

dlh-express

SONDERAUSGABE 1/2024



deutscher_lehrerverband_hessen



Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Investition?
Infrastruktur?
Support?

Attraktivität? Flexibilität?
Wertschätzung?

Abspecken! Entlasten!
Fokussieren!

Stagnation. Frustration.
Note 6!

14. und 15. Mai
~~14. und 15. Mai~~
#personalratswahlen2024hessen

**Liste 4
dlh wählen!**

Prophylaxe.
Rückenschule.
Mental Health.

Allgemein.
Beruflich.
Gleich!

Teilzeit. Karriereknick.
Versorgungslücke!

Individuell.
Begabungsgerecht.
Differenziert.

**Vielfalt statt
Einfalt!**

Inhalt

• AUFTAKT – Der dlh-Landesvorsitzende hat das Wort	3
• WIR SIND DER DLH – Der glb stellt sich vor	5
Der hphv stellt sich vor	6
Der vdl stellt sich vor	7
• PERSONALRATSWAHLEN – Unsere Forderungen	8
• INTERVIEW – 3 Fragen – 3 Verbände – 3 Antworten	17
• VORSTELLUNG – Unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat Schule	19
• DIE LISTEN – Alle Kandidatinnen und Kandidaten auf einen Blick	23

Impressum

Herausgeber „dlh-express“

Deutscher Lehrerverband Hessen (dlh)

V. i. S. d. P.:

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

Bildmaterial

Johannes Ruppel
Alle anderen: siehe Kennzeichnung

Redaktion

Kerstin Mück

Layout

Gestaltungsfreunde Werbeagentur
kontakt@gestaltungsfreun.de

Druck

WIRmachenDRUCK GmbH
Mühlbachstraße 7
71522 Backnang

Auftakt

Liebe Leserin, lieber Leser

→ **Während bei den Personalratswahlen vor drei Jahren die Corona-Pandemie und der Gesundheitsschutz an den Schulen die alles beherrschenden Themen waren, ist es 2024 der eklatante Lehrkräftemangel. Neben falschen Berechnungen der Schülerinnen- und Schülerzahlen, hohen Zugangshürden zu einigen Lehramtsstudiengängen sowie einer kurzsichtigen Einstellungs politik sind es vor allem die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte, die dazu geführt haben.**

Der Lehrberuf ist in den vergangenen Jahren immer unattraktiver geworden. Ihm fehlt nach wie vor die öffentliche Wertschätzung, die er verdient hat. Hinzu kommen immer neue Probleme bei der alltäglichen Arbeit: übervolle Klassen, eine stark gestiegene Heterogenität der Schülerschaft und – seit den Lockdowns der Corona-Zeit – immer mehr Schülerinnen und Schüler mit Verhaltensauffälligkeiten sind dabei nur die Spitze des Eisberges. Daneben gibt es immer höheren bürokratischen Aufwand und immer mehr Tätigkeiten in der Schule, die genuin nicht zum Berufsbild von Lehrkräften gehören, wie etwa die Wartung der schulischen IT-Ausstattung.

Diese Belastungen schlagen sich im Verhalten der Lehrerinnen und Lehrer nieder. Nur zwanzig Prozent von ihnen arbeiten bis zur Pensionsgrenze, und zwanzig Prozent der jungen Kolleginnen und Kollegen, die erfolgreich ihren Vorbereitungsdienst absolviert haben, arbeiten anschließend nicht im Lehrberuf. Das sind beunruhigende Zahlen. Das ist außerdem ein Potenzial, dass den Schulen für ihre tägliche Arbeit, aber auch für eine innovative Schulentwicklung fehlt. Quereinsteigende, Pensionierte und Lehramtsstudierende können die Lücken in der Lehrkräfteversorgung nur bedingt und zeitweise stopfen. Abhilfe kann hier nur die Politik durch grundlegende Verbesserungen der Arbeitssituation der Lehrkräfte schaffen, die den Beruf attraktiver machen und dazu führen, dass Lehrkräfte länger im Beruf bleiben und

die Übergangsquote vom Vorbereitungsdienst in den Lehrberuf steigt.

Einiges ist in dieser Hinsicht auch schon seitens der Landesregierung geschehen, wie etwa die Einführung des Sozialindex, die Zuweisung von UBUS-Kräften an die Schulen und erste Versuche mit Verwaltungsfachkräften an Schulen. Der ganz falsche Weg wäre es nun, Teilzeitregelungen einzuschränken, wie es in anderen Bundesländern bereits angedacht wird.

Dass es in Hessen nicht dazu kommt, sondern vielmehr Maßnahmen im Interesse der Lehrkräfte getroffen werden, dafür steht der Deutsche Lehrerverband Hessen (dlh) ein. Wir sind ein Bündnis aus drei Lehrkräfteverbänden, die die unterschiedlichen Lehrämter vertreten: Der Verband der Lehrer Hessen (vdl) als der Berufsverband der Lehrerinnen und Lehrer an Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen, der Hessische Philologenverband (hphv) als Gewerkschaft der Gymnasiallehrkräfte und der Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen (glb). Wir sind drei Spezialgewerkschaften, die sich besonders gut mit den Anliegen und Problemfeldern ihrer jeweiligen Schulform auskennen. Durch unsere Zusammenarbeit schauen wir aber auch über den eigenen Tellerrand hinaus und wissen immer, was an anderen Schulformen gerade geschieht. Somit schaffen wir Synergie-Effekte zum Nutzen aller hessischen Lehrkräfte.

Unsere konkreten Forderungen finden Sie in diesem Heft ausführlich erläutert. Dazu gehören etwa die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine verfassungskonforme Besoldung und mehr Unterstützungssysteme für Lehrkräfte. Wir werden genau darauf achten, ob die neue Landesregierung die im Koalitionsvertrag versprochenen Verbesserungen für alle Lehrerinnen und Lehrer wie z.B. externen IT-Support, den Ausbau der Schulsozialarbeit und den Abbau von bürokratischen Vorgaben wirklich umsetzen wird, und ggf. kritisch nachhaken, wenn dies nicht der Fall sein sollte. →



Boris Krüger
dlh-Landesvorsitzender

Auftakt

Nicht besonders überraschend ist es, dass viele dieser Forderungen noch aus dem Wahlkampf 2021 stammen. 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. Vielmehr produzierten die Entscheidungsträgerinnen und -träger 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 Dienststellen.

Für den 14./15. Mai 2024 sind Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, dazu aufgerufen, zu entscheiden, wem Sie die Vertretung Ihrer Interessen anvertrauen wollen.

Der dlh-express soll Sie dabei unterstützen: 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, sondern auch alle anderen Kandidatinnen und Kandidaten, aber das würde den Rahmen dieses Heftes sprengen. Auf unserer Website finden Sie auch Informationen zu den dlh-Kreisverbänden, die neuesten Stellungnahmen, Pressemitteilungen und Berichte aus dem dlh sowie den Gesamtpersonalräten.

Auch auf Facebook (@deutscherlehrerverbandhessen) und Instagram (@deutscher_lehrerverband_hessen) stehen immer aktuelle News rund um den dlh und unsere Hauptthemen. Jede Woche geben wir einen Online-Newsletter heraus mit Berichten über die aktuellen bildungs- und berufspolitischen Themen. Diesen können Sie mit einer kurzen Mail an uns kostenlos beziehen.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit unseren Plakaten, Flyern, dem dlh-express, der Website und unseren Social-Media-Auftritten die Entscheidung für Ihr Kreuz bei den Personalratswahlen am 14./15. Mai 2024 etwas leichter machen.

**Nehmen Sie Ihr Stimmrecht wahr!
Stimmen Sie für den dlh!**

Mit den besten Grüßen
Boris Krüger

**Liste 4
dlh wählen!**



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.

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 „Scheinselösungen“ und pflegen Kontakte zum Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen, der Bildungsverwaltung, zu 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 im Interesse aller Lehrkräfte und Schüler*innen, Auszubildenden sowie Studierenden in beruflichen Schulen.

Wir können auf ein über 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 im Hauptpersonalrat Schule und in den Regionen in den Gesamtpersonalräten Schule die Interessen der Lehrkräfte. Und auch in den örtlichen Personalräten engagieren sich glb-Mitglieder. 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 können unsere Mitglieder die Zeitschrift „Bildung und Beruf“ unseres Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB) über eine App kostenlos abonnieren. 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 sowohl darüber als auch auf unserer Homepage interessante Informationen und Möglichkeiten zur Vernetzung.

Wir veranstalten Berufsschultage, auf denen wir mit hochrangigen Vertreter*in-



Monika Otten
glb-Landesvorsitzende

nen 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 dbb beamtenbund und tarifunion kostenlosen Rechtsbeistand und kostenlose Rechtsberatung in Fragen zu Dienstrecht und Besoldung entsprechend der geltenden Rechtsschutzordnung. Weiterhin erhalten sie eine kostenlose 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



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

hphv – Hessischer Philologenverband

→ Der Hessische Philologenverband: kompetent – solidarisch – verlässlich

Der Hessische Philologenverband (hphv) ist organisiert im Deutschen Philologenverband (DPPhV), im Deutschen Beamtenbund und tarifunion (dbb), und im Deutschen Lehrerverband Hessen (dlh). Die Dachverbände sorgen mit dafür, dass eine starke Interessenvertretung für alle Lehrkräfte existiert, die an einer Schule mit gymnasialem Bildungsangebot unterrichten. Dazu gehören die Gymnasien, aber auch die vielen Gesamtschulen und Beruflichen Schulen, an welchen unsere Kolleginnen und Kollegen überall mit großem Engagement arbeiten.

Wir setzen uns dafür ein, dass die vielfältige Schullandschaft in Hessen erhalten bleibt. Jede Schulform hat ihre Daseinsberechtigung und trägt mit dazu bei, dass alle Schülerinnen und Schüler eine gute Schulbildung erhalten und den für sie bestmöglichen Abschluss erreichen können. Insofern arbeiten wir gewohnt konstruktiv-kritisch auf allen Ebenen und in allen Gremien (z.B. in den Kreisschulkommissionen) mit. Es ist wichtig, dass wir in den einzelnen Schulen präsent sind, in den Staatlichen Schulämtern über die Arbeit in den Gesamtpersonalräten (GPRS), und natürlich auch auf Landesebene im Hauptpersonalrat (HPRS).

Eine Einheitsschule lehnen wir klar und deutlich ab, da Bildungsgerechtigkeit aus unserer Sicht bedeutet, dass alle Kinder und Jugendlichen so gefördert werden, dass sie für den weiteren Lebensweg die individuell bestmögliche (Aus-) Bildung erhalten. Dazu gehört auch, dass Lehrkräfte an hessischen Schulen weiterhin in ihrer Fachlichkeit speziell auf die Schulform vorbereitet und dafür ausgebildet werden, an der sie unterrichten. Dort kann gute Bildung nur gelingen, wenn ein breites und vertiefendes Lernangebot existiert, und die Schulgemeinden neben den pädagogischen Herausforderungen vor allem das sogenannten Kerngeschäft, den Fachunterricht als grundlegenden Bestandteil von Schule, „annehmen“.

Wir wollen als hphv auch weiterhin dafür einstehen, dass

- ein vielgliedriges und begabungsgerechtes Schulsystem bestehen bleibt, das individuell den bestmöglichen Bildungsweg ermöglicht.
- der Beamtenstatus dazu beiträgt, dass Lehrkräfte ihre pädagogische Verantwortung unabhängig wahrnehmen können.
- gute Arbeitsbedingungen an den hessischen Schulen gegeben sind, um einen guten Unterricht durch motivierte und engagierte Lehrerinnen und Lehrer zu ermöglichen.
- die Bezahlung unserer Kolleginnen und Kollegen endlich nach vielen Jahren wieder verfassungskonform erfolgt, und dies auch für den Arbeitgeber wieder eine Selbstverständlichkeit wird, über die man nicht vor Gericht verhandeln muss.

Wir befinden uns als Verband auch in der neuen Wahlperiode im ständigen Austausch mit den politisch Verantwortlichen, den Medien, der Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, gemeinsam mit unseren Partnerverbänden im dlh bzw. im dbb. Angefangen von der Mitarbeit in den Schulgruppen über die Kreis- und Bezirksorganisation bis hin zu den Ausschüssen finden sich vielfältige Formen der Mitarbeit, über welche wir unsere bildungs- und gewerkschaftspolitischen Anliegen vortragen. Werden Sie Mitglied im hphv, und unterstützen uns bei den Wahlen durch ihre Stimme, durch den Mitgliedsbeitrag, und gerne auch aktiv in der Verbandsarbeit! Es lohnt sich!

Volker Weigand



Volker Weigand
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 Arbeitsbedingungen und Reduzierung der Arbeitsbelastung für die Lehrkräfte,
- den Erhalt des Beamtenstatus und
- die Stärkung des Haupt- und Real-schulabschlusses.

Wir als vdl Hessen sind ein gewerkschaftlich organisiertes, ehrenamtliches Team von Expertinnen und Experten und setzen uns engagiert für Ihre Interessen ein, um die Arbeitsbedingungen an Ihren Schulen zu verbessern – 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 unserem Ministerium und mit allen an Bildungspolitik beteiligten Parteien, Verbänden und Organisationen. Wir sitzen in zahlreichen und regelmäßig stattfindenden Arbeitsgruppen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (insbesondere mit dem Ministerium und der Schulverwaltung), führen Gespräche mit

Vertretern der Wirtschaft und nehmen in verschiedenen Medien öffentlich zu wichtigen Themen Stellung.

Wir lehnen die Gleichmacherei entschieden ab, insbesondere die Einheitsschule und die Ausbildung von Einheitslehrkräften, die überall und für alles einsetzbar sind. Wir wollen die Schülerinnen und Schüler dort abholen, wo sie stehen, und sie entsprechend ihren Begabungen in der jeweils passenden Schulform fördern. Wir stehen für die Beibehaltung des Staatsexamens und des Referendariats.

Als Mitgliedsgewerkschaft des Deutschen Beamtenbundes (dbb), des Deutschen Lehrerverbands Hessen (dlh) und unseres Dachverbands Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) gehören wir einem einflussreichen und durchsetzungstarken Netzwerk an.

Egal ob berufseinsteigend, Pensionärin und Pensionär, Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, Lehrkraft im Angestelltenverhältnis oder Beamtenstatus, Lehrkraft in Teilzeit oder in Elternzeit: Wir halten Sie passend zu jeder Berufsphase durch Informationsmaterial, Beratung und Fortbildungen auf dem Laufenden.

Unsere Zeitschrift „vdl informiert“ erscheint mehrmals im Jahr. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website, auf Facebook und auf Instagram.

Jörg Leinberger



Jörg Leinberger
Landesvorsitzender des
vdl Hessen

vdl
VERBAND DER LEHRER
HESSEN

Kontaktieren Sie uns unter:

Verband der Lehrer Hessen

Postfach 1121
65812 Bad Soden am Taunus

Tel.: 06174 948545

www.vdl-hessen.info

[instagram.com/junger_vdl](https://www.instagram.com/junger_vdl)

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

— Persona Unsere Forderungen



→ Unser Claim „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!

Drei Jahre sind seit den letzten Wahlen vergangen und noch immer diskutieren wir über die selben Themen. Zwar sind viele unserer Herausforderungen zwischenzeitlich auch im gesellschaftlichen Bewusstsein angekommen und werden öffentlich diskutiert, dennoch bleibt es im bildungspolitischen Raum größtenteils bisher nur bei Lippenbekenntnissen.

Worthülsen bringen uns nicht weiter!

Die vielen ungelösten Probleme, die unseren Alltag erschweren, sind wie der oft zitierte „Elefant im Raum“. Er verschwindet nicht, solange nur geredet und nicht gehandelt wird!

Statt Worte ohne Inhalt fordern wir echte Antworten für Hessens Lehrkräfte!

Iratswahlen

Digitalisierung

Vor nur vier Jahren war es noch üblich, dass Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler ihre eigenen Geräte mit in die Schule brachten, da eine flächendeckende digitale Infrastruktur fehlte.

Haben wir uns seitdem wirklich digital weiterentwickelt? Mitnichten!

Zwar gibt es mittlerweile geliehene Endgeräte und WLAN an Schulen, jedoch nicht für alle verfügbar, oft veraltet und instabil.

Um die Digitalisierung im Bildungsbereich professionell voranzutreiben, muss weiterhin an der Ausstattung sowohl der Lehrkräfte als auch der Schülerinnen und Schüler gearbeitet werden.

Es ist entscheidend, dass die Digitalisierung in Schulen nicht als Sparmodell betrachtet wird. Sie darf auch nicht von

der finanziellen Situation der oftmals klammen Schulträger oder Eltern abhängen.

Außerdem benötigen Lehrkräfte nach wie vor einen professionellen IT-Support, denn die wenigsten haben Zeit und Muße für ein IT-Selbststudium. Schließlich ist auch die Hauptaufgabe des pädagogischen Personals das pädagogische (und didaktische) Arbeiten – und dafür fehlt schon oft genug die notwendige Zeit.

Es ist wichtig, dass alle Beteiligten Zugang zu modernen Technologien haben, um zeitgemäßes Lernen zu ermöglichen. Nur so können Schülerinnen und Schüler auf die Anforderungen der digitalen Welt vorbereitet werden. Die Weiterentwicklung der digitalen Infrastruktur an Schulen sollte daher eine Priorität sein, um Chancengleichheit im Bildungssystem sicherzustellen. Es ist an der Zeit, die Digitalisierung in Schulen ernsthaft anzugehen und die notwendigen Ressourcen

bereitstellen, damit Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler gleichermaßen von den Vorteilen moderner Technologien profitieren können.

Wir fordern deshalb:

- Schulformgerechte Versorgung mit Endgeräten und nicht „Eins für alle“, denn so unterschiedlich, wie die Schulformen sind, so verschieden sind auch die Ansprüche an eine Ausstattung mit Hard- und Software!
- Professioneller IT-Support für alle Schulformen!
- Unterrichtsbegleitende digitale Fortbildungen!
- Endgeräte für Schülerinnen und Schüler in ausreichender Menge, damit nicht der Geldbeutel der Eltern über das digitale Lernen entscheidet!

Kerstin Mück

Lehrerkräftemangel



Es ist eine der größten Herausforderungen für unser Bildungssystem: Der Lehrkräftemangel ist ein drängendes Problem, das sowohl Schülerinnen und Schüler als auch Lehrerinnen und Lehrer betrifft.

Quo vadis, Lehrkraft?

Lange hat es sich schon abgezeichnet, heute ist er bereits bittere Realität und morgen wird es das Konzept Schule sprengen. Die Auswirkungen sind bereits jetzt in allen Bildungsstufen spürbar.

Früher galt der Lehrberuf noch als angesehen und erstrebenswert, heute brechen Studentinnen und Studenten reihenweise das Studium oder den Vorbereitungsdienst ab. Erfahrene Lehrkräfte kündigen immer häufiger ihren Beamtenstatus auf oder gehen mehrere Jahre vor der Pensionsgrenze in den

Ruhestand und verzichten somit auf die Inanspruchnahme ihres vollen Ruhegehalts.

Ein Hauptgrund für den Lehrkräftemangel ist die sinkende Attraktivität des Berufs. Die Arbeitsbelastung ist hoch, die Belastung durch zu große, heterogene Klassen bei fehlender oder schlechter Ausstattung bringt viele Lehrkräfte an die Grenze zur Überlastung (und auch darüber hinaus).

Die Bezahlung ist oft nicht angemessen und die Aufstiegsmöglichkeiten sind limitiert, da es zu wenige Beförderung- und Funktionsstellen für alle Schulformen gibt.

Auch werden Teilzeitregelungen gekürzt und das pädagogische Fachpersonal sehenden Auges ins Burnout geschickt. Dadurch kommt es gehäuft zu Unterrichtsausfällen und der Mangel an individueller Betreuung wirkt sich demzufolge negativ auf die Qualität der Bildung und die Chancengleichheit der Schülerinnen und Schüler aus.

Deshalb fordern wir wirkungsvolle Strategien gegen den Lehrkräftemangel, die nicht zulasten des Bestandspersonals gehen!

Dazu gehören neben besserer Bezahlung und Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte auch eine verbesserte Vereinbarkeit von

Familie und Beruf und deutlich mehr Aufstiegsmöglichkeiten. Es muss sichergestellt werden, dass die Lehrkräfte im aktiven Dienst so lange wie möglich gesund bleiben. Dies gelingt nur, wenn durch den Dienstherren auch attraktive Teilzeit- und Altersteilzeitmodelle angeboten werden. Bereits eine Verringerung der Pflichtstunden würde für deutliche Entlastung sorgen.

Gute Arbeit braucht Perspektiven und muss sich lohnen!

Annabel Fee

Arbeitsbelastung

Wer kennt es nicht: Es ist Mittwochabend, 20.30 Uhr. Der Tag war lang, die Gesamtkonferenz hat wieder einmal den zeitlichen Rahmen gesprengt, die eigenen Kinder waren wieder die letzten, die aus dem Kindergarten abgeholt wurden. Nach dem Einkaufen, Abendessen und Zu-Bett-Bringen des Nachwuchses ist endlich Zeit für den Schreibtisch.

Die letzte Englisch-Arbeit der Klasse 6c muss noch korrigiert, der Unterricht für den morgigen Tag vorbereitet werden und der Blick fällt auf den Kalender. Nächste Woche sind die Förderpläne fällig. Morgen will sich das Klassenteam mit der Förderschullehrkraft zusammensetzen. Vier Kinder mit vorbeugenden Maßnahmen, drei Kinder mit inklusivem Beschulungsstatus. Für alle gilt es die Förderpläne fortzuschreiben. Beim Blick in die Dienstmails ploppen fünf Mails von Eltern auf.

Die Schulleitung will am Freitag eine Dienstbesprechung im Anschluss an den Unterricht durchführen. Der Kon-

rektor teilt mit, dass morgen Lehrkräfte zu Vertretungszwecken einspringen müssen. Die Freistunde ist hin.

Am Freitag hat sich die Schulpsychologin angekündigt. Im Lehrkräftekalender liegen noch zwei Beobachtungsbögen für Schüler, die gerade medikamentös eingestellt werden, die ausgefüllt werden müssen. Dringend geschrieben werden müssen auch noch zwei schriftliche Missbilligungen wegen einer mutwillig verstopften Schultoilette.

Reduzieren. Entlasten. Fokkussieren

Die Belastungen und Anforderungen im Schulalltag haben in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie und der Lehrkräftemangel haben in deutschen Schulen tiefe Spuren hinterlassen.

Mehrere Umfragen zeigen inzwischen eine alarmierend hohe Arbeitsbelastung bei Lehrkräften. Eine überwältigende Mehrheit der Pädagoginnen und Pädagogen empfindet das Kollegium und sich selbst derzeit als stark oder sehr stark

belastet. Für mehr als drei Viertel der Lehrkräfte ist Wochenendarbeit zur Regel geworden, und die Möglichkeit zur Erholung in der Freizeit ist für die Mehrheit kaum noch gegeben. Diese hohe Arbeitsbelastung bleibt nicht ohne Folgen: Über die Hälfte der Lehrkräfte leidet häufig unter körperlicher Erschöpfung und Müdigkeit. Fast die Hälfte der Lehrkräfte kämpft mit innerer Unruhe und Nackenschmerzen, während ein Drittel unter Schlafstörungen leidet.

Neben dem Kerngeschäft „Unterricht“ gilt es im Alltag täglich eine Fülle an Aufgaben, die wir bewältigen müssen, die mit Pädagogik und Didaktik aber wenig zu tun haben und viel mehr unter die Rubriken „Bürokratie“ und „Zusatzbelastung“ fallen. Dabei ist ein Abbau dieser Aufgaben dringend notwendig, damit genug Zeit für guten Unterricht bleibt.

Angesichts des Lehrkräftemangels und dieser belastenden Situation erwägt mehr als jede zehnte Lehrkraft, im kommenden Schuljahr weniger zu arbeiten. Lehrkräfte stehen zudem enorm unter Druck. Sie müssen die Digitalisierung

Lehrerwahlen



im Rekordtempo vorantreiben, Lernrückstände aufholen, einen Fachkräftemangel bewältigen und eine steigende Zahl von geflüchteten ukrainischen Kindern und Jugendlichen sowie aus anderen Krisengebieten in die Schulen integrieren. Fast alle Lehrkräfte sind der Ansicht, dass seit Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 negative Verhaltensweisen der Schülerinnen und Schüler zugenommen haben. Tatsächlich ist eine deutliche Zunahme von Konzentrations- und Motivationsproblemen zu verzeichnen, verbunden mit aggressivem Verhalten bei den Schülerinnen und Schülern. Hilfsangebote für die Kinder und Jugendlichen, beispielsweise in Form von Schulsozialarbeit, müssen vermehrt in Anspruch genommen werden. Dies betrifft besonders Schulen, in denen mehr als die Hälfte der Schülerschaft eine andere Familiensprache als Deutsch spricht. Aufgrund von Personalmangel und Bildungsferne in den Haushalten erhalten die Schülerinnen und Schüler derzeit nicht die notwendige Unterstützung, um vorhandene Lernlücken zu schließen.

Wir sind der Meinung, dass die Förderung des psychischen Wohlbefindens der Schülerinnen und Schüler wichtiger sein sollte als das strikte Erfüllen der Lehrpläne. Obwohl wir als Lehrkräfte aus Überzeugung unseren Beruf ausüben, sind wir dennoch mit den Herausforderungen und hohen Belastungen konfrontiert. Dennoch sollten wir daran arbeiten, diese Situation zu verbessern

Was wir brauchen, damit wir nicht unter der zunehmenden Arbeitsverdichtung zusammenbrechen:

- Reduzierung der Aufgaben auf das Wesentliche: Zeit für guten Unterricht!
- Klassen- und Kursteiler um zwanzig Prozent senken!
- Kooperationsstunden für inklusives Arbeiten!
- Förderung des psychischen Wohlbefindens der Schülerinnen und Schüler in den Fokus stellen anstatt der strikten Erfüllung der Lehrpläne!
- Übertragung der Verwaltungs- und Organisationsaufgaben auf Verwaltungsfachkräfte!

- Recht auf voraussetzungslose Teilzeitanträge bis zu einer Reduzierung von vier Stunden!
- Mehr förderpädagogische, psychologische und sozialpädagogische Ressource zur Unterstützung der Lehrkräfte der allgemeinen Schule!
- Abbau von Bürokratie und ein Ende der Konzeptflut!
- Erhöhung der Schuldeputate!
- Wiedereinführung der Altersteilzeit!
- Korrekturtag für Abschlussprüfungen!
- Professionellen IT-Support für alle Schulen!
- Reduzierung der Wochenarbeitszeit!

Claus Eschenauer, Kerstin Mück

Stagnation. Frustration. Note 6!



Höhe kompensiert das, was uns seit Jahren vorenthalten wurde.

- Die Landesregierung gibt über den Abschluss in der Tarifrunde 2024 (zum Zeitpunkt des Drucks dieses Magazins noch nicht beendet) eine positive und klare Antwort auf den enormen Inflationsdruck der letzten 2,5 Jahre und auch den Fachkräftemangel.

Wir haben es verdient, endlich fair bezahlt zu werden! Dankesworte sind nett gemeint, eine angemessene Bezahlung aber können sie nicht ersetzen. Selbstverständlich muss das Ergebnis der Tarifverhandlungen auch inhalts- und zeitgleich durch ein Besoldungsgesetz auf den Bereich der hessischen Beamtinnen und Beamten übertragen werden.

Dass die Landesregierung auch darüber nachdenken sollte, über alle Schulformen hinweg mehr Möglichkeiten der Beförderung zu schaffen, mehr Funktionsstellen im Haushalt abzubilden, wäre ebenso wichtig wie auch ein Zeichen des Respekts, sich für die Anhebung der vermögenswirksamen Leistungen einzusetzen oder unseren Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand das Landesticket zuzugestehen, abseits von Tarifverhandlungen. Eine zusätzliche Erfahrungsstufe, eine zeitgemäße Entgeltordnung auch für Fachlehrkräfte, die Rücknahme der Kürzungen bei Weihnachts- und Urlaubsgeld ... die To-Do-Liste für die Verantwortlichen ist lang.

Volker Weigand

Besoldungsanpassung

Seit ca. 10 Jahren ist die Besoldung der Beamtinnen und Beamten im Land Hessen mittlerweile verfassungswidrig. Dass die Frage einer verfassungskonformen Bezahlung überhaupt vor Gericht ausgefochten werden musste, wirft kein gutes Licht auf die damalige hessische Landesregierung.

Mehr Geld für gute Arbeit

Wir fordern: Gute Arbeit muss fair und angemessen bezahlt werden. Auch im Landesdienst!

Es kann gar nicht oft genug betont werden: Ohne den dbb Hessen, der mehrere Klagen von Polizisten mit Nachdruck und Gutachten begleitet hat, wäre es nicht zu diesem Urteil gekommen. Es zeigt deutlich, dass alle Fachgewerkschaften, die im dbb organisiert sind, nur gemeinschaftlich gerade in Fragen der Bezahlung stark sind.

Aber noch ist das Ziel nicht erreicht, auch wenn die beiden ersten Korrekturschritte mit einer Anhebung von jeweils 3% Anerkennung verdienen, insbesondere weil alle davon profitieren.

Erklärtes Ziel des dbb Hessen ist es, dass alle Landesbediensteten immer über die Besoldungs- und Entgelttabellen von einer Tarifrunde profitieren, indem das Tarifergebnis auch auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wird.

Deswegen ist es so wichtig, solidarisch bei Kundgebungen und Demonstrationen zu sein, wie es eindrucksvoll beispielsweise in Fulda und Stuttgart in 2023 zu beobachten war, als Beamte und Angestellte gemeinsam für ein angemessenes Lohnplus gestritten haben. Komba, DPolG, DStG, die DVG und viele andere haben gemeinsam mit Lehrerinnen und Lehrern vor Ort für eine gerechte Besoldung demonstriert.

Drei Bausteine sind wichtig und von diesen Forderungen werden wir nicht abrücken:

- Durch weitere linearen Tabellenanpassungen, welche die beiden bisherigen Schritte von jeweils +3% fortsetzen, werden die Fehler der vergangenen Jahre dauerhaft repariert.
- Eine Einmalzahlung in angemessener

Iratswahlen



Lehrkräftegesundheit

Die Gesundheit der Lehrkraft ist eine unabdingbare Voraussetzung, um den Unterricht fundiert, lernförderlich und kreativ zu gestalten. Gleichzeitig ist die Erhaltung der Gesundheit für Lehrkräfte wichtig um überhaupt Dienst tun zu können.

Viele hessische Lehrerinnen und Lehrer können aber von einer guten Work-Life-Balance nur träumen, die gesundheitlichen Beanspruchungen und Belastungen nehmen stetig zu:

- Psychische Belastungen durch Schülerinnen und Schüler, die ihrerseits zunehmend schwer belastet in die Schulen kommen
- Zunehmender Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien ohne wirkliche Unterstützung auf technischer Ebene
- Zeitdruck, immer und überall angemessen schnell zu reagieren
- Hohe Arbeitsbelastung dadurch zu lange Arbeitszeiten, die nur schwer in Gänze erfasst werden können

Die Aufzählung ließe sich beliebig lang

fortsetzen. In Hessen ist sowohl die Zahl der verbeamteten und angestellten Lehrkräfte, die ihren Dienst quittierten als auch die Quote von Lehrerinnen und Lehrern, die in Teilzeit arbeiten, im vergangenen Schuljahr gestiegen. Hintergrund dieser Entwicklungen dürfte auch sein, dass die Betroffenen ihre Gesundheit schützen mussten. Somit ist es in unser aller Interesse, die Lehrkräftegesundheit allgemein zu priorisieren und nicht als eine rein private Aufgabe der einzelnen Lehrkraft zu betrachten.

Die Lehrkräftegesundheit könnte mit ein paar kleinen Schritten schon merkbar verbessert werden:

- Keine Klassenleitung für Lehrkräfte mit einer sehr geringen Stundenzahl
- Kleinere Klassen: weniger Lärm und Ablenkungen, weniger Arbeit für die Klassenleitung, weniger Korrekturen und somit eine bessere Beziehung zu den einzelnen Schülerinnen und Schülern, bessere Leistungen derselben, eine höhere Zufriedenheit bei den Lehrenden und Lernenden sowie deren

Eltern und ein niedrigeres Stressniveau für alle Beteiligten.

Wir fordern, dass die behördliche Gesundheitsförderung durch Maßnahmen der Steuerfreiheit (nach § 3 Nr. 34 EstG) keine Lippenbekenntnisse ist, sondern unbürokratisch einforderbar sein sollte. Dazu gehören für uns Angebote zum Lehrkräftesport in den einzelnen Schulämtern, die unentgeltlich und in ausreichender Zahl verfügbar sind.

Claudia Vaas-Hennely

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zwar liegen bereits Gesetze zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor – beispielsweise das Hessische Gleichberechtigungsgesetz – dennoch muss noch viel beharrlicher vor Ort und in der Bildungsverwaltung auf die Umsetzung bestanden werden. Dies betrifft im Übrigen nicht nur Frauen, sondern auch Väter, Söhne und Brüder, denn Sorgearbeit ist nicht nur Frauensache.

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 für Frauen und Männer sowie zur geschlechtergerechten Personalentwicklung an jeder Schule auf geeignete Weise bekanntzumachen.

Egal ob Mann oder Frau: Wer in Teilzeit arbeitet, verbaut sich damit oftmals Chancen auf eine berufliche Weiterentwicklung. "Führen in Teilzeit" ist in vielen Schulformen doch eher die Ausnahme. Neben dem berühmten Karriereknick

bringt die Arbeit mit reduzierter Stundenzahl im Alter auch einen klammen Geldbeutel mit sich. Gerade alleinerziehende Elternteile sind von diesem Schicksal am Ende ihrer Dienstzeit betroffen.

Wenn jedoch mehr Männer in Teilzeit gehen (können/wollen) und keinen Karriereknick erleben müssen, dann können Frauen gleichzeitig ihr Arbeitszeitvolumen erhöhen und haben ebenfalls bessere Aussichten auf Karriere und finanzielle Versorgung im Alter. Frauen wenden pro Tag im Durchschnitt 43,8 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Dieser Unterschied wird als 'Gender Care Gap' bezeichnet. Indem Männer mehr Sorgearbeit übernehmen, kann auch dies positive Auswirkungen auf eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens haben und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Das „Führen in Teilzeit“ möglich ist, belegen Beispiele. Mit einem überaus hohen Prozentsatz sind es jedoch Frauen, die diesen Weg gehen.

Wir fordern daher eine gerechte und faire Bewertung im Arbeitsumfeld durch ein geschlechtergerechtes Beurteilungssystem. Es ist höchste Zeit, dass wir die Leistungen von Frauen und Männern gleichermaßen würdigen, ohne durch traditionelle Arbeitszeitmodelle oder Rollenstereotype beeinträchtigt zu werden.

Eine moderne und gerechte Beurteilung muss die Vielfalt der Erwerbsbiografien und die unterschiedlichen Formen beruflicher Leistung anerkennen.

Schauen Sie doch einmal in den Frauenförder- und Gleichstellungsplan an Ihrer Schule und fordern Sie die Maßnahmen ein, die dort aufgeführt sind, um Ihnen ein berufliches Fortkommen bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dieser Plan gilt nicht nur für Frauen! Nehmen Sie Kontakt mit uns auf. Wir unterstützen Sie auch gerne in diesem Bereich!

Die systemgerechte Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten muss 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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im öffentlichen Dienst sowie Landespolitikerinnen und -politikern 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 Verantwortlichen im Personalmanagement 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,



Iratswahlen



Differenziertes Schulsystem

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!
- Geschlechtergerechtes Beurteilungssystem!
- (Höhere) Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten auf Rente/Pension!
- „Betriebskindergärten“ für Kinder von Lehrkräften!

Monika Otten

Einheitsschule. Einheitslehrkraft. Einheitsbrei. STOPP! – Ein Plädoyer für das differenzierte Schulsystem

Unsere Schülerinnen und Schüler sind so vielfältig wie unsere Schulen.

Das differenzierte Schulsystem bietet eine Vielzahl von Schulformen, die aufeinander abgestimmt sind und den Schülerinnen und Schülern ermöglichen, entsprechend ihrer individuellen Lern- und Leistungsfähigkeit gefördert zu werden.

Wir plädieren für die Wiedereinführung der verbindlichen Grundschulempfehlung, um sicherzustellen, dass jedes Kind die passende Förderung erhält. Die aktuelle Beliebigkeit bei der Schulwahl führt oft dazu, dass Kinder überfordert sind und letztendlich scheitern.

Inklusion ist wichtig, sollte jedoch immer im Sinne des Kindeswohls erfolgen. Um Inklusion erfolgreich umzusetzen, benötigen wir mehr personelle und räumliche Ressourcen. Aber auch Förderschulen

spielen weiterhin eine große Rolle, um allen Schülerinnen und Schülern gerecht zu werden. Denn der inklusive Unterricht sowie das inklusive Setting sind nicht für alle Kinder und Jugendliche passgenau.

Unser Ziel ist es, allen Schülerinnen und Schülern die bestmögliche Bildung zu bieten und ihnen einen erfolgreichen Übergang in die Berufswelt zu ermöglichen.

Berufliche Schulen bieten verschiedene Bildungsgänge an, um individuelle Förderung zu gewährleisten. Ein differenziertes Schulsystem ist entscheidend für einen guten Start ins Berufsleben.

Daher setzen wir uns für die Wiedereinführung der verbindlichen Grundschulempfehlung, eine am Kindeswohl orientierte Inklusion und eine begabungsgerechte Förderung aller Schülerinnen und Schüler ein - denn Vielfalt braucht Vielfalt in unseren Schulen!

Britta Bergmann, Tina Horneff,
Mireille Kadel

Allgemein. Beruflich. Gleich!



Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung

Wir setzen uns für die Bedürfnisse aller Kolleginnen und Kollegen verschiedener Schulformen ein und damit auch für die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung.

Es ist von zentraler Bedeutung, die Anliegen der Lehrkräfte im beruflichen Lernbereich in den Fokus zu rücken und ihre Rolle bei der Integration von Jugendlichen ins Berufsleben anzuerkennen. Lehrkräfte an beruflichen Schulen sind mindestens genauso bedeutsam wie ihre Kolleginnen und Kollegen an anderen Schulformen. Diese Gleichwertigkeit bezieht sich nicht nur auf die Qualität der Bildung, sondern auch auf die individuelle Unterstützung und Förderung der Schülerinnen und Schüler.

Die Integration von Jugendlichen aus bildungsfernen Schichten oder mit bisher erfolgloser Schulbiografie ins Berufsleben erfordert nicht nur eine qualitative, sondern auch eine quantitative Stärkung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen.

In der beruflichen Bildung werden auch praxisnahe Fähigkeiten gefördert, welche direkt auf den Arbeitsmarkt vorbereiten. Somit ist nicht nur der akademische Weg, sondern ebenso der berufliche Bildungserfolg maßgeblich für die qualifizierte Ausbildung junger Menschen auf ihren individuellen Wegen ins Berufsleben, um dem sich immer weiter abzeichnenden Fachkräftemangel in diversen Branchen entgegenzuwirken. Dies kann jedoch nicht ohne ausreichend qualifi-

zierte Lehrkräfte an beruflichen Schulen geleistet werden.

Die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung im Vergleich zur allgemeinen Bildung sollte nicht nur als eine Frage der Anerkennung und Wertschätzung betrachtet werden, sondern auch als strategischer Ansatz zur Bewältigung des Lehrkräftemangels.

Es ist entscheidend, das Lehramt an beruflichen Schulen als äußerst attraktive Berufsoption zu positionieren. Dies erfordert nicht nur finanzielle Anreize, sondern auch gesellschaftliche Wertschätzung und angemessene Lehrverpflichtungen.

Britta Bergmann, Tina Horneff, Mireille Kadel

Interview

3 Fragen – 3 Verbände – 3 Antworten

Der dlh besteht aus drei Verbänden, die in ihren Inhalten scheinbar nicht unterschiedlicher sein könnten. Denn schließlich vertreten sie ganz verschiedene Schulformen und Lehrämter. Dass es aber doch mehr Gemeinsamkeiten gibt, als man auf den ersten Blick hin denken könnte, merkt man, wenn den drei Landesvorsitzenden drei exakt gleiche Fragen stellt. Aber lesen Sie selbst! Den Fragen stellten sich Monika Otten (glb), Jörg Leinberger (vdl) und Volker Weigand (hphv).

→ Welche drei spezifischen Herausforderungen sollten in der Schulform, die Sie vertreten, zuerst angegangen werden?

Monika Otten: Berufliche Schulen vermitteln allgemeine und berufliche Bildung in berufsvorbereitenden, berufsqualifizierenden und studienqualifizierenden Bildungsgängen. Eine differenzierte Antwort für jeden einzelnen Bildungsgang führt an dieser Stelle zu weit. Grundsätzlich gelten jedoch für alle Bildungsgänge an Beruflichen Schulen die folgenden drei Herausforderungen aus Sicht des glb als prioritär:

- Reduzierung der Arbeitsbelastung und Konzentration auf unsere Kernaufgabe als vordringliches Ziel durch Entlastung von Bürokratie, Verwaltungs- und Zusatzaufgaben
- Professionelle IT-Wartung und ebensolcher IT-Support durch mindestens eine hauptamtliche vollzeitbeschäftigte EDV-Kraft für jede Schule und nur für diese eine Schule zuständig
- Angleichung der Unterrichtsverpflichtung der Fachlehrkräfte an die der Theorielehrkräfte sowie Überarbeitung der Entgeltordnung zum TV-H und die Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A11/A12 mit einer Beförderungsmöglichkeit bis zu A13.

Jörg Leinberger: In den integrierten Gesamtschulen muss spätestens ab der 7. Klasse in allen Hauptfächern eine Differenzierung in A-, B- und C-Kurse und ab der Jahrgangsstufe 9 in abschlussbezogene Klassen verpflichtend umgesetzt werden. Um ein Mindestniveau in der Bildung zu erreichen bzw. zu halten und die Ausbildungsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen zu gewährleisten, sollte daneben darüber nachgedacht

werden, ob die leistungslose automatische Versetzung in die jeweils nächsthöhere Klasse der richtige Weg ist. Neben der o.g. Schulform, in der ich unterrichte, nehme ich außerdem als drängende Themen der anderen Schulformen, die wir im vdl vertreten, u.a. wahr:

- Der Betreuungsanspruch in Grundschulen sollte weitgehend von Schule und Unterricht gelöst werden: Externe Einrichtungen sollen und müssen diese Aufgabe übernehmen, da der Anspruch durch fehlendes Personal, fehlende Räume, Überlastung der Lehrkräfte und dem zusätzlich erhöhten Organisationsbereich von Schulleitungen so nicht umsetzbar ist.
- Polytechnik/Arbeitslehre sollte ab dem 5. und Informatik ab dem 7. Jahrgang 2-stündig angeboten werden.
- Die Angebotsvielfalt im Förderschulbereich muss durch den Erhalt und den Ausbau von Förderschulen gestärkt und dadurch verbessert werden.

Übergreifend ist uns wichtig, dass über alle Schulformen hinweg endlich eine deutliche und nachhaltige Entbürokratisierung stattfinden muss. Schulen und Lehrkräfte sollen und müssen sich gerade in der heutigen Zeit auf das Kerngeschäft, den Unterricht und die Betreuung der Schülerinnen und Schüler konzentrieren. Dies gilt gerade auch im Hinblick auf die zunehmende Gewalt der Kinder und Jugendlichen gegenüber Mitschülerinnen und Mitschülern, Lehrkräften und Schulleitung, beginnend auch schon bei den Kleinsten im Grundschulbereich. Dabei ist es auch unbedingt erforderlich, trotz fehlender Fachkräfte, die Klassengrößen zu verringern.

Volker Weigand: Die Belastung durch Korrekturen ist neben dem in dieser

Zeit zu haltenden Unterricht besonders in der Abitur-Phase besonders hoch. Seit der Verschiebung der schriftlichen Abiturprüfungen auf die Zeit nach den Osterferien hat sich hier eine besondere Verdichtung ergeben. Hier sollte die Landesregierung schnellstmöglich Abhilfe schaffen. Klassen und Kurse müssen grundsätzlich deutlich kleiner werden, damit die Lehrerinnen und Lehrer für die Gruppe insgesamt, aber auch für einzelne Schülerinnen und Schüler genügend Zeit haben. Dies ist mit Gruppengrößen sowohl in einer Jahrgangsstufe 5 oder auch in Grund- und Leistungskursen mit bis zu dreißig Schülerinnen und Schülern längst nicht mehr zu leisten. Projekte, AGs und Exkursionen sind ein wichtiger schulischer Bestandteil, aber der Unterricht in den einzelnen Fächern ist das, worauf es gerade mit Blick auf den jeweiligen Abschluss wie z.B. das Abitur den weiterführenden Schulen besonders ankommt. Der Unterrichtsausfall muss daher gering gehalten werden, und der Unterricht sollte von den im jeweiligen Fach ausgebildeten Lehrkräften erteilt werden. Dementsprechend muss vor allem die Zahl der LiV in der Ausbildungsphase deutlich erhöht werden.

→ Schule 2030 – nur noch digital oder immer noch analog?

Monika Otten: Auch in Zeiten der Digitalisierung muss eine ganzheitliche Bildung angestrebt werden. Der Erwerb digitaler Kompetenzen muss dazu gehören. In handlungsorientierten Lehr- und Lernarrangements können die Lernenden vielfältige Kompetenzen erwerben bzw. weiterentwickeln. Bildung beinhaltet nicht nur den Erwerb von Fach- und Medienkompetenz. Gerade der Bereich der sozialen Kompetenz ist von großer Bedeutung und erfordert ein persönliches Miteinander von Schülerinnen und Schülern, Studierenden, Auszubildenden und Lehrkräften. Zudem spielen Beziehungen eine wichtige Rolle für den Lernerfolg. Ein ausgewogenes Verhältnis von digitalem und analogem Unterricht unter dem Primat der Pädagogik kann ggfs. helfen, Berufsschulstandorte zu erhalten. →

Jörg Leinberger: Dazu kann ich eine klare Antwort geben: BEIDES! Beziehungsarbeit kann nicht digital erfolgen. Das Erlernen von Kulturtechniken bildet einen wesentlichen Bestandteil der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Das Einüben dieser Techniken auf individuellen Wegen stellt einen wichtigen Teil des täglichen Schullebens dar. Dennoch muss es auch eine digitale Schule geben. Diese muss alters- und entwicklungsadäquat gestaltet und angeboten werden. Gerade in den weiterführenden Schulen können und müssen Schulen die Möglichkeit besitzen, in mehr Bereichen zu digitalisieren. Digitales Lernen kann analoges jedoch niemals ersetzen, sondern nur unterstützen.

Alle Bereiche außerhalb des Unterrichts müssen zur Arbeiterleichterung aller in der Schule digitalisiert sein. Dazu bedarf es ausgebildeten Verwaltungspersonals und einer ausreichenden Anzahl von IT-Expertinnen und Experten.

Solange die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften durch sehr hohe Stundenverpflichtungen und eine hohe Arbeitsintensität geprägt bleiben, ist der Spielraum für durch Lehrkräfte getragene Innovationen in der Schule gering. Die Überforderung von Lehrkräften darf die Zukunftsgestaltung nicht gefährden. Die Corona-Phase hat einmal mehr seit langem bekannte Trends und Bewältigungsmechanismen des Schulsystems offengelegt: Das „Arbeiten am Limit“ war bereits vor der Pandemie verbreitet, es gefährdet die Gesundheit von Lehrkräften und macht den Beruf unattraktiv – Schwierigkeiten bei der Lehrkräfteversorgung sind die Folge.

Volker Weigand: Der Digitalisierungsprozess in unserer Gesellschaft wird mit unverändertem Tempo weitergehen, mit allen Chancen und Risiken. Die Infrastruktur einer guten Schule im Jahr 2030 muss selbstverständlich und ohne das Schreiben von komplexen Konzepten und Anträgen über aktuelle Hard- und Software verfügen. WLAN, digitale Tafeln, eine gute Ausstattung mit Tablets und Verwaltungsgeräten gehören zum „Pflichtprogramm“. Deutlicher besser muss die Hard- und Software-Ausstattung sein für die einzelne Lehrkraft gewährleistet werden: Ein eigenes Budget für jedes Schuljahr, mit welchem man

sich selbst die passenden Produkte kauft oder leiht, entlasten die Administration. Dennoch wird auch dann nicht der schulische Erfolg davon abhängen, dass der Schulalltag von morgens an nur durch den Geräteeinsatz bestimmt ist. Weiterhin wird und muss es analoge „Phasen“ geben: Ein gutes Unterrichtsgespräch ist nicht zu ersetzen, und auch wenn man theoretisch fast alles im Netz nachschauen kann, so ist das Lernen von Inhalten weiterhin wichtig.

→ Schule und Gewerkschaftsarbeit – passt das zusammen?

Monika Otten: Schule ist und sollte auch ein Ort der Demokratiebildung sein. Gemäß Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes ist für jedermann und für alle Berufe das Recht gewährleistet, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Das schließt selbstverständlich auch Lehrkräfte ein. Als glb setzen wir uns für die berufsbedingten politischen, rechtlichen und sozialen Belange unserer Mitglieder ein und sind bei demokratischer Grundhaltung parteipolitisch und konfessionell neutral.

Wir können als Lehrkräfte nicht von unseren Lernenden verlangen, sich für andere Menschen und unser demokratisches Gemeinwesen einzusetzen und gleichzeitig auf dieses Recht im Kontext Schule verzichten.

Jörg Leinberger: Auch hier eine klare Antwort: Ja, natürlich! Alle Berufsgruppen oder Berufszweige haben eine Arbeitnehmendenvertretung. Natürlich muss es diese auch an den Schulen geben. Wer sonst hat die Möglichkeit und die Motivation, sich für bessere Arbeitsbedingungen, Gehälter und Arbeitsrechte für Lehrkräfte einzusetzen? Wir als ehrenamtliche Verbandsmitglieder sind hauptberuflich in der Schule unterwegs, d.h. wir kennen die Schwierigkeiten und Herausforderungen für Lehrkräfte und Schulleitungen aus erster Hand und können sie authentisch transportieren. Durch unsere Vernetzung mit vielen Schulen nehmen wir ein breites Bild der relevanten Fragestellungen auf.

Verbände und Gewerkschaften setzen sich für eine Vielzahl von Themen ein, die die Bildungslandschaft betreffen, darun-

ter auch Arbeitszeitregelungen, Lehrpläne, Schulstrukturen und Ressourcen für Schulen. Sie tragen dazu bei, die Stimme der Lehrkräfte in diesen Angelegenheiten gegenüber Verwaltung und Politik zu stärken. Als Verband werden wir wahrgenommen und respektiert – je mitgliederstärker, umso besser.

Wesentliche Argumente für ein Engagement in den Verbänden sind jedoch nicht nur die Interessenvertretung nach außen, sondern auch die zielgerichtete Unterstützung nach innen für die Kolleginnen und Kollegen: Verbände bieten oft Fortbildungsveranstaltungen und Beratungsdienste für ihre Mitglieder an, um ihnen in Fragen der Berufsethik, rechtlichen Angelegenheiten und anderen relevanten Themen beizustehen.

Insgesamt kann man sagen, dass Schule und Verbandsarbeit in Deutschland durchaus zusammenpassen und die Verbände eine wichtige Rolle dabei spielen, die Interessen der Lehrkräfte zu vertreten und die Qualität des Bildungssystems zu fördern.

Volker Weigand: Ja, das passt zusammen. Gute Gewerkschaftsarbeit entsteht dadurch, dass Kolleginnen und Kollegen sowohl unterrichten, aber auch gewerkschaftliche Arbeit, z.B. in den Personalräten, leisten. Sie bringen das Wissen um die Probleme und Herausforderungen aus ihrem Schulalltag mit, und können ausgehend von der Arbeit in der Gewerkschaft und gegebenenfalls im Personalrat wieder Prozesse und Abläufe besser vermitteln und helfen. Natürlich muss Gewerkschaftsarbeit auch durch den Gesetzgeber wieder mehr gestärkt werden.

Leider ist in den letzten Jahren oft der Eindruck transportiert worden, dass Gewerkschaften und Personalräte blockieren und Entwicklungen aufhalten. Das Gegenteil ist der Fall: Sie sorgen entscheidend mit dafür, dass Lehrkräfte bessere Arbeitsbedingungen, auch mit Blick auf das Dienstrecht und die Bezahlung, haben. Gerade hier kann man als Einzelperson kaum Verbesserungen erreichen.

Schule und Gewerkschaftsarbeit? Ja! Es wäre schön, wenn noch mehr Lehrerinnen und Lehrer sich engagieren, Mitglied werden, und somit gemeinsam für bessere Bedingungen kämpfen. ■

Vorstellung

Unsere Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat Schule

Für die Beamtinnen kandidieren ...

→ Platz 1:

Annabel Fee



Annabel Fee ist 45 Jahre alt, geschieden und Mutter von drei Kindern. Im hphv ist sie seit 2019 stellvertretende Landesvorsitzende. An der Gutenbergschule Wiesbaden unterrichtet sie Englisch, Politik und Wirtschaft. Sie konnte bereits Personalratserfahrung auf Ebene des örtlichen Personalrats sammeln (3 Jahre), aber auch im Gesamtpersonalrat Schule am Staatlichen Schulamt Wiesbaden (5 Jahre) und im Hauptpersonalrat Schule (6 Jahre).

Was ihr wichtig ist:

„Als Personalrätin setze ich mich dafür ein, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten und ihnen ein offenes Ohr für die Probleme vor Ort zu bieten. Mit meiner bisherigen Erfahrung und meinem Engagement in den verschiedenen Gremien strebe ich danach, gemeinsam mit den Verantwortlichen Lösungen und Kompromisse zu finden. Zudem macht mir die Arbeit mit Gleichgesinnten sehr viel Freude und man kann dadurch auch seinen eigenen Horizont stets erweitern im Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen anderer Schulformen.“

→ Platz 2:

Claudia Vaas-Henely

Claudia Vaas-Henely ist 55 Jahre alt, verheiratet und Mutter von einer Tochter. Im glb ist sie in der Funktion der Kreisvorsitzenden für Stadt und Landkreis Offenbach tätig. An der Georg-Kerschensteiner-Schule – Berufs-, Berufsfachschule

und Berufliches Gymnasium des Kreises Offenbach – unterrichtet sie Englisch und Französisch. Erfahrung in der Personalratsarbeit hat sie im Gesamtpersonalrat Schule am Staatlichen Schulamt für Stadt und Landkreis Offenbach gesammelt.



Warum sie in der Personalratsarbeit engagiert ist:

- Um Lehrkräfte über ihre Rechte zu informieren, damit diese sie auch wahrnehmen können,
- um Willkür bei Personalauswahl und Beförderung entgegenwirken und
- um die Lehrkräftegesundheit zu schützen und fördern.

→ Platz 3:

Carolin Fottner



Carolin Fottner ist 40 Jahre alt und gehört zum vdl Hessen. Dort ist sie Kreisvorsitzende des Kreisverbands Rheingau-Taunus/Wiesbaden. Sie unterrichtet an der IGS Wiesbaden die Fächer Politik & Wirtschaft, Evangelische Religion und Ethik. Erfahrungen in der Personalratsarbeit hat sie als Mitglied im Gesamtpersonalrat Schule am Staatlichen Schulamt Wiesbaden seit April 2020 sammeln können.

Warum sie für den

Hauptpersonalrat Schule kandidiert:

Die Arbeit in einer Interessengemeinschaft ist sehr wichtig für grundlegende Veränderung im Alltag einer Lehrkraft, insbesondere in der heutigen Zeit, die u.a. von viel zu viel Verwaltungsaufgaben, um den eigentlichen Lehrerberuf, herum belastet ist. Leider ist der Lehrendenalltag auch geprägt von wenig oder gar keiner Unterstützung durch leitende Institutionen. Im Rahmen der personalrätlichen Arbeit kann man diesem versuchen entgegenzuwirken und die Kolleginnen und Kollegen unterstützen.

→ Platz 4:

Kristin Huke



Kristin Huke ist 45 Jahre alt und Kreisverbandsvorsitzende des glb in Fulda. Außerdem hat sie dort auch das Amt als stellvertretende dlh-Kreisvorsitzende übernommen. Sie unterrichtet an der Eduard-Stieler-Schule Fulda innerhalb des Berufsfelds Wirtschaft und Verwaltung sowie Politik. Erfahrung in der Personalratsarbeit hat sie bereits als Mitglied im Personalrat des Studienseminars Fulda während ihres Referendariats, als Mitglied im örtlichen Personalrat seit 2017 und als Mitglied im Gesamtpersonalrat Schule seit 2021 sammeln können.

Das motiviert sie für ihren Einsatz:

Die Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer müssen sich verbessern! In Zeiten steigender Herausforderungen benötigen Hessens Lehrkräfte kleinere Klassen, professionelle Unterstützungs-

Für die Beamten kandidieren ...

angebote, weniger Verwaltungs- und Konzeptarbeit und nicht zuletzt die Möglichkeit einer sachgrundlosen Teilzeitbeschäftigung. Nur so können Lehrerinnen und Lehrer nachhaltig gute Arbeit leisten und gesund bleiben. Außerdem kann der Lehrberuf dadurch wieder an Attraktivität gewinnen.

Fachlehrerinnen und Fachlehrer bereichern die Beruflichen Schulen in Hessen mit Erfahrung und hohem Praxisbezug! Dabei muss das Fachlehrkräftekonzept hinsichtlich Unterrichtseinsatz, Unterrichtsverpflichtung, Entgelt und Beförderungsmöglichkeiten dringend modernisiert werden.

→ Platz 5: Ulrike Rau



Ulrike Rau ist 55 Jahre alt, Vorsitzende des hphv-Kreisverbands Gießen sowie dlh-Kreisvorsitzende für Lahn-Dill/Limburg-Weilburg. An der Goetheschule Wetzlar (Oberstufengymnasium) unterrichtet sie Deutsch, Geschichte und Evangelische Religion. Sie blickt auf langjährige Erfahrung in der Personalratsarbeit auf allen drei Ebenen (öPR, GPRS und HPRS) zurück.

Darum kandidiert sie:

Die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen müssen verbessert werden, insbesondere durch die Suche nach Entlastungsmöglichkeiten im Kontext von Klassenarbeiten, Klausuren und Abschlussprüfungen.

→ Platz 1: Volker Weigand



Volker Weigand ist 50 Jahre alt und seit 2021 Landesvorsitzender des hphv. Außerdem ist er seit 2023 der neue Kassierer des dbb Hessen. Am Lessing-Gymnasium Lampertheim unterrichtet er Sport, Politik und Geschichte. Personalrats Erfahrungen hat er seit 2015 im GPRS am Staatlichen Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis als Gewerkschaftsbeauftragter (2015), ordentliches Mitglied (ab 2016) und stellvertretender Vorsitzender (seit 2021) sammeln können. Aber auch im öPR blickt er auf 7 Jahre Tätigkeit zurück. Dem Hauptpersonalrat Schule gehörte er von 2017 bis 2021 als Gewerkschaftsbeauftragter und 1. Nachrücker an.

Dafür setzt er sich ein:

Personalratsarbeit ist unverzichtbar, denn schon seit vielen Jahren werden die Lehrkräfte mit immer mehr Aufgaben überhäuft. Das System Schule ist immer komplexer und komplizierter geworden, rechtliche Herausforderungen spielen eine immer größere Rolle, die Grenze der Belastung ist längst erreicht. Nur gemeinschaftlich können wir sowohl die Rechte einzelner Lehrkräfte durchsetzen, wie auch auf allen Personalratsebenen mit dazu beitragen, dass endlich wieder faire Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

→ Platz 2: Jörg Leinberger

Jörg Leinberger ist 63 Jahre alt und seit 2015 Landesvorsitzender des vdl Hessen. Er unterrichtet an der Geschwister-Scholl-Schule in Offenbach die Fächer Mathematik und Gesellschaftslehre. Erfahrungen in der Personalratstätigkeit konnte er als Nachrücker im Hauptpersonalrat Schule seit 2021 sammeln.

Dafür setzt er sich ein:

Lehrkräfte müssen sich wieder auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können. Bürokratie gehört in die Hände von ausgebildeten Verwaltungskräften. Wir benötigen schnellstens ein zukunftsfähiges und umsetzbares Konzept, was Digitalisierung für Schulen in allen Facetten bedeutet; dabei sind die daraus erwachsenden Zusatzbelastungen in einem vertretbaren Maß zu halten bzw. auszugleichen; auch hier ist die Einbindung externer Experten unabdingbar. Ansonsten werden wir mit Erwartungen konfrontiert, die in der Praxis nicht umsetzbar sind.



→ Platz 3: Christian Sorg

Christian Sorg ist 53 Jahre alt und Bezirksvorsitzender des hphv in Frankfurt. Dort ist er auch der dlh-Kreisvorsitzende. Er unterrichtet am Gymnasium Riedberg die Fächer Sport, Politik und Wirtschaft. Erfahrungen in der Personalratsarbeit hat er in der Vergangenheit als Mitglied und auch Vorsitzender des öPR an seiner Dienststelle sammeln können. Außerdem ist er seit 2016 Mitglied im Gesamtpersonalrat Schule am Staatlichen Schulamt Frankfurt.

Der Grund für seine Kandidatur ist:

Im Verband kann man die Interessen nachhaltiger durchsetzen, ohne Interessenvertretung gibt es z.B. keine amtsangemessene Besoldung. Im schulischen Alltag bekommt er immer wieder mit, dass es Verantwortliche gibt, die nicht ansatzweise die „Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung“ von 2018 befolgen oder diese gar nicht erst kennen. Hier ist ein starker Rückhalt durch eine Interessenvertretung essenziell. Weiterhin liegt ihm die Pflicht zur Beratung und Unterstützung seines

Dienstvorgesetzten, die im Beamtenstatusgesetz als „Folgepflicht“ ausgewiesen wird, sehr am Herzen. Dies kann man besonders nachhaltig im Gremium des Personalrats durchführen.

→ Platz 4:

Claus Eschenauer



Claus Eschenauer ist 38 Jahre alt und stellvertretender Landesvorsitzender des vdl Hessen. Er unterrichtet an der Leo-Sternberg-Schule in Limburg an der Lahn die Fächer Gesellschaftslehre, Arbeitslehre, Sport und Musik. Personalvertretungserfahrungen hat er als jahrelanges Mitglied im örtlichen Personalrat gesammelt.

Darum kandidiert er:

Er setzt sich leidenschaftlich für die Belange und Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

→ Platz 5:

Carsten Noll



Carsten Noll ist 36 Jahre alt und stellvertretender Vorsitzender des Kreisverbands Rheingau-Taunus/Wiesbaden sowie Mitglied des Landesvorstands für den glb. Er unterrichtet an der Schulze-Delitzsch-Schule Wiesbaden die Fächer Wirtschaft und Politik. Bisherige Erfahrungen in der Personalratsarbeit hat er als Ersatzmitglied im GPRS sowie im öPR sammeln können.

Das ist ihm wichtig:

Er möchte die von allen Seiten geforderte Entlastung von Lehrkräften ganz konkret mit Leben füllen. Ein Herzensanliegen ist ihm dabei zum Beispiel die Abschaffung der Wiederholung von Klassenarbeiten.

Für die Arbeitnehmerinnen kandidieren ...

→ Platz 1:

Tina Horneff



Tina Horneff ist 49 Jahre alt, verheiratet und hat eine Tochter. Sie ist stellvertretende Landesvorsitzende des vdl Hessen, bei dem sie zudem auch die Mitglieder betreut. Außerdem ist sie Kreisvorsitzende im Kreis Hochtaunus/Wetterau. Sie unterrichtet an der Altkönigschule Kronberg (KGS) die Fächer Sport, Englisch und

Deutsch. Erfahrung in der Personalratstätigkeit hat sie seit 2001 auf allen drei Ebenen (öPR, GPRS und HPRS) gesammelt.

Dafür setzt sie sich ein:

Die Steigerung der Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse ist mir ein Anliegen. Es bedarf vor allem mehr Aufstiegschancen für TV-H-Beschäftigte und einer Reduktion der befristeten Arbeitsverträge. Durch ihre bereits gesammelte Erfahrung in der Personalratsarbeit der verschiedenen Gremien, sind ihr die aktuellen Herausforderungen der Lehrkräfte bekannt. Sie möchte sich auch weiterhin für die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen einsetzen, Arbeitsbedingungen verbessern, Bürokratie abbauen und unsere Ziele im Sinne bester Bildung voranbringen.

→ Platz 2:

Jasmin Richter



Jasmin Richter ist 40 Jahre alt. Sie ist stellvertretende Landeskassiererin des vdl Hessen. Sie unterrichtet als Grundschullehrerin an der Stadtschule an der Wilhelmskirche in Bad Nauheim die Fächer Deutsch, Mathematik und Sachunterricht. Erfahrungen in der Personalratstätigkeit hat sie neun Jahre lang als Mitglied im örtlichen Personalrat und drei Jahre lang als Mitglied im HPRS sammeln können.

Der Grund für ihre Kandidatur:

Sie kandidiert, um sich für ein gesünderes Lehr- und Lernklima einzusetzen – Senkung des Klassenteilers, weniger Bürokratie, mehr Zeit für guten Unterricht!

→ Platz 1:

Christian Gruß



Christian Gruß ist 43 Jahre alt und glb-Mitglied. Er unterrichtet an der Adolf-Reichwein-Schule (Teilzeitberufsschule und Berufsfachschule) in Marburg im Bereich Elektrotechnik. Bisher hat er noch keine Erfahrungen im Bereich der Personalvertretung sammeln können, möchte dies aber ändern.

Besonders am Herzen liegt ihm:

Die Gleichberechtigung von Fachlehrkräften ist ihm sehr wichtig. Denn für die gleiche Arbeit sollte es auch das gleiche Geld geben.

→ Platz 2:

Jörg Petermann

Jörg Petermann ist 56 Jahre alt und Kassenwart seines glb-Kreisverbands. Er unterrichtet an der Saalburgschule Usingen (Berufsschule und Berufsfachschule, Fachoberschule, Sozialassistenten/Erzieher, Berufliches Gymnasium, Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung) in den Unterrichtsfächern Wirtschaft und Mathematik. Erfahrungen in der Personalratstätigkeit hat er seit 2021 im öPR sammeln können, dessen Vorsitzender er seit 2023 ist.

Für den HPRS kandidiert er deshalb:

Im Fokus unserer Tätigkeit stehen die Schülerinnen und Schüler. Die Lehrerinnen und Lehrer benötigen eine engagierte und lösungsorientierte Landesvertretung um erfolgreich zu wirken und dabei die eigene Gesundheit und Arbeitskraft zu erhalten.

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 Reduktion von befristeten Arbeitsverträgen.
- einen abschlagsfreien Ruhestand mit 63 Jahren nach 40 Beschäftigungsjahren.

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!



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
Landesbund Hessen

hphv
Hessischer
Philologenverband



vdl
VERBAND DER LEHRER
HESSEN

dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Arbeitnehmer-Kandidatenliste für den HPRS

Nr. Frauen

- 1 Tina Horneff
- 2 Jasmin Richter

Männer

- Christian Gruß
- Jörg Petermann

Liste 4
dlh wählen!

Wir kämpfen **gemeinsam** für Hessens Lehrkräfte



Liste 4
dlh wählen!



Beamten-Kandidatenliste für den HPRS

Nr.	Frauen	Männer	Nr.	Frauen	Männer
1	Annabel Fee	Volker Weigand	23	Sandra Reding	Joachim Blaufuß
2	Claudia Vaas-Henely	Jörg Leinberger	24	Regina Röse	Manfred Reus
3	Carolin Fottner	Christian Sorg	25	Alexandra Berghaus	Karl-Friedrich Paul
4	Kristin Huke	Claus Eschenauer	26	Silke Twelkemeyer-Wind	Claudius Brasch
5	Ulrike Rau	Carsten Noll	27	Carolin Küster	Thomas Beer
6	Kerstin Mück	Boris Krüger	28	Claudia Schramm	Borries Thiele
7	Ulrike Glätzner	Dr. Claus Wenzel	29	Angelika Schreiner	Jürgen Blaß
8	Mireille Kadel	Dennis Hütter	30	Susanne Eißler	Christian Bunkus
9	Stefanie Demling	Dennis Döhring	31	Dagmar Seegelken	Markus Ebel
10	Judith Meyer	Thorsten Rohde	32	Sylke Hilgenberg	Dr. Uwe Hoffmann
11	Stefanie Erler	Lutz Volbracht	33	Kirsten Hoener	Michael Ludovici
12	Christiane Nierula-Riese	Carsten Franz	34	Elisa Rupp	Markus Adam
13	Christina Holte	Benedikt Gehring	35	Antje Koetter	Karsten Hees
14	Christine Georg	Markus Stellfeldt	36	Melanie König-Greulich	Peter Meiss
15	Tanya Gotta-Leger	Andreas Müller	37	Myriam Kluge-Hohmann	Michael Hans
16	Bianca Schmidt	Alexander Schmitt	38	Eugenia Brazobán	Kevin Bönicke
17	Julia Schubert-Förster	Christoph Wolff	39	Andrea Suffner	Klaus Fricke
18	Astrid Fischer	Christof Schneller	40	Sandra Haab	Elmar Berghaus
19	Ann Kristin Schalich	Peter Kurz	41	Denise Lehtisaari	Thomas Hans-Georg Wagner
20	Karina Gottschalk	Lothar Wiesemann	42	Heidi Schneider	Thomas Kramer
21	Dr. Angela Schröder	Rüdiger Horstmann	43	Aliye Aslandogdu	Volker Ahmad Qasir
22	Nadine Paulus	Christopher Rule			



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



deutscher_lehrverband_hessen

