

SONDERAUSGABE 1/2020



deutscher\_lehrverband\_hessen



Klonen  
oder kürzen?



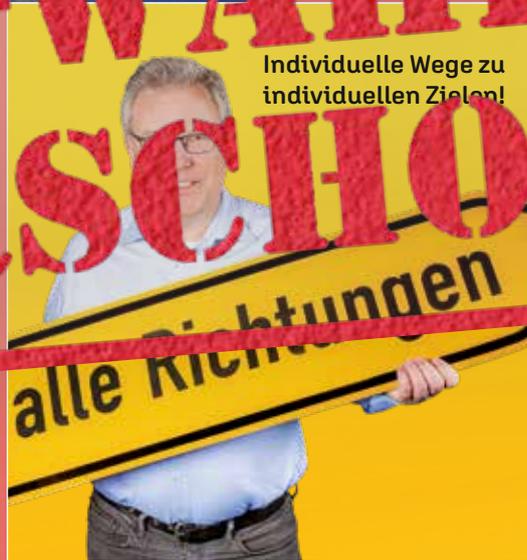
Tablets angeschafft.  
Fortbildungen  
besucht. Und wo  
bleibt das WLAN?



Lehrkräfte müssen  
wohl zaubern  
können!?



Karriere hat  
jemand das  
Stress-Karussell  
auf der Seite



Individuelle Wege zu  
individuellen Zielen!



Hier könnte  
eine Profit-Lehrkraft stehen!



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



Warum werden  
gleichwertige  
Leistungen  
unterschiedlich  
bezahlt?



Wie fokussiert man  
sich bei all dem  
Trubel aufs  
Wesentliche?

# Inhalt

|   |    |
|---|----|
| • <b>AUFTAKT</b> – Die dlh-Landesvorsitzende hat das Wort                                       | 3  |
| • <b>CHRONIK</b> – Über 70 Jahre erfolgreiche Verbandsarbeit                                    | 4  |
| • <b>WIR SIND DER DLH</b> – Der hphv stellt sich vor  | 6  |
| Der VDL stellt sich vor   | 7  |
| Der glb stellt sich vor   | 8  |
| • <b>IM WANDEL</b> – Antworten für Hessens Lehrkräfte   | 9  |
| • <b>DIE KAMPAGNE</b> – Unsere Forderungen  | 10 |
| • <b>IM GESPRÄCH</b> – 7 Fragen an unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat | 18 |
| • <b>DIE LISTEN</b> – 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

Edith Krippner-Grimme  
Landesvorsitzende  
An den Eichen 8  
34599 Neuental

Telefon: +49 6693 1420  
deutscher-lehrerverband-hessen@gmx.de

## Bildmaterial

Libelle Designwerkstatt – Isabelle Zellmer  
Alle anderen: siehe Kennzeichnung

## Redaktion

Annabel Fee, Tina Horneff, Kerstin Jonas,  
Tobias Jost, Roselinde Kodym, Monika Otten,  
Reinhard Schwab, Volker Weigand

## Layout

Gestaltungsfreunde Werbeagentur  
kontakt@gestaltungsfreun.de

## Druck

Flyeralarm GmbH  
Alfred-Nobel-Str. 18  
97080 Würzburg

# Auftakt

## Liebe Leserin, lieber Leser

→ **Alle vier Jahre heißt es in den hessischen Dienststellen wieder: „Kreuzchen setzen!“ – alle vier Jahre finden gemäß dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) im Mai reguläre Wahlen zu den Personalvertretungen statt. Die nächste Wahl im Kulturbereich ist auf den 12. und 13. Mai terminiert.**

Dieser Aufruf zur Wahl ist verbunden mit der Möglichkeit der Wählerschaft, mit ihren Kreuzen über die Zusammensetzung des Personalrats sowohl an der eigenen Schule – und für die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und die Ausbilderinnen und Ausbilder an ihren Studienseminaren – als auch des Gesamtpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer im eigenen Staatlichen Schulamt (GPRL) und letztendlich des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium (HPRL) zu entscheiden. Sie als Wählerin oder Wähler entscheiden durch Ihre Kreuze, welchen Wahlvorschlag Sie vor dem Hintergrund Ihrer eigenen berufs- und bildungspolitischen Position unterstützen.

Dass starke Personalvertretungen auf allen genannten Ebenen als wichtiges Gegenüber der Dienststelle notwendig für einen geregelten Ablauf sind, ist wohl unstrittig. Dieses Miteinander von „Beschäftigten“ und Vertretungen der „Dienststelle“ ist in § 60, Absatz 1, dem „Herzstück“ des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG), geregelt:

*„Dienststelle und Personalrat arbeiten vertrauensvoll ... zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammen.“*

Dies beinhaltet eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Personalratsarbeit ist eine interessante Aufgabe – und trotzdem gestaltet sich alle vier Jahre die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten oft schwierig.

Bereits weit vor dem Start des Wahlkampfes beginnt für diejenigen, die Wahlvor-

schläge einreichen wollen, die Hektik: seien es Gewerkschaften und Verbände, die unter dem Dach ihrer Spitzenorganisationen, wie z.B. der Deutsche Lehrerverband Hessen (dlh) mit seinen Mitgliedsverbänden im Deutschen Beamtensbund Hessen, agieren oder einfach nur kollegiale Zusammenschlüsse, die ohne diesen berufspolitischen Hintergrund losgelöst und als „unabhängig“ firmieren.

Mit dem vorliegenden Magazin *dlh-express* wollen wir, die Vertreterinnen und Vertreter der im dlh zusammengeschlossenen Verbände glb, hphv und VDL, Ihnen einige wichtige Aspekte unserer bildungs- und berufspolitischen Orientierung nahebringen und einige unserer Kandidatinnen und Kandidaten kurz vorstellen.

Informieren Sie sich vor der Wahl über die zur Abstimmung stehenden Wahlvorschläge und deren Programme, vergleichen Sie und entscheiden Sie sich im Mai für die Gruppierung, die mit Ihren Vorstellungen am kompatibelsten ist. 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!

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

*Edith Krippner-Grimme  
dlh-Landesvorsitzende*



Foto: privat



# Über 70 Jahre erfolgreiche Verbandsarbeit

→ Der Deutsche Lehrerverband Hessen (dlh) ist im Jahr 2020 der Zusammenschluss dreier spezialisierter Lehrerverbände, die sich dafür einsetzen, dass Schülerinnen und Schüler ihren Begabungen nach gefördert und gefordert werden. Diese drei Verbände sind:



Hessischer Philologenverband e. V., die Gewerkschaft der Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer



Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen e. V.



Verband der Lehrer Hessen, Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Grund-, Haupt-, Real-, Gesamt- und Förderschulen

→ Im Jahr 2018 beging der dlh sein **siebzigjähriges Bestehen**. **Nachstehend einige Informationen, die der Chronik zu diesem Jubiläum entnommen sind.**



## 1948 – Erster Zusammenschluss

*Bund der Hessischen Lehrer und Erzieher (BHLE)*

Am 25. September 1948 vollzogen im Gewerkschaftshaus in Frankfurt/Main der katholische Lehrerverband Hessen, der Verein katholischer deutscher Lehrerinnen in Hessen, der Verband der Lehrer und Lehrerinnen an höheren Schulen, der Verband hessischer Diplom-Handelslehrer, der Verband hessischer Lehrer und Erzieher im freien deutschen Gewerkschaftsbund und der Verband der Lehrer an Berufs- und Fachschulen, Hessen, einen Zusammenschluss.

Diese sechs Lehrerverbände haben sich schon zu jener Zeit den Bestrebungen nach einer Einheitsschule und einem Einheits-Lehrerverband, den der dama-

lige Vorsitzende des Allgemeinen Deutschen Lehrer- und Lehrerinnenverbandes (ADLLV, später GEW) in die Wege leiten sollte, widersetzt.

Dies wird auch in den Leitsätzen des BHLE zur Schulpolitik aus dem Jahre 1952 deutlich: „Jede Schulart hat die Aufgabe, zu ihrer vollen Sinnerfüllung ... zu gelangen“, so heißt es dort. Und auch heute noch setzt sich der dlh für den Erhalt eines vielfältigen begabungsgerechten Schulsystems ein.

Der Zusammenschluss der damals sechs Verbände nannte sich Bund der Hessischen Lehrer und Erzieher (BHLE), seit 1971 Deutscher Lehrerverband Hessen (DLH, heute dlh). Der Bund gab sich bereits im Gründungsjahr eine Satzung und eine Geschäftsordnung.

Relativ rasch entstanden Bezirksverbände und Kreisverbände, und mit der



## 1952 – Leitsatz-Formulierung

*„Jede Schulart hat die Aufgabe, zu ihrer vollen Sinnerfüllung zu gelangen.“*



## 70er Jahre – Die Personalratslisten

Die Aufstellung der Personalratslisten fiel dem dlh in den 70er Jahren zu

Einrichtung von Personalvertretungsorganen auf der Ebene der Regierungspräsidien (Bezirkspersonalräte) und nach der Schaffung der Staatlichen Schulämter auch auf der Ebene der Kreise bzw. kreisfreien Städte fiel in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts dem dlh eine entscheidende Funktion zu: die Aufstellung der Personalratslisten. Und diese Funktion ist bis zu den diesjährigen Personalratswahlen geblieben: auch am 12. und 13. Mai 2020 treten die Verbände des dlh in gemeinsamen Listen unter dem Dachverband dlh bei den Personalratswahlen an.

Ein weiteres Markenzeichen dieses Bündnisses ist, regelmäßig Gespräche mit den politisch Verantwortlichen zu führen, um Verbesserungen für die Lehrerschaft des Landes zu erreichen. Im Gegensatz zur GEW lehnten und lehnen die dlh-Verbände als Mitglieder des Deutschen Beamtenbundes Hessen das Mittel Streik zur Durchsetzung ihrer schulpolitischen Ziele ab, sie wählten und wählen stets die Form der Demonstration außerhalb der Unterrichtszeit.

So fand die Demonstration des dlh mit ca. 2.000 Personen am 25. Oktober 1972 in Wiesbaden besondere Erwähnung in der Presse. Am 1. Juli 1997 streikte die GEW auf dem Frankfurter Römerberg morgens – und nachmittags demonstrierte der dlh am selben Ort. Am 29. August 1995 fanden sich unter dem Titel „Hessens Schulen in Not – Bildung in Gefahr“ am 29. August 1995 ca. 4.000 Eltern und Lehrkräfte auf dem Luisenplatz in Wiesbaden ein; dies war das erste gemeinsame Auftreten der drei Lehrverbände nach zwei Dekaden.

Zwei Jahre später, am 16. Oktober 1997, folgte das vielleicht größte Highlight: dlh, GEW und VBE im Schulterschluss mit Landeselternbeirat und Landesschülervertretung versammelten ca. 8.000 Personen um den Hessischen Landtag in Wiesbaden.

Im Jahr 1998 wurde eine Klage, die der hphv kurz vor der GEW gegen die 80%ige

„Zwangsteilzeit“ bei Neueinstellungen eingereicht hatte, als Sammelklage positiv beschieden, was vielen betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die auf Anraten Widerspruch gegen die Kürzung eingereicht hatten, eine Nachzahlung z.T. in fünfstelliger Höhe bescherte.

Das Verwaltungsgericht Frankfurt hatte im April 2015 eine durch den hphv initiierte Klage positiv beschieden, dass Lehrkräften die Kosten für die Durchführung einer Klassenfahrt komplett erstattet werden müssen. Das Verwaltungsgericht Kassel fällte im Februar 2019 ein entsprechendes Urteil. Damit ist die Praxis der Pauschalen als nicht rechters geurteilt worden. Weiterhin hat im Oktober 2018 das Bundesverwaltungsgericht geurteilt, dass die an vielen Schulen getätigte Abfrage der Schulleitung, ob eine Lehrkraft im Falle nicht ausreichender Haushaltsmittel auf eine ihr zustehende Reisekostenvergütung für eine Klassenreise teilweise verzichtet, gegen den beamtenrechtlichen Fürsorgegrundsatz verstoßen kann.

Ende des Jahres 2018 wurde endlich durch die Initiative des hphv und seines Vorsitzenden eine seit langer Zeit geäußerte Forderung nach der Entlastung der Mentorinnen und Mentoren umgesetzt, und in einer ersten Tranche wurde jeder Lehrkraft im Vorbereitungsdienst eine Stunde für ihre Mentorinnen und Mentoren zugewiesen. Der dlh und seine drei Mitgliedsverbände glb, hphv und VDL werden auch weiterhin in Verhandlungen mit dem Kultusminister um eine Erhöhung dieser Zahl stehen.

Edith Krippner-Grimme,  
dlh-Landesvorsitzende



## 2015–2019 Urteile zu Klassenfahrten

Volle Kostenerstattung für Lehrkräfte und Stärkung des Fürsorgegrundsatzes



## 2018 – Entlastung für besseres Zeitmanagement

Unsere Forderungen wurden umgesetzt – und wir machen weiter!



## 90er Jahre – Demonstrationen

Statt zu streiken, nutzen wir die Demonstration zur Durchsetzung unserer schulpolitischen Ziele

# hphv – Hessischer Philologenverband



Foto: hphv

## → 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 zusammengeschlossen. Kern unserer Tätigkeit sind alle im Zusammenhang mit Unterricht und Schule stehenden bildungs- und berufspolitischen 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 wissenschaftsorientierte 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

# sind der dlh

## 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 und auf facebook.

*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](http://www.vdl-hessen.info)

[facebook.com/verbandderlehrerhessen](https://facebook.com/verbandderlehrerhessen)

# 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 geltenden Rechtsschutzordnung. Weiterhin erhalten sie eine kostenlose Unfall- und Diensthauptpflichtversicherung 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

# Im Wandel

## 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 vergangenen Jahres 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: der dbb Hessen und unsere Dachverbänden DL, dbb, DPHV, BvLB und VDR.
- in der Motivation vereint sind, uns für Lehrkräfte, deren Belange sowie Interessen und für das mehrgliedrige, diffe-

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 aufgebauchter Praxisferne.

### Ratzfatz – erledigt?

Nun, wir vom Deutschen Lehrerverband Hessen setzen uns ehrenamtlich und ohne volle Freistellung ein. Das bedeutet, wir verfügen weder über eine rund um die Uhr besetzte Geschäftsstelle, noch stehen uns immer erreichbare Anwälte zur Verfügung.

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 genom-

men, uns neu zu präsentieren. Das dlh-Logo wurde bereits im vergangenen Herbst relaunched, unsere Website und sämtliche Print-Bausteine, wie beispielsweise dieses Magazin in Ihren Händen, haben wir Anfang des Jahres in ein neues Layout gesteckt.

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 zusammenrücken.

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.

# Unsere Forderungen

Die



**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 Grundschulempfehlung, da hiermit die schulisch professionelle

Sicht auf das Kind im Vordergrund stünde. Die derzeitige Beliebigkeit 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 umzu-

# e Kampagne

setzen 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!

Tina Horneff



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

## Digitalisierung

**Im September letzten Jahres wurde das Gesetz zur Umsetzung der „Förderung der kommunalen und digitalen Bildungsinfrastruktur“ – bekannt unter dem „Digitalpakt Schule“ - vom hessischen Landtag beschlossen.**

Mit einem Gesamtvolumen von 500 Millionen Euro werden Hessens Schulen von 2019 bis 2024 finanziell unterstützt. Dabei geht es u.a. um die Ausstattung der Klassenzimmer mit Smartboards, Anschaffung von neuen Computern, Tablets/Notebooks und auch um die flächendeckende Einrichtung von WLAN an allen Schulen.

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. Ein besonderes Problem sehen wir darin, dass der langfristige IT-Support nicht hinreichend sichergestellt werden kann. Es wird zwar in der Beschreibung der förderfähigen Maßnahmen von „Einrichtung

von Strukturen für die professionelle Administration und Wartung digitaler Infrastrukturen...“ gesprochen, jedoch wissen wir aus der Praxis, dass IT-Fachkräfte oder überhaupt Lehrkräfte für Informatik nur sehr schwer zu finden sind auf dem Arbeitsmarkt. Da sich dies dann auch im Zuständigkeitsbereich der Schulträger befindet, bezweifeln wir, dass es finanziell überhaupt tragbar sein wird, Fachkräfte für alle Schulen zu finden.

**Wir fordern deshalb die Sicherstellung von professionellem IT-Support an allen Schulen!**

Eine weitere Problematik ist die persönliche Ausstattung der Lehrkräfte, denn die dringende Forderung nach digitalen Endgeräten für Lehrkräfte bleibt bis auf weiteres unerfüllt. Wir als dlh monieren, dass Lehrkräfte einerseits den digitalen Wandel und die Umsetzung in den Schulen voll mittragen sollen, andererseits jede/r Einzelne dies mit ihren oder seinen eigenen Endgeräten unterschiedlichster Art umsetzen muss. Hier muss es in naher Zukunft zu einer einheitlichen

Lösung kommen, denn es geht nämlich auch um datenschutzrechtliche Fragen; das Führen von Notenlisten, das Abspeichern von Gutachten und das Versenden von personenbezogenen Daten beispielsweise entsprechen bei privaten Endgeräten nicht den Richtlinien der DSGVO.

### **Der dlh fordert demzufolge Dienstlaptops/Tablets für alle Lehrkräfte!**

Des Weiteren erfordert die Umsetzung des Digitalpaktes auch unbedingt praxisnahe Fortbildungen für die Lehrkräfte vor Ort, die unbürokratisch und ohne wesent-

lichen Mehraufwand in den ohnehin schon straff organisierten Schulalltag integriert werden können. Die Lehrkräfte dürfen nicht zusätzlich belastet werden, sie müssen bei der Umsetzung professionell betreut und fortgebildet werden. Digitalisierung darf hierbei nicht zum Selbstzweck werden, Unterricht wird durch den Einsatz von digitalen Medien nicht per se inhaltlich besser, Pädagogik und die Lehrkraft sollten immer im Vordergrund stehen. Digitalisierung verändert den Unterricht, der Einsatz neuer Medien erfordert gut geschulte Lehrkräf-

te, die den Spagat zwischen Wissensvermittlung und pädagogischer Arbeit sinnvoll umsetzen müssen und können.

### **Aus diesem Grund fordern wir als dlh die Gewährleistung für praxisnahe Fortbildungen an den Schulen vor Ort!**

Insgesamt ist der „Digitalpakt Schule“ sehr begrüßenswert, aber er ist nur ein erster Schritt und wird auch nach fünf Jahren noch weitere Herausforderungen mit sich bringen.

*Annabel Fee*

## Lehrkräftemangel

**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 Beförderung- 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 Beförderung- 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!

*Kerstin Jonas*

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





**Klonen  
oder kürzen?**

## Arbeitsbelastung

**Die Belastungen und Aufgaben im Schulalltag haben deutlich zugenommen: Die Heterogenität der Schüler\*innen erfordert Binnendifferenzierung und entsprechenden Mehraufwand in der Unterrichtsvor- und -nachbereitung. 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!
- Mehr Pädagogik, weniger Bürokratie!
- Klassen- und Kursteiler um 20% senken!
- Kooperationsstunden für inklusives Arbeiten!
- Multiprofessionelle Unterstützung für alle Lehrkräfte
- Mehr Funktions- und Beförderungsstellen!

*Monika Otten*



## Warum werden gleichwertige Leistungen unterschiedlich bezahlt?

## Besoldungsanpassung

**Hinweise auf bessere Bezahlung konservativen 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 Bildungsetat 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 Beförderungstellen. 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 Tarifiergebnisse 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!

*Volker Weigand*

# e Kampagne



**Kann mal bitte jemand das Stress-Karussell anhalten?**

Wenn dann – aus dienstlichen Gründen – immer häufiger Anträge auf Sabbaticals zurückgewiesen werden, nimmt man den Lehrkräften aller Schulformen eine Erholungsphase, die ein drohendes Burn-out 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!

*Roselinde Kodym*

## 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, wie Bildschirmarbeitsplätze. **Dominierend ist jedoch die psychoemotionale Belastung!**

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. 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.

## 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.**

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,

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“ mit dem Ziel eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in allen Dienststellen einzurichten, damit entscheidende Vorteile für die Beschäftigten und die Dienststellen gleichermaßen verwirklicht werden können.

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

Monika Otten



**Wie fokussiert man sich bei all dem Trubel aufs Wesentliche?**

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

# 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. Wird die Zeit außerhalb von Kindergarten und Schule auch noch in zwei Familienwelten verbracht (Patchwork), so wird eine klare, erzieherische Linie nicht einfacher; zu viele Personen sind in unterschiedlichem Maße beteiligt.

**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 (letztere sind eine Zusatzbelastung für Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte gleichermaßen) 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! Ein inflationäres Einfordern von Papierleichen hilft weder der Schüler-, Eltern- noch der Lehrerschaft im Alltag. 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 ein Pausengespräch mit Kolleginnen und Kollegen, ein Austausch mit 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.

*Kerstin Jonas*

# 7 Fragen an unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat



Annabel Fee

HPhV

**Schule/Schulform:**

Gutenbergschule Wiesbaden /Gymnasium

**Lehramt:** Gymnasium

**Alter:** 41

**Familienstand:** verheiratet, 3 Kinder

**Personalratserfahrung:**

Gesamtpersonalrat insgesamt 4 Jahre, Hauptpersonalrat 2 Jahre



Volker Weigand

HPhV

**Schule/Schulform:**

Lessing-Gymnasium Lampertheim

**Lehramt:** Gymnasium

**Alter:** 46

**Familienstand:** verheiratet, 2 Kinder

**Personalratserfahrung:**

Schulpersonalrat 5 Jahre, Gesamtpersonalrat 4,5 Jahre, Hauptpersonalrat 2,5 Jahre



Roselinde Kodym

glb

**Schule/Schulform:**

Wilhelm-Knapp-Schule Weilburg

**Lehramt:** Fachlehrerin  
Wirtschaft und Verwaltung

**Alter:** 58

**Familienstand:** verheiratet, 2 Kinder

**Personalratserfahrung:**

Seit 2008 Mitglied öPR, seit 2016 Mitglied HPRLL

→ **Kürzlich hat das Kultusministerium verkündet, dass Hessen auch 2020 „kräftig in seine Schulen investiere“. 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, ich bezweifle, dass es auf dem Arbeitsmarkt genügend ITler gibt, die es unbedingt in die Schulen drängt. Dafür wird in der freien Wirtschaft einfach zu gut bezahlt.

**Volker Weigand:** Die Ausgaben im Bildungsbereich wurden gesteigert, das stimmt schon. Allerdings werden die Schwerpunkte falsch gesetzt. Statt die Lehrkräfte fair zu bezahlen, die Schulen wirklich zukunftsfähig zu machen, werden allenfalls kosmetische Reparaturen durchgeführt. Der Digitalpakt beispielsweise ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Die bürokratischen Abläufe verschlingen zu viele Ressourcen.

**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 dringenden 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. Hier muss investiert werden.

**Tina Horneff:** Bei aller Wertschätzung bezüglich der geplanten Maßnahmen wie der Schaffung von neunhundert neuen Stellen, Neueinstellungen für die Grundschule, Aufstockung von Referendarenstellen etc., 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 in den letzten Jahren ebenfalls deutlich angestiegen sind.

**Jasmin Richter:** Es klingt zunächst einmal gut, dass Hessen in seine Schulen investiert. Viele Maßnahmen kaschieren aber nur die grundlegenden Probleme: Wenn Schulen im Rahmen des Digitalpakts technisch ausgestattet werden, be-

# m Gespräch



**Tina Horneff**

VDL

**Schule/Schulform:**

Altkönigschule, kooperative  
Gesamtschule, Kronberg

**Lehramt:** Grund-/Haupt-u. Realschule

**Alter:** 45

**Familienstand:** verheiratet, 1 Kind

**Personalratserfahrung:**  
im örtlichen Personalrat



**Jasmin Richter**

VDL

**Schule/Schulform:**

Stadtschule an der  
Wilhelmskirche Bad Nauheim

**Lehramt:** Grundschule

**Alter:** 36

**Familienstand:** ledig

**Personalratserfahrung:**  
seit 8 Jahren Mitglied im ÖPR

deutet das noch nicht, dass die digitalen Medien auch sinnvoll eingesetzt werden. Wieder einmal werden vielfältige pädagogische Konzepte an den Schulen erarbeitet, aber erreicht man dadurch auch gleichzeitig einen pädagogischen Mehrwert? Viele Lehrkräfte sehen sich noch nicht in der Lage, die technische Einrichtung zu bedienen, geschweige denn, sie im Unterricht zu verwenden. Hier fehlt es an flächendeckenden Fortbildungsangeboten.

Weiterhin ist insbesondere in Grundschulen die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren 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 Perso-

nal. 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 investiert 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.

**Volker Weigand:** Hessens Lehrkräfte gehören fair bezahlt. Die Arbeitszeit ist nach wie vor viel zu hoch, immer mehr Aufgaben sind dazu gekommen. Es wird höchste Zeit, dass sich Lehrkräfte wieder auf das Kerngeschäft Unterricht konzentrieren können. Um es konkret zu machen: Es ist nicht die Aufgabe von Lehrerinnen und Lehrern sich um funktionierendes Internet zu kümmern. Der IT-Support ist kein Bestandteil der Lehrerausbildung, und das ist auch richtig so.

**Roselinde Kodym:** Die Aufstiegsmöglichkeiten der Fachlehrkräfte für arbeitstechnische Fächer (FLeaF) würde ich sofort ändern. Mit Einführung der Lernfelder sind Fachtheorie und -praxis nicht mehr zu trennen. Fachlehrkräfte sowie Studienrätinnen und Studienräte unterrichten Fachtheorie gleichermaßen. Die FLeaF müssen auch die Möglichkeit haben, mehr 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 der heterogensten Schülerschaft aller Schulformen und der oben beschriebene Arbeitsaufwand, der in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist, sollten wertgeschätzt werden. Auf diese Weise wird das Grundschullehramt auch wieder attraktiver für Berufseinsteiger.

→ **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?**

**Volker Weigand:** Das Gefühl der Ohnmacht nimmt stetig zu. Immer mehr Gesetze, Verordnungen, Erlasse gibt es, ohne dass dadurch der Unterricht besser



„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*

geworden wäre. Die Gefahr gegen etwas zu verstoßen, etwas zu übersehen, nimmt zu. Wie lange eine Lehrkraft ein Handy, das ohne Zustimmung 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 werden. Alleine das Problem, angesichts der vielen Projekte und Aufgaben ein Zeitfenster für eine Klassenarbeit zu finden an dem alle Schülerinnen und Schüler da sind, ist schon „spannend“.

**Annabel Fee:** Prinzipiell bildet die Stärkung des Deutschunterrichts die Basis für eine erfolgreiche Schul- und Berufslaufbahn. Ich denke, dass es schon ab dem Kindergartenalter sinnvoll wäre, Vorlaufkurse zur Vorbereitung auf den Deutschunterricht in den Grundschulen zu implementieren. Dazu gehören für mich insbesondere eine gründliche Sprachbildung und eine nachhaltige Sprachförderung in Wort und Schrift.

**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 Schulabstrennung, 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



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

*Volker Weigand*

me auffangen und sind mehr und mehr zu Erziehern, Therapeuten, Vermittlern, Weichenstellern, Eltemersatz 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 Deputate für Lehrkräfte, die inklusiv beschulte Kinder unterrichten.

**Jasmin Richter:** Es mangelt 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 ausgebremst werden – insbesondere durch bürokratische Abläufe.

→ **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?**

**Volker Weigand:** Auch wenn immer an die Ideale des Lehrerberufs appelliert wird: Es hängt an einer attraktiven Besoldung. Wer glaubt mit Nullrunden oder Beihilfekürzungen die richtigen Signale aussenden zu können, der irrt. Eine neue zusätz-

# m Gespräch



liche Erfahrungsstufe, mehr A14-Stellen, mehr Aufstiegsmöglichkeiten, das sorgt für mehr Lehrkräftenachwuchs. Die angehenden Studierenden vergleichen doch die Berufsbilder. Die Bezahlung ist nicht alles, aber durchaus wesentlich. Wer die besten Lehrkräfte haben will, der muss bei Tarifverhandlungen das auch deutlich machen. Das unwürdige Feilschen muss ein Ende haben.

**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 muss erfolgen.

**Jasmin Richter:** Durch eine angemessene Besoldung, unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten oder verringerte Pflichtstunden 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?**

**Volker Weigand:** Als Einzelner erreicht man fast gar nichts. Wer mal versucht hat die Schule zu wechseln, sei es in einen benachbarten Bezirk, in ein anderes Staatliches Schulamt oder gar ein anderes Bundesland, 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 Lehrer\*innen-Gewerkschaft 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 in diesem Jahr profitiert haben. Das ist die monetäre Seite einer Gewerkschaft. Aber was wären die

„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*

vielen Gesprächen, seien 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 – sei es 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?**

**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.

**Volker Weigand:** Philologenverband, glb und VDL haben den Blick zunächst mal in ihrem speziellen Bereich. Das wird gerne als Vorwurf von konkurrierenden Gewerkschaften vorgebracht. Wir haben aber dadurch viel mehr Kompetenz in der jeweiligen Schulform. Dann in einem zweiten Schritt gemeinsam im dlh drauf zu schauen, 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.

**Tina Horneff:** Uns eint der Wunsch nach dem Erhalt eines differenzierten, leistungsorientierten Schulsystems. Gerade



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

Tina Horneff

weil wir aus unterschiedlichen Schulformen kommen, schaut jeder von uns „über den eigenen Tellerrand hinaus“. Wir stehen in regelmäßigem, engem 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?

**Volker Weigand:** Es gibt viele Themen, die für Beamte und Tarifbeschäftigte insgesamt von Bedeutung sind. So nimmt die Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes immer mehr zu. Und am Beispiel der anhängigen Klagen gegen die Besoldungsrunden 2015/16 wird deutlich, dass der dbb Interessen bündelt, und auch in Besoldungsfragen grundsätzlich durchsetzungsstärker ist. Lehrer\*innenvereinigungen wären alleine zu schwach hierfür. Schließlich geht es darum, dass die Bürgerinnen und Bürger einen gut funktionierenden Staat wollen. Und der braucht nicht nur motivierte Lehrkräfte, sondern z.B. auch gut ausgebildete Polizisten.

**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 Ta-



„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

rifvngemeinschaft 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 den 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 Lehrer\*innenvereinigungen 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](http://www.dbb-hessen.de)  
[www.deutscher-lehrerverband-hessen.de](http://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 Richter, Jasmin
- 2 Fischer, Astrid
- 3 Heuser, Nadja
- 4 Bott, Martina
- 5 Zekl, Inga
- 6 Yvonne Burger-Puzik

### Männer

- Blaufuß, Joachim
- Simon, Sebastian
- Petermann, Jörg

# Wir kämpfen **gemeinsam** für Hessens Lehrkräfte



## Beamten-Kandidatenliste für den HPRLL

### Nr. Frauen

- 1 Fee, Annabel
- 2 Kodym, Roselinde
- 3 Horneff, Tina
- 4 Clemens, Franziska
- 5 Nierula-Riese, Christiane
- 6 Nüchter, Anna
- 7 Jonas, Kerstin
- 8 Rau, Ulrike
- 9 Molden, Ute
- 10 Dr. Schröder, Angela
- 11 Held, Katrin
- 12 Clausen, Dr. Marion
- 13 Hutterer, Sybille
- 14 Schalich, Ann Kristin
- 15 Meyer, Judith
- 16 Prinz-Glöckler, Angelika
- 17 Röse, Regina
- 18 Feling, Ursula
- 19 Ringsdorf-Zörb, Esther
- 20 Kirchen, Ursula
- 21 Redling, Sandra
- 22 Karnstedt, Kathrin

### Männer

- 1 Weigand, Volker
- 2 Leinberger, Jörg
- 3 Sorg, Christian
- 4 Lotz, Andreas
- 5 Eschenauer, Claus
- 6 Manns, Maximilian
- 7 Stellfeldt, Markus
- 8 Hans, Michael
- 9 Wieseemann, Lothar
- 10 Dr. Keup, Theo
- 11 Wolff, Christoph
- 12 Reus, Manfred
- 13 Adami, Markus
- 14 Paul, Karl-Friedrich
- 15 Obermayer, Christian
- 16 Berghaus, Elmar
- 17 Jost, Tobias
- 18 Rule, Christopher
- 19 Bockholt, Andreas
- 20 Pasch, Sebastian
- 21 Schmitt, Alexander
- 22 Göbel, Andreas

### Nr. Frauen

- 23 Schäfer, Ingrid
- 24 Wingenfeld, Anne
- 25 König-Greilich, Melanie
- 26 Hühne, Ulrike
- 27 Twelkemeyer, Silke
- 28 Paulusch, Katharina
- 29 Haab, Sandra
- 30 Gehre, Sabrina
- 31 Schütz, Daniela
- 32 Bilias, Corinna
- 33 Gottschalk, Karina
- 34 Frentzel, Bianca
- 35 Keiser, Eva
- 36 Gonder, Renate
- 37 Boysen-Kux, Katrin
- 38 Weller, Kristin
- 39 Schneider, Sabine
- 40 Whiteside, Tanja
- 41 Bonerz, Ursula
- 42 Schramm, Claudia
- 43 Eißler, Susanne

### Männer

- 1 Horstmann, Rüdiger
- 2 Gernoth, Rainer
- 3 Marte, Sven
- 4 Bunkus, Christian
- 5 Kurz, Peter
- 6 Kern, Rainer
- 7 Kramer, Thomas
- 8 Schmitt, Alexander
- 9 Krüger, Boris
- 10 Rössler, Dieter
- 11 vom Schloß, Sören
- 12 Esch, Nikolai
- 13 Meiss, Peter
- 14 Dr. Lannert, Christian

