktionsstellenerlass für die beruflichen Schulen in keiner Weise dem tatsächlichen Arbeitsaufwand – und somit auch nicht die zur Verfügung gestellten Abteilungsleiter*innenstellen.

Wir wollen auch weiterhin gute Arbeit leisten, das geht auf Dauer aber nur, wenn die Rahmenbedingungen stimmen!

Deshalb fordern wir:

- Unterricht als Kerngeschäft!
- Nicht nur coronabedingte Unterstützung der Lehrkräfte!
- Klassen- und Kursteiler um 20% senken!
- Kooperationsstunden für inklusives Arbeiten!
- Multiprofessionelle Unterstützung für alle Lehrkräfte
- Mehrarbeit für Beziehungsarbeit unbürokratisch genehmigen!



Warum werden gleichwertige Leistungen unterschiedlich bezahlt?

Besoldungsanpassung

Hinweise auf bessere Bezahlung konkreter Regierungsparteien gerne damit, dass man so viel für Hessens Schulen getan habe wie niemals zuvor.

Sicher, Gesundheitsfachkräfte oder IT-Spezialisten (wenn sie denn flächendeckend kommen) sind wichtig zur Unterstützung in Hessens Schulen. Das kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Hessens Lehrkräfte bei jeder Gehaltsrunde aufs Neue die Luft anhalten, ob es noch schlimmer kommen könnte als beim letzten Mal.

Bei den Kolleginnen und Kollegen kommt von dem steigenden Bildungs- etat jedoch auf dem Gehaltszettel zu wenig an. Die Liste der Grausamkeiten ist lang: Kein Urlaubsgeld mehr, Weihnachtsgeld gekürzt, Beihilfe verschlechtert, vermögenswirksame Leistungen auf den Mindestsatz runtergeschraubt. Und wenn es mal einen halbwegs vernünftigen Tarifabschluss gab, dann wurde er entweder zeitlich verzögert oder mit Abschlägen für Beamtinnen und Beamte übertragen.

Die Perspektiven stimmen einfach nicht, und man muss sich nicht wundern, wenn der Lehrkräftenachwuchs ausbleibt.

Darüber hinaus fehlt es in allen Schulformen an Aufstiegsperspektiven in Form von Funktions- und Beförderungsstellen. Der Frust steigt, kann man mit einer vergleichbaren Ausbildung in anderen Berufen teilweise doch deutlich mehr verdienen. Ein zusätzliches Monatsgehalt, betriebliche Altersvorsorge, mehr vermögenswirksame Leistungen oder auch ein Dienst-Handy? In der Wirtschaft eigentlich eine Selbstverständlichkeit, wenn man gute Leute halten und langfristig an sich binden möchte.

Fachlehrkräfte werden nach wie vor auf der Grundlage eines Erlasses aus 2008 eingruppiert. Die schulische Realität (Quereinsteiger, UBUS Kräfte, Fachlehrer, Lehrkräfte mit TV-H Vertrag) hat diesen Erlass längst überholt und deshalb gilt es ihn dringend zu erneuern. Gemeinsam mit dem dbb Hessen arbeiten wir an einer Aktualisierung der Entgeltordnung, damit alle angestellten Kolleginnen und

Kollegen eine angemessene und faire Entlohnung erhalten.

Ein Zeichen zu setzen und angesichts einer hervorragenden Konjunktur die unsägliche 0- bzw. 1%-Runde von 2015/16 zu korrigieren, hat die Landesregierung verpasst. Unabhängig davon, wie die Gerichte entscheiden werden, war dies ein schweres Versäumnis.

Wir fordern, dass Hessens Lehrkräfte endlich fair bezahlt werden!

Dazu gehört, dass

- zukünftige Lohnabschlüsse endlich denen in der sogenannten „freien Wirtschaft“ entsprechen. Abiturientinnen und Abiturienten entscheiden sich sonst weiterhin verstärkt für andere Arbeitgeber. Darunter leidet Hessens Schullandschaft.
- in allen Besoldungstabellen eine zusätzliche Erfahrungsstufe eingeführt wird, die einer verlängerten Lebensarbeitszeit Rechnung trägt.
- eine zeitgemäße Entgeltordnung für Fachlehrkräfte erstellt wird.
- immer eine inhalts- und zeitgleiche Übertragung der Tarifergebnisse aus dem Angestelltenbereich erfolgt.
- die vermögenswirksamen Leistungen auf den Höchstsatz angepasst werden.
- das 13. Monatsgehalt voll bezahlt und das Urlaubsgeld wieder eingeführt wird.

Hessens Lehrkräfte sollen gute Arbeit liefern. Dazu gehört aber auch, dass das Land seiner Fürsorgepflicht nachkommt.

Schluss mit dem Spardiktat! Faire Besoldung für Hessens Lehrkräfte!

e Kampagne



Kann mal bitte jemand das Stress-Karussell anhalten?

Videokonferenzsysteme einzuarbeiten und Unterricht digital zu gestalten. Dabei gehört Hessen noch immer mit 41 Stunden Wochenarbeitszeit zu den 4 Bundesländern mit der höchsten Arbeitszeit.

Eine weitere Ungerechtigkeit ist es, dass Fachlehrer*innen eine Stunde pro Woche zusätzlich arbeiten müssen. Wenn dann – aus dienstlichen Gründen – immer häufiger Anträge auf Sabbaticals oder sachgrundlose Teilzeit in geringfügigem Rahmen (geringfügige Reduktion um maximal 4 Stunden) zurückgewiesen werden, nimmt man den Lehrkräften aller Schulformen eine Erholungsphase, die ein drohendes Burnout unter Umständen verhindern würde. Verschiedene Modelle der Altersteilzeit würden ebenfalls dabei helfen, länger den Dienst in der Schule leisten zu können und dabei gesund zu bleiben. Hier müssen dringend weitere Überlegungen erfolgen!

Weiterhin haben sich unsere Beihilfeleistungen durch die Einführung der kostenpflichtigen Wahlleistungen deutlich verschlechtert. Dadurch wurde ein Vorteil des Beamtenstatus deutlich geschmälert.

- Wir fordern eine ernsthaftere Beschäftigung des Ministeriums und der Schulträger mit Maßnahmen zu effektivem Lärmschutz in unseren Schulen!
- Wir fordern die Reduktion der Pflichtstundenzahl um mindestens zwei Stunden!
- Wir fordern einen verbindlichen Anspruch auf zwei Sabbatjahre pro Lehrkraft!
- Wir fordern verschiedene Modelle der Altersteilzeit, um ein gesundes Arbeiten bis zum Eintritt in den Ruhestand möglich zu machen!
- Wir fordern die Rücknahme der monatlichen Kosten für Wahlleistungen in Höhe von 18,90 Euro!
- Wir fordern die generelle Bewilligung von sachgrundlosen, geringfügigen Teilzeitanträgen!

Lehrkräftegesundheit

Gesunde Arbeitsbedingungen und ein gutes Schulklima tragen nicht nur maßgeblich zu Gesundheit und Wohlbefinden der einzelnen Lehrkraft bei, sie wirken sich auch entscheidend auf die Qualität der Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsauftrags aus. Hessen will leistungsstarke Schulen, die wiederum ohne gesunde und engagierte Lehrkräfte nicht denkbar sind. Die nachhaltige Förderung und Bewahrung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Lehrkräften ist daher ein Ziel von hoher gesellschaftlicher Relevanz.

Doch im Lehrkräftealltag sieht es anders aus. Im Lehrberuf finden sich viele Belastungsfaktoren, von denen wir hier nur einige nennen:

- physikalische – unter anderem Lärm und Raumklima,
- chemische – zum Beispiel Gefahrstoffe im Fachunterricht und Baustoffe,
- ergonomische – durch Corona verstärkte Bildschirmarbeit, die Haltungs-

schäden oder Ermüdungserscheinungen begünstigt,

- organisatorische – wechselnde Unterrichtsformen, z. B. Präsenz-, Distanz-Unterricht und Homeschooling einzelner Schüler*innen koordinieren und
- psycho-emotionale – diese Form der Belastung dominiert, beispielsweise in Form von Burnout.

Lehrkräfte haben nicht – wie in anderen Berufen – Pausen, in denen sie sich zurückziehen können, da sie selbst diese Zeiten mit der Erfüllung ihrer Aufsichtspflicht oder Gesprächen mit Eltern sowie Schülerinnen und Schülern verbringen. Umfassend müssen Lehrkräfte dann noch Wissen und Lernschritte vermitteln, Vertretungsunterricht halten, pädagogische Erziehungsaufträge übernehmen, zwischenmenschliche Problematiken lösen sowie die schulische Organisation und Verwaltung abdecken. Zudem sehen sie sich durch Corona bedingt besonderen Belastungen gegenüber, wie etwa, sich in viele verschiedene

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zwar liegen bereits gute Gesetze zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor – beispielsweise das Hessische Gleichberechtigungsgesetz – aber es muss noch viel beharrlicher vor Ort und in der Bildungsverwaltung auf die Umsetzung bestanden werden.

Gerade in Zeiten der Schließung von Schulen und Kitas stehen Mütter und Väter vor großen Problemen. Für gesetzlich krankenversicherte betroffene Elternteile und deren gesetzlich krankenversicherte Kinder wurden die Kinderkrankentage ausgeweitet und verdoppelt. Dies wird auch auf die Bundesbeamt*innen übertragen. Aber wo bleiben die hessischen Landesbeamt*innen und tarifbeschäftigten Lehrkräfte im Schuldienst? Diese können Anträge an die jeweilige Schulleiter*in stellen. Es muss geprüft werden, ob im erforderlichen Umfang Dienstbefreiung zur Kinderbetreuung unter Fortzahlung der Besoldung in Betracht kommt. Eine genaue Zahl gibt der Hessische Kultusminister in seinem Schreiben an die Schulleitungen nicht an. Damit ist die beantragende Lehrkraft auf das Wohlwollen ihrer Schulleitung angewiesen sowie den Empfehlungen aus den Staatlichen Schulämtern.

Ein Mittel, um Informationen über den Sachstand in Ihrem Schulamtsbezirk

zu erhalten, sind die Frauenförder- und Gleichstellungspläne des jeweiligen Staatlichen Schulamtes. Damit jede Lehr- sowie Führungskraft sich über die verbindlichen Zielvorgaben und die unterstützenden Maßnahmen zur Zielerreichung informieren kann, sind die Frauenförder- und Gleichstellungspläne einschließlich der Maßnahmenkataloge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur geschlechtergerechten Personalentwicklung an jeder Schule auf geeignete Weise bekanntzumachen.

Fordern Sie doch einmal den Plan an Ihrer Schule ein und schauen Sie mal, welche Maßnahmen dort aufgeführt sind, um Ihnen ein berufliches Fortkommen bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Fordern Sie diese Maßnahmen ein! Nehmen Sie Kontakt mit den Ansprechpartner*innen des dlh auf.

Die systemgerechte Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten muss vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen im Bund mit Nachdruck weiterhin verfolgt werden. Noch besteht keine angemessene Versorgung im Alter. Kindererziehung und Pflege sind wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgaben! Aus diesen und vielen anderen frauen- und familienpolitischen Gründen sind auch Frauen aus den dlh-Verbänden Mitglied in der dbb Frauenvertretung,

die für die arbeits-, gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Interessen von Frauen gegenüber Arbeitgeber*innen im öffentlichen Dienst sowie Landespolitiker*innen eintritt.

Wir beklagen uns über Lehrkräftemangel, zwingen aber gleichzeitig Frauen und Männer ihre Elternzeit zu verlängern, weniger zu arbeiten als sie eigentlich möchten, weil nicht ausreichend Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Werfen wir doch einmal einen Blick auf die mit uns um Fachkräfte konkurrierende Wirtschaft. Je größer der Mangel wird, desto mehr lassen sich die Personalmanager*innen einfallen. Eine nachahmenswerte Idee sind Betriebskindergärten. Das Land Hessen präsentiert sich gerne als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“, tut hier aber noch zu wenig für die Lehrkräfte.

Daher unsere Forderung: Überall dort, wo viele Lehrkräfte unterrichten, in großen Schulzentren und/oder dort, wo viele Schulen im Umfeld liegen, sind Betreuungsmöglichkeiten einzurichten. Dadurch sind Familien nahe beieinander, können mehr wertvolle Lebenszeit gemeinsam verbringen und Eltern sind im Notfall schneller erreichbar. Und dem Land Hessen stehen so mehr Unterrichtsstunden zur Verfügung und vor allem motiviertere, weniger gehetzte Lehrkräfte!

Ein familienfreundlicher Arbeitgeber darf sich nicht nur als solcher bezeichnen, er muss auch einer sein. Deshalb fordern wir:

- Konsequente Umsetzung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne!
- Erhöhung der Kinderkrankentage für beamtete Lehrkräfte!
- (Höhere) Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten auf Rente/Pension!
- „Betriebskindergärten“ für Kinder von Lehrkräften!
- Landesticket familienfreundlicher gestalten durch eine Ausweitung der Mitfahrmöglichkeiten für Partnerinnen und Partner auch außerhalb des Wochenendes!



Wie fokussiert man sich bei all dem Trubel aufs Wesentliche?

e Kampagne

Erziehung ist zuallererst Elternsache



Es lässt sich nicht wegdiskutieren: unsere Schülerschaft hat sich verändert, genauso wie sich das klassische Familien-Modell verändert hat. Der Einfluss einer multimedialen Gesellschaft spielt in der Sozialisation unserer nachfolgenden Generationen eine ebenso große Rolle wie auch der Trend zu Doppelverdiener-Haushalten und Patchwork-Familien. Leichter ist Erziehung dadurch weder im familiären noch im schulischen Kontext geworden.

Immer häufiger wird die Sozialisation eines Kindes seitens der Elternhäuser aus Mangel an Zeit (aber auch leider manchmal an Interesse/Geduld/Vorwissen) an Kindertagesstätten und Schulen weitergegeben. Doch das Kerngeschäft sollte in beiden Bildungseinrichtungen eigentlich ein anderes sein: ein pädagogisch-erzieherisches. Konkret: Heranwachsende sollen üben, sich innerhalb kleinerer oder größerer Gruppen zurechtzufinden, spielerisch das Zusammenarbeiten mit anderen trainieren und dabei einen Wissenszuwachs auf ganzer Linie verzeichnen. In der Theorie gut und schön, in der Praxis oft erstmal unmöglich. Immer häufiger stoßen wir auf Mädchen und Jungen, die „Inseln“ zu sein scheinen. Sie sehen nur sich, ihre Bedürfnisse und nicht das große Ganze. Zum einen werden Kinder immer früher

mit den zahlreichen Unterhaltungsmedien konfrontiert, die das Interesse an Gleichaltrigen deutlich abnehmen lassen. Oder aber man verabredet sich zum gemeinsamen Medienkonsum. Dabei kommt das klassische Spiel, das immer schon nebenbei Regeln und Grenzen im Umgang miteinander trainierte, immer häufiger zu kurz.

Zum anderen fehlt Kindern, die ganztätig in der KiTa oder der Schule verbleiben, die elterliche Erziehung. Nicht selten soll „die Zeit danach“ eine sogenannte „Quality time“ sein, in der man nur schöne Erlebnisse haben möchte. Einerseits ein schöner Gedanke, aber leider kein Erprobungsraum für die Leitplanken der Sozialisation, denn Konflikte soll es ja nicht geben.

Wir kämpfen darum, dass Erziehung wieder zuallererst Elternsache wird:

- Eltern müssen wieder mehr in die Verantwortung genommen werden! Zum Beispiel durch klare Erziehungsvereinbarungen und schriftliche Verträge mit den Schulen, bei deren Nicht-Einhaltung die Konsequenzen transparent und umsetzbar sind.
- Schulen sollen wieder mehr zum Lernort werden! Bildung und pädagogisches Handeln sind das Kerngeschäft für Lehrkräfte. Dabei bedarf es Rückhalt und Vertrauen in die Arbeit

der Schulen durch die Eltern.

- Inflationäre Förderkurse sind vermeidbar! Im Grundschulbereich muss auch am Nachmittag im familiären Rahmen ein Üben für die Schule möglich sein. Bei der Wahl der weiterführenden Schule sind Förderpläne und Förderkurse vermeidbar, wenn die Schulformwahl sich am Leistungsvermögen des Kindes orientiert.
- Förderpläne sind sinnfrei und nicht zielführend, wenn sie nur auf dem Papier existieren und nicht gelebt werden! Dann doch lieber – wenn nötig – konkrete Vereinbarungen im gemeinsamen Gespräch treffen und schriftlich festhalten.
- Flächendeckende Einführung von Schulgesundheitsfachkräften! Pflasterkleben, Kühlakkureichen, Tränentrocknen und Eltern-hinterher-telefonieren bindet nicht selten wertvolle Zeit von Lehrkräften. Wir machen das (bisweilen) gern, aber meist entfällt dadurch der Austausch mit Kolleginnen, Kollegen und anderen pädagogischen Fachkräften oder einfach nur eine kurze Erholungsphase.

Wir erziehen gerne. Aber noch lieber unterrichten wir! Das ist „unser Ding“ und wir setzen uns dafür ein, dass der Fokus wieder auf unser Kerngeschäft der Pädagogik gelenkt wird.

Durch Corona wurde das familiäre Verhältnis vielerorts auf einen bisweilen harten Prüfstand gestellt: Wo bisher Schule primär die Sozialisation übernehmen durfte, waren durch den Lockdown plötzlich Elternteile mit der Thematik "Erziehung" konfrontiert, die sonst nur wenig Zeit damit verbrachten. Sicherlich ist so auch manchen Eltern vor Augen geführt worden, was die eine oder andere Lehrkraft meinte, als sie im letzten Schulgespräch von "Schwierigkeiten" sprach.



7 Fragen an unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat



Annabel Fee

HPhV

Schule/Schulform:
Gutenbergschule Wiesbaden/Gymnasium

Lehramt: Gymnasium

Alter: 42

Familienstand: verheiratet, 3 Kinder

Personalratserfahrung:
Gesamtpersonalrat insgesamt 5 Jahre,
Hauptpersonalrat 3 Jahre



Peter Natus

HPhV

Schule/Schulform:
Gutenbergschule Wiesbaden/Gymnasium

Lehramt: Gymnasium

Alter: 48

Familienstand: verheiratet, 2 Kinder

Personalratserfahrung:
Gesamtpersonalrat 4 Jahre,
Hauptpersonalrat 3,5 Jahre



Roselinde Kodym

glb

Schule/Schulform:
Wilhelm-Knapp-Schule Weilburg
/Berufliche Schulen

Lehramt: Fachlehrerin
Wirtschaft und Verwaltung

Alter: 59

Familienstand: verheiratet, 3 Kinder

Personalratserfahrung:
Seit 2008 Mitglied öPR,
seit 2016 Mitglied HPRL

→ **Das Kultusministerium verkündet immer wieder, dass es auch weiterhin kräftig "in seine Schule" investieren werde. Unternimmt das Land Hessen wirklich genug?**

Annabel Fee: Am Beispiel des Digitalpakts wird deutlich, dass zwar lobenswerterweise aktuell hohe Summen in das System gegeben werden, jedoch fehlt eine mittel- und langfristige Aufstellung und Transparenz der Folgekosten. Ich finde es sehr attraktiv, dass die Schulen mit neuen Smartboards und Endgeräten ausgestattet werden, wer übernimmt aber realistisch gesehen die Wartung und Instandhaltung? Die IT-Fachkräfte, von denen die Rede ist, müssen erst noch gefunden werden, denn ITler werden in der freien Wirtschaft einfach besser bezahlt.

Peter Natus: Es ist natürlich erfreulich,

dass die Ausgaben im Bildungsbereich gesteigert wurden. Ich befürchte jedoch, dass der Digitalpakt mittelfristig nur eine relativ schwache Wirkung erzielen wird. Es reicht nicht, dass man punktuell - in Zeiten von Corona - relativ viel Geld in die Hand nimmt. Dass man jetzt allen Lehrkräften dienstliche Endgeräte zur Verfügung stellen möchte, ist sicherlich gut gemeint, jedoch sind die Fragen von Wartung und Support, aber auch Kompatibilität bisher nicht wirklich geklärt.

Roselinde Kodym: Ich kann mich meinen Kollegen auch nur anschließen. Es ist nicht damit getan, Geld für eine längst überfällige Digitalisierung zur Verfügung zu stellen oder ein bisschen Farbe an die Wände zu pinseln. Es mangelt an passenden Fortbildungen für Kolleginnen und Kollegen, in allen Schulformen fehlen sozialpädagogische Fachkräfte. Eine viertel Stelle an einer beruflichen Schule reicht

bei weitem nicht aus, um die Kollegien zu entlasten.

Tina Horneff: Bei aller Wertschätzung bezüglich der geplanten Maßnahmen bleibt anzumerken, dass der Bereich der Schulsozialarbeit weiter ausgebaut werden muss. Auch bedarf es an Entlastungsstunden für den erheblichen Mehraufwand im Bereich der Inklusions- und Integrationsarbeit sowie zusätzlichem Verwaltungspersonal für Schulleitungen, deren Aufgaben deutlich angestiegen sind.

Jasmin Richter: Aufgrund der Pandemie wurde tatsächlich in kurzer Zeit viel Geld für die Digitalisierung bereitgestellt und auch das Fortbildungsangebot für den Umgang mit digitalen Medien wurde stark erweitert. Es dauert jedoch zu lange, bis die Mittel dort ankommen, wo sie gebraucht werden.

Im Gespräch



Tina Horneff

VDL

Schule/Schulform:

Altkönigschule Kronberg
/Kooperative Gesamtschule

Lehramt: Grund-/Haupt-u. Realschule

Alter: 45

Familienstand: verheiratet, 1 Kind

Personalratserfahrung:

Örtlicher Personalrat und
Gesamtpersonalrat



Jasmin Richter

VDL

Schule/Schulform:

Stadtschule an der
Wilhelmskirche Bad Nauheim
/Grundschule

Lehramt: Grundschule

Alter: 37

Familienstand: ledig

Personalratserfahrung:

seit 9 Jahren Mitglied im ÖPR

Auch die Ausstattung der Schulen mit digitalen Endgeräten lief bisher wenig zufriedenstellend: 30 iPads an einer Schule mit rund 600 Schülerinnen und Schülern? Und was bringen die iPads ohne WLAN?

Weiterhin bestehen die „alten“ Probleme: Die Arbeitsbelastung ist in den letzten Jahren insbesondere an Grundschulen enorm gestiegen: Inklusion, Integration, Mehrfach-Differenzierung, Papierberge, Kooperation mit Fachdiensten, Förderpläne, Schulentwicklungsarbeit, diverse Arbeitsgruppen, Elterneinmischung oder sogar Ignoranz unserer pädagogischen Arbeit – die Liste ist lang und es mangelt an qualifiziertem Personal. Stattdessen gilt „Grundschule kann jeder“, weil Vertretungsverträge aus der Not heraus mit schulfremdem Personal geschlossen werden. Hier sollte dringend mehr Geld für einen qualifizierten Quereinstieg in-

vestiert werden, um die Professionalität des Lehrberufs zu erhalten.

→ **Mal angenommen, Sie würden ab morgen das Amt des Kultusministers übernehmen: Was würden Sie sofort ändern wollen?**

Annabel Fee: Ich würde sofort ein Schulfach „Medien/Medienkompetenz/Social media“ einführen, damit Schülerinnen und Schüler nicht nur den Umgang mit der Hardware erlernen, sondern ihnen auch das kritische Denkvermögen nicht verloren geht. Dafür bedarf es natürlich auch einer fundierten Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte, die ein solches Schulfach unterrichten können sowie dienstlicher Endgeräte (Dienstlaptop oder Tablet) für alle Lehrkräfte.

Peter Natus: Ich würde mich dafür ein-

setzen, dass sich die Lehrkräfte wieder in erster Linie auf den Unterricht konzentrieren können. Die Arbeitszeit ist nach wie vor viel zu hoch, aber auch Bürokratie und Zusatzaufgaben belasten unnötigerweise das persönliche Zeitbudget von Lehrkräften im Schulalltag. Um es konkret zu machen: Es ist nicht die Aufgabe von Lehrerinnen und Lehrern, sich um funktionierendes Internet zu kümmern. Der IT-Support muss durch Experten erfolgen.

Roselinde Kodym: Die Aufstiegsmöglichkeiten der Fachlehrkräfte für arbeitstechnische Fächer (FLatF) würde ich sofort verbessern. Mit Einführung der Lernfelder sind Fachtheorie und -praxis nicht mehr zu trennen. Fachlehrkräfte sowie Studienrätinnen und Studienräte unterrichten Fachtheorie gleichermaßen. Die FLatF müssen auch die Möglichkeit haben, Funktionsstellen zu besetzen und die Pflichtstundentabelle muss angeglichen werden.

Tina Horneff: Die Wiedereinführung der verbindlichen Grundschulempfehlung wäre mir ein großes Anliegen und damit einhergehend der Erhalt eines differenzierten Schulsystems. Die Grundschulempfehlung bietet den schulisch professionellen Blick auf das Kind und ist immens wichtig, denn wenn die Schulform einfach beliebig gewählt wird, geht das zu Lasten der Kinder. Außerdem brauchen wir eine klar definierte hohe Bildungsqualität, um Schülerinnen und Schülern gute Chancen beim Übergang in die Berufswelt zu ermöglichen. Die hierfür notwendigen qualitativ hochwertigen Abschlüsse erreichen wir wiederum nur durch differenzierte Bildungsangebote.

Jasmin Richter: Eine Aufwertung der Lehrtätigkeit an Grundschulen läge mir sehr am Herzen, entweder in Form einer angepassten, höheren Besoldung oder durch eine deutliche Reduktion der Pflichtstunden. Mir ist bewusst, dass der Korrekturaufwand bei Klassenarbeiten nicht vergleichbar ist mit dem der weiterführenden Schulen, aber die Arbeit mit



„Nur durch engagierte Personalratsarbeit auf allen Ebenen können bestmögliche Arbeitsbedingungen für die einzelne Lehrkraft erreicht werden.“

Peter Natus

der heterogensten Schülerschaft aller Schulformen und der deutlich gestiegene Arbeitsaufwand sollten wertgeschätzt werden. Auf diese Weise wird das Grundschullehramt auch wieder attraktiver für Berufseinsteiger.

Durch die Pandemie durften wir die Unterrichtsbedingungen erleben, die wir uns seit langem wünschen: halbierte Klassen wegen des Wechselunterrichts, mehr Zeit zum Differenzieren und Unterstützen, weniger Konflikte und Unterrichtsstörungen, letztendlich zufriedenstellende und gesündere Arbeitsbedingungen. Über eine Senkung des Klassenteilers sollte unbedingt nachgedacht werden!

→ **Woran hakt es denn im Alltag? Viele Lehrkräfte wirken ausgebrannt, die Überlastungsanzeigen der Schulen nehmen stetig zu. Mit welchen realen Problemen haben Hessens Lehrkräfte zu kämpfen?**



„Für mich persönlich ist es sehr interessant, Schule auch mal ‚von der anderen Seite‘ aus zu betrachten und mit den Entscheidungsträgern in Schulamt und Ministerium ins Gespräch zu kommen. Es ist wichtig, dass die Lehrkräfte an den Schulen wissen, dass es Gremien gibt, in denen ihre Belange vertrauensvoll und kompetent vorgebracht und gelöst werden.“

Annabel Fee

Peter Natus: Das Gefühl der Ohnmacht nimmt permanent zu. Seit Jahren werden Hessens Schulen mit einer Vielzahl von Reformen überzogen, ohne dass dadurch der Unterricht besser geworden wäre. Das subjektive Gefühl, aber auch die konkrete Gefahr gegen etwas zu verstoßen, etwas zu übersehen, haben zugenommen. Wie lange eine Lehrkraft ein Handy, das ohne Erlaubnis im Unterricht genutzt wurde, wegnehmen darf, ist z.B. schon eine Frage von besonderer Tragweite. Es ist aber nicht nur ein rechtliches Problem. Zu viel muss nebenher gemacht und koordiniert werden. Ein konkretes Beispiel: Es ist oftmals sehr schwierig, angesichts der vielen Projekte und Aufgaben einen Termin für eine Klassenarbeit zu finden, an dem auch alle Schülerinnen und Schüler da sind.

Roselinde Kodym: Alle Lehrkräfte müssen umfassende und trotzdem praktikable Lösungen für Inklusion, Integration und Folgen von Migration umsetzen. In den Berufsschulklassen herrscht ständiger Wechsel der Schülerschaft, weil die Betriebe das komplette Jahr über Auszubildende einstellen. Dies ist sehr belastend – nicht nur für die Lehrkräfte, sondern auch für die betroffenen Schülerinnen und Schüler. Gerade an den Beruflichen Schulen haben wir Probleme mit Schulabstünder, Drogenkonsum, Gewaltbereitschaft seitens der Schülerschaft. Hinzu kommt die mangelnde Unterstützung aus dem Elternhaus oder der Wohngruppe. Die vielen zusätzlichen Aufgaben sind auffallend oft der Grund für die Diagnose Burnout. Jede längere Erkrankung im Kollegium führt wiederum zur Mehrbelastung.

Tina Horneff: Die Arbeitsbelastung steigt kontinuierlich an, nicht aber die entsprechende Entlastung. Der Lehrerberuf ist heutzutage keine reine Wissensvermittlung mehr. Lehrkräfte müssen in immer höherem Maße gesellschaftliche Probleme auffangen und sind mehr und mehr zu Erziehern, Therapeuten, Vermittlern, Weichenstellern, Elternersatz u.v.m. geworden. Von den stetig zunehmenden

bürokratischen Aufgaben gar nicht zu sprechen. Um wieder ausreichend Zeit für unser Kerngeschäft zurückzugewinnen, bedarf es einer angemessenen Entlastung, beispielsweise durch eine Erhöhung der Schuldeputate.

Jasmin Richter: Ganz aktuell haben wir mit der digitalen Ausstattung zu kämpfen: mit unbeständigem oder fehlendem WLAN sowie den verschiedensten Videokonferenzsystemen, die mehr oder weniger datenschutzkonform sind.

Weiterhin mangelt es an Zeit für das Kerngeschäft: Zeit für den Unterricht, der didaktisch und methodisch fundiert vorbereitet werden sollte, Zeit für Gespräche mit den Schülerinnen und Schülern neben der reinen Vermittlung von Lerninhalten und Zeit für den wertvollen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Das belastet viele Lehrkräfte, die sich für das Lehramt berufen fühlen und es auch engagiert ausüben möchten, aber immer wieder durch bürokratische Abläufe ausgebremst werden.

→ **Die Attraktivität des Lehrerberufs muss besser werden, da sind sich alle einig: Was braucht es, um junge Schulabsolventinnen und -absolventen davon zu überzeugen, ein Lehramtsstudium aufzunehmen?**

Peter Natus: Der Lehrerberuf ist schon etwas Besonderes, man arbeitet mit jungen Menschen, begleitet ihren schulischen Werdegang, fungiert als Wissensvermittler, Pädagoge und Vorbild. Trotzdem reicht es nicht, ausschließlich auf Idealismus zu setzen: Es hängt auch an einer

Im Gespräch



attraktiven Besoldung. Wer glaubt, mit Nullrunden oder Beihilfekürzungen die richtigen Signale aussenden zu können, der irrt. Eine neue zusätzliche Erfahrungsstufe, mehr Aufstiegsmöglichkeiten, das sorgt für Lehrkräftenachwuchs. Die angehenden Studierenden vergleichen doch die Berufsbilder, dabei rücken früher oder später die Verdienstmöglichkeiten in den Fokus. Wer die besten Lehrkräfte haben will, der muss das bei Tarifverhandlungen auch deutlich machen.

Annabel Fee: In vielen Berufen mit vergleichbarer akademischer Ausbildung wird besser bezahlt, was dazu führt, dass zum Beispiel gerade Absolventen in naturwissenschaftlichen Fächern bzw. Informatik promovieren und/oder in Wirtschaftsunternehmen attraktivere Angebote bekommen. Dazu zählen unter anderem ein volles 13. Monatsgehalt oder das Urlaubsgeld.

Roselinde Kodym: Der Lehrberuf muss in der Gesellschaft aufgewertet werden und wieder mehr an Achtung und Ansehen erreichen. Man muss erkennen, welche wichtige Rolle Bildung spielt. Nur dann schaffen wir es, junge Menschen für unseren Beruf zu begeistern. Es darf nicht das Bild entstehen, dass jede/r Lehrkraft sein kann, ohne eine Ausbildung im pädagogischen und/oder fachbezogenen Bereich zu haben.

Tina Horneff: Angesichts des eklatanten Lehrkräftemangels vor allem im Grundschulbereich wird deutlich, dass die Besoldung eine zentrale Rolle spielt. Im Zeitalter von Inklusion und Integration kann und darf es nicht sein, dass gerade Grundschullehrkräfte mit der höchsten Wochenarbeitszeit die niedrigste Besoldung erhalten. Hier geht es um Wertschätzung der Arbeit und bedarf eines Umdenkens. An dieser Stelle muss es eine entsprechende Anpassung geben oder eine Reduzierung der Wochenarbeitsstunden erfolgen.

Jasmin Richter: Durch eine angemessene Besoldung, unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten, reduzierte Pflicht-

stunden und kleinere Klassen kann die Attraktivität des Lehrberufs erhöht werden. Besonders das Grundschullehramt muss aufgewertet werden, um wieder professionell ausgebildete Berufseinsteigerinnen und -einsteiger für sich zu gewinnen.

→ **Was entgegnet man, wenn im Kollegium behauptet wird, Gewerkschaften würden sowieso nichts erreichen? Warum sollte man zur Personalratswahl gehen?**

Peter Natus: Als Einzelner erreicht man nur sehr wenig. Wer mal versucht hat, die Schule zu wechseln, der weiß, dass es ohne Interessenvertretung schwer wird. Abordnungen, Versetzungen, Beförderungen, Hilfe bei juristischen Auseinandersetzungen, das geht nur schwer alleine gut voran. Eine Dienstvereinbarung kann nun mal nur ein Personalrat aushandeln. Und hier ist der Organisationsgrad einer Lehrgewerkschaft ein starker Rückhalt. Deswegen braucht es eine hohe Wahlbeteiligung und ein gutes Ergebnis für den dlh!

Annabel Fee: Mit dem Gang zur Wahlurne stärken Sie unser Mitspracherecht in den Gremien der hessischen Personalvertretungen. In meinem Fall ist es die Arbeit im Hauptpersonalrat beim Kultusministerium, wo wir als Gremium frühzeitig bei der Erstellung von Erlassen und Verordnungen eingebunden werden. Wir können in diesem Zusammenhang zum Beispiel auch schulformbezogene Forderungen stellen oder bei „Fehlern“ oder Missständen, die wir erkennen, eingreifen.

Roselinde Kodym: Wir haben erreicht, dass die Stufe 6 bis zur Entgeltgruppe 15 eingeführt wurde, dies sollte einen guten Grund für jede angestellte Lehrkraft darstellen, zur Wahlurne zu gehen. Zusätzlich haben wir Tarifierhöhungen erkämpft, von denen wir alle profitiert haben. Das ist die monetäre Seite einer Gewerkschaft. Aber was wären die vielen Gespräche, seien

„Die vielfältigen Begegnungen, die ich in den bisherigen Jahren meiner Personalratstätigkeit hatte, seien es Gespräche mit der Dienststelle oder Mitarbeitergespräche, Wiedereingliederungsgespräche, Konfliktgespräche und dergleichen, verdeutlichten die Dringlichkeit, Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen und motivierten mich, ihnen als Teil des dlh dabei zu helfen, ihre Rechte durchzusetzen.“

Roselinde Kodym

es Wiedereingliederung, Schwerbehindertengespräche, Monatsgespräche, Mitarbeitergespräche, ohne personalrechtlichen Beistand?

Tina Horneff: Durch das Setzen Ihres Kreuzchens, haben Sie die Möglichkeit, Personalvertretung und Bildungspolitik mitzugestalten. Sie sollten dieses Stimmrecht unbedingt wahrnehmen. Nur mit Ihrer Unterstützung ist es möglich, ein gutes Ergebnis für den dlh zu erzielen und uns eine „starke Stimme“ in den hessischen Personalvertretungen zu geben – sowohl im Gesamt- als auch im Hauptpersonalrat.

Jasmin Richter: Eine Gewerkschaft ist nur so stark wie ihre Mitglieder. Nur wer wählen geht, stärkt das Mitspracherecht der Personalvertretung. Ihre Stimme gibt uns die Möglichkeit, Einfluss auf die Gestaltung der Bildungspolitik zu nehmen, sie mitzugestalten und Missstände zu beseitigen.

→ **Im Interview haben wir nun viele Meinungen zu verschiedenen bildungspolitischen Fragestellungen von Ihnen gehört, aus den verschiedenen Schulformen: Was eint Sie denn nun als dlh, warum sind Sie gemeinsam stark?**



„Personalratsarbeit ist wichtig für ein gesundes Arbeitsklima. Nur im wechselseitigen Austausch auf allen Ebenen (Schule, Schulamt und HKM) können unsere Interessen und Belange wahrgenommen und gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden.“

Jasmin Richter

Annabel Fee: Uns alle eint der Gedanke eines starken und differenzierten Schulsystems. Wir als „Experten-Lehrkräfte“ vor Ort (an den Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen, Gymnasien und Beruflichen Schulen) bündeln unser Wissen und tragen es im Rahmen des dlh zusammen. Dabei haben wir einen Blick auf das „große ganze“ System und können die individuellen Probleme an den unterschiedlichen Schulformen schnell erkennen und daraus konkrete Forderungen ableiten.

Peter Natus: Der Philologenverband, glb und VDL beurteilen die Schulpolitik aus ihrem jeweiligen, verbandsspezifischen Blickwinkel. Das wird gerne von konkurrierenden Gewerkschaften als Manko dargestellt. Wir haben aber dadurch viel mehr Kompetenz in der jeweiligen Schulform. Dann in einem zweiten Schritt gemeinsam im dlh zu versuchen, die schulformspezifischen Fragestellungen in gemeinsames Handeln umzusetzen, das ist schon die Besonderheit, die den dlh ausmacht.

Roselinde Kodym: Wir sind stark, weil wir uns sinnvoll ergänzen, fachkompetent beraten, nach Lösungen suchen und ein tolles Team sind.



„Personalratsarbeit ist wichtig, denn nur so können wir uns für Ihre Interessen und Anliegen einsetzen und die Arbeitsbedingungen an Ihren Schulen verbessern.“

Tina Horneff

Tina Horneff: Uns eint der Wunsch nach dem Erhalt eines differenzierten, leistungsorientierten Schulsystems. Gerade weil wir aus unterschiedlichen Schulformen kommen, schaut jeder von uns „über den eigenen Tellerrand hinaus“. Wir stehen in regelmäßigem, engen Austausch miteinander und bündeln unsere Erfahrungen. Gemeinsam können wir schneller und effektiver die Probleme und Interessen, die in den jeweiligen Schulformen auftreten, angehen und umsetzen.

Jasmin Richter: Im dlh verbinden und ergänzen sich die schulformspezifischen Interessen und Kompetenzen. Gemeinsam setzen wir uns für ein differenziertes Schulsystem ein, das die Heterogenität der Schülerinnen und Schüler auffängt und entsprechende Bildungschancen bereitstellt.

→ Warum braucht es dann noch den dbb Hessen?

Peter Natus: Es gibt eine Vielzahl von Themen, die für Beamte und Tarifbeschäftigte insgesamt von Bedeutung sind. Die seit Jahren zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist beispielsweise ein solches Thema. Und am Beispiel der anhängigen Klagen gegen die Besoldungsrunden 2015/16 sieht man, dass der dbb Interessen sehr gut bündeln kann und auch in Besoldungsfragen grundsätzlich sehr durchsetzungsstark ist. Lehrgewerkschaften wären alleine zu schwach hierfür.

Annabel Fee: Am Beispiel der vom dbb beauftragten Umfrage zum Thema „Gewalt gegen Beamte“ wird deutlich, wie wichtig ein starker Dachverband ist, der uns auch berufsübergreifend schützt und dadurch die Position für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst stärker verankert. Auch wenn es pathetisch klingen mag, aber nur gemeinsam sind wir stark und haben eine größere Außenwirkung.

Roselinde Kodym: Der dbb in Hessen ist sehr wichtig für uns, da Hessen als einziges Bundesland nicht mehr in der Tarifge-

meinschaft der Länder ist, der dbb Hessen führt die Tarifverhandlungen und arbeitet an der landesspezifischen Gesetzgebung mit. Eine weitere Besonderheit ist das Landesticket für die Beschäftigten des Landes Hessen, auch daran war der dbb maßgeblich beteiligt. Und: Wir vom dlh kämpfen weiterhin mit dem dbb Hessen auch im Jahr 2021 um inflationsbereinigte Gehaltsanpassung – wie schon im letzten Jahr bewiesen! Weiterhin beschreiten nur wir immer noch den Klageweg (Weg durch die Instanzen) bezüglich der amtsangemessenen Besoldung und der beiden Nullrunden in Hessen!

Tina Horneff: Der dbb setzt sich unter anderem dafür ein, dass das Prinzip der privaten Krankenversicherung und der ergänzenden Beihilfe des Landes erhalten bleibt. Das ist ein wichtiger Baustein des hessischen Beamtenrechts, der von allen Seiten in Bedrängnis gerät. An dieser Stelle sind wir sehr dankbar, dass der dbb unsere Position zum Erhalt des Berufsbeamtentums mit der Beihilferegelung im Krankheitsfall nachdrücklich unterstützt.

Jasmin Richter: Der dbb ist ein starker Interessenvertreter, der sich übergreifend für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst einsetzt. Somit werden die Forderungen der Lehrgewerkschaften nach einer angemessenen Besoldung und Versorgung auf einer weiteren Ebene unterstützt.

Die Listen

dlh und dbb – ein starkes Bündnis für unsere angestellten Lehrkräfte

Wir setzen uns gemeinsam mit dem dbb Hessen ein für

- eine allgemeine Absenkung der Wochenarbeitszeit.
- eine Absenkung der Pflichtstundenzahl für Fachlehrkräfte.
- eine zeitgemäße Entgelttabelle.
- mehr Aufstiegschancen innerhalb der Entgelttabelle.
- eine Steigerung der Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse.
- eine zuverlässige Ferienbezahlung für TV-H-Kräfte.
- eine Reduktion von befristeten Arbeitsverträgen.
- einen abschlagsfreien Ruhestand mit 63 Jahren nach 40 Beschäftigungsjahren.



Jasmin Richter

Grundschullehrerin
Stadtschule an der Wilhelmskirche
Bad Nauheim
jasmin.richter@wibn.wtkedu.de

Nähere Informationen finden Sie unter
www.dbb-hessen.de
www.deutscher-lehrerverband-hessen.de

Wir stehen für einen modernen Tarifvertrag mit einer leistungsgerechten Vergütung und gerechten Aufstiegsmöglichkeiten für die Hessischen Tarifbeschäftigten.

Personalvertretung gestalten – nur mit uns!



Arbeitnehmer-Kandidatenliste für den HPRLL

Nr. Frauen

- 1 **Jasmin Richter**
- 2 **Martina Bott**
- 3 **Yvonne Burger-Puzik**

Männer

- 1 **Joachim Blaufuß**
- 2 **Jörg Petermann**

**Wählen Sie Hessens
[Listen-] Nummer 1 – den dlh!**

Wir kämpfen **gemeinsam** für Hessens Lehrkräfte



Wählen Sie Hessens
(Listen-) Nummer 1 – den dlh!



Beamten-Kandidatenliste für den HPRLL

Nr.	Frauen	Männer	Nr.	Frauen	Männer
1	Annabel Fee	Peter Natus	22	Sarah Gätsch	Benedikt Gehrling
2	Roselinde Kodym	Jörg Leinberger	23	Bärbel Marx-Preißler	Thorsten Rohde
3	Tina Horneff	Dr. Claus Wenzel	24	Inga Zekl	Thomas Kramer
4	Ulrike Rau	Claudius Brasch	25	Melanie König-Greilich	Rene Rink
5	Britta Bergmann	Alexander Schmitt	26	Svenja Uhde	Christoph Wolff
6	Dr. Angela Schröder	Claus Eschenauer	27	Katrin Held	Andreas Lotz
7	Nadja Heuser	Björn Bock	28	Christina Kappen	Dieter Rössler
8	Anna Nüchter	Lutz Volbracht	29	Sandra Haab	Maximilian Manns
9	Ute Molden	Peter Meiss	30	Ursula Feling	Rüdiger Horstmann
10	Dr. Marion Clausen	Benjamin Hagenauer	31	Astrid Maierhofer	Andreas Bockholt
11	Kerstin Jonas	Christoph Juretschke	32	Eleonore Wegner	Alexander Schmitt
12	Tanya Gotta-Leger	Andreas Müller	33	Bettina Trouvain-Schmidt	Dr. Christof Peter
13	Sybille Hutterer	Jürgen Hartmann	34	Carolin Fottner	Jürgen Blaß
14	Katja Riedel	Tobias Jost	35	Katy Haarmann	Sebastian Krämer
15	Christina Eidam-Blume	Manfred Reus	36	Nadine Paulus	Manfred Schüler
16	Liesa Rützel	Thomas Beer	37	Claudia Schramm	Michael Hans
17	Regina Röse	Andreas Göbel	38	Christina Rößler	Sören vom Schloß
18	Bianca Dietrich	Karl-Friedrich Paul	39	Esther Ringsdorf-Zörb	Hubertus Reith
19	Lisa Völkel	Dr. Theo Keup	40	Judith Meyer	Dirk Winkel
20	Stefanie Demling	Peter Kurz	41	Karina Gottschalk	
21	Sandra Redling	Markus Adami			



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



deutscher_lehrerverband_hessen

