

Personalratswahlen 2024



04 *Wir fordern Verbesserungen für die Fachlehrkräfte*

06 *Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat (HPRS)*

18 *Mehr Geld für gute Arbeit*



Impulse

**Zeitschrift des Gesamtverbandes der Lehrerinnen
und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.**

I N H A L T *Ausgabe März 2024*

3 Vorwort

4 Aktuelles

- Wir fordern Verbesserungen für die Fachlehrkräfte
- Informationen zum Wahlkampf
- Neuer dlh-Landesvorsitzender

6 Personalratswahlen 2024

- Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat (HPRS)
- Digitalisierung
- Quo vadis, Lehrkraft?!
- Arbeitsbelastung Reduzieren. Entlasten. Fokussieren
- Mehr Geld für gute Arbeit
- Lehrkräftegesundheit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Einheitsschule. Einheitslehrkraft. Einheitsbrei. STOPP! – Ein Plädoyer für das differenzierte Schulsystem
- Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung

21 Pressemitteilungen

- Teilzeit: Chance oder Falle?

23 Aus den Kreisverbänden

- Einladung zur Informationsveranstaltung Beamtenversorgung: Heute schon an später denken!
- Mitgliederversammlung des Kreisverbandes Fulda
- Nachruf Horst Gerbig
- Künstliche Intelligenz (KI) braucht unsere Aufmerksamkeit –
- So wird Europa lebendig – Schwedische Schülergruppe an der Hanauer Ludwig-Geißler-Schule (LGS)
- Die Schulgemeinde der Richard-Müller-Schule trauert Hans-Joachim Kluge
- Der glb trauert um Hans-Joachim Kluge

30 In eigener Sache

- Die glb Mastercard Gold
- Veröffentlichung Geburtstage, Einwilligung
- Versand der Impulse als PDF, Vervollständigung der Mitgliederdatensätze
- Änderungsmitteilungen

IMPRESSUM

Zeitschrift des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.

Herausgeber:

Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V., Somborner Straße 21, 63517 Rodenbach
Telefon 06184 2056657, Telefax 06184 2056658, E-Mail glb.hessen@t-online.de

Gestaltung/Druck:

Werbung und Druck M. Kroeber GmbH
Vogelsbergstraße 5, 63589 Linsengericht, Telefon 06051 9742-0, Telefax 06051 9742-42, E-Mail printinfo@kroeber.com

Redaktion:

Dr. Christian Lannert, Monika Otten, E-Mail glb-hessen@t-online.de

Manuskripte:

Berichte oder Manuskripte werden gern entgegengenommen. Mit der Einsendung bestätigt der Verfasser, dass die Vorlage frei von Rechten Dritter ist. Die Redaktion behält sich eine Veröffentlichung, eine Auswahl, eine Kürzung oder eine redaktionelle Zusammenfassung vor bzw. berichtet über Inhalte. Für die Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge decken sich nicht unbedingt mit der Meinung des glb und dessen Redaktion. Honorare werden keine vergütet. Für Druckfehler wird keine Haftung übernommen. Der Verfasser stimmt einer Veröffentlichung der Impulsausgabe auf der Homepage zu und gestattet den Versand der Ausgabe mit E-Mail.

Erscheinungsweise:

4-mal jährlich, der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

ISSN:

1869-3733

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die Personalratswahlen am 14. und 15. Mai stehen dieses Mal im Fokus unserer neuen Ausgabe.

Wir haben im dlh-Wahlkampfteam, dem auch zahlreiche Mitglieder des glb angehören, in den letzten Monaten viel Zeit investiert, um eine gute Kampagne mit der Werbeagentur gestaltungsfreun.de auf den Weg zu bringen. Ein herzliches Dankeschön möchte ich an dieser Stelle allen Beteiligten aus den drei dlh-Verbänden, glb, hphv und VDL, aussprechen. Ein besonderer Dank gilt Kerstin Mück vom VDL, die die Koordination der Kampagne übernommen hat und für die Social-Media-Aktivitäten des dlh verantwortlich zeichnet.

Auf unseren Social-Media-Kanälen und unseren Websites finden Sie vielfältige Informationen zu unseren Zielen und Forderungen. Auch jede Menge Informationsmaterial rund um die Organisation der Personalratswahlen ist auf der dlh-Homepage zu finden, bspw. Formulare, Hessisches Personalvertretungsgesetz, die dazugehörige Wahlordnung und noch einiges mehr. Auch verschiedene Fortbildungen, die vom dlh angeboten werden, finden Sie dort.

Natürlich haben wir auch Printmedien gestaltet, die in den Schulen verteilt werden. Es wird Plakate der Kandidatinnen und Kandidaten mit ihren Forderungen für die Wahl der Gesamtpersonalräte (GPRS) geben sowie Flyer zur Wahl der GPRS und des Hauptpersonalrats (HPRS). Natürlich wird auch wieder unser dlh-Express herausgegeben.

Bitte besuchen Sie uns auf Facebook und Instagram und hinterlassen Sie einen like.

<https://www.glb-hessen.de/>

<https://www.facebook.com/glbhessen/info/>

<https://deutscher-lehrerverband-hessen.de/>

<https://www.facebook.com/deutscherlehrerverbandhessen/>

Wir beginnen jede Woche mit einem Elefanten im Raum und beenden sie mit einem Verweis. Dazwischen gibt es jeden Tag neue Informationen. Wir konstatieren Missstände und stellen Forderungen, wie diese Missstände beseitigt werden sollen!

Bitte unterstützen Sie unsere Forderungen, indem Sie zur Wahl gehen und uns Ihre Stimme geben!

Die Vorsitzenden der drei Verbände haben sich auch jeweils drei wichtigen Fragen gestellt und eine Antwort aus ihrem jeweiligen Blickwinkel gegeben.

Die Antworten des Vorsitzenden des hphv, Volker Weigand, und des VDL, Jörg Leinberger, finden Sie im dlh-Express, der Ihnen in den nächsten Wochen zugehen wird. Der glb wird ihn als Newsletter seinen Mitgliedern online zukommen lassen. Über die dlh-Kreisverbände werden zudem Exemplare in Heftform verteilt.

Meine Statements können Sie vorab schon hier im Folgenden lesen:

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

Berufliche Schulen vermitteln allgemeine und berufliche Bildung in berufsvorbereitenden, berufsqualifizierenden und studienqualifizierenden Bildungsgängen. Eine differen-

zierte 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.**

Schule 2030 - nur noch digital oder immer noch analog?

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.**

Schule und Gewerkschaftsarbeit - passt das zusammen?

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.

In der vorliegenden Ausgabe finden Sie verschiedene Artikel und Plakate mit Forderungen zu den acht Hauptthemen des dlh. Wir beschreiben dort ausführlich und auch plakativ, was unsere wichtigsten Anliegen und Forderungen sind.

Gehen Sie wählen! Geben Sie dem dlh (glb, hphv, VDL) bzw. bei den Arbeitnehmern in verschiedenen GPRS-Bezirken den dbb-Lehrerverbänden ihre Stimme! Damit geben Sie auch dem glb Ihre Stimme!

Herzliche Grüße

Ihre

**Monika Otten
glb-Landesvorsitzende**



<https://www.glb-hessen.de>



<https://www.facebook.com/glbhessen/>



<https://deutscher-lehrerverband-hessen.de>



<https://www.facebook.com/deutscherlehrerverbandhessen/>

Bitte unterstützen Sie unsere Forderungen, indem Sie zur Wahl gehen und uns Ihre Stimme geben!

Die Aufgabenfelder, Einsatzbereiche sowie Unterrichtsinhalte der Lehrkräfte für Fachpraxis haben sich in den letzten 20 Jahren immens verändert und sind an vielen Stellen nicht mehr zu unterscheiden von denen der Fachtheoriekolleg*innen. Nicht zuletzt aufgrund

Wir fordern Verbesserungen für die Fachlehrkräfte

VON MONIKA OTTEN, GLB LANDESVORSITZENDE

von lernfeldorientierten Rahmenlehrplänen unterrichten sie immer mehr inhaltliche Themen aus der Fachtheorie.

Aufgabenbereiche, wie z. B. Klassenlehrerschaften, Mitarbeit bei der Schulentwicklung, Erstellung, Durchführung und Korrektur von Zwischen- und Abschlussprüfungen, Mitgliedschaft in Aufgabenerstellungs- und Prüfungsausschüssen oder auch Vorsitz in diversen Arbeits- und Steuerungsgruppen, um nur einige wenige Dinge zu nennen, werden von den Fachpraxiskolleg*innen genauso übernommen wie von Lehrkräften aus der Fachtheorie.

Deshalb fordert der glb:

1. Reduzierung der Pflichtstundenzahl auf 24,5 (gleiche Stundenzahl für alle an beruflichen Schulen tätigen Lehrkräfte).
2. Eingruppierung aller Fachlehrer*innen in die Besoldungsgruppe A 11 direkt nach dem Vorbereitungsdienst und anschließend nach Beendigung der Bewährungszeit eine automatische Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A 12.
3. Eingruppierung aller Koordinator*innen für Fachpraxis in die Besoldungsgruppe A 13 gehobener Dienst. ←

Wir haben im dlh-Wahlkampteam gemeinsam mit der Werbeagentur gestaltungsfreund.de umfangreiche Werbematerialien für die Personalratswahlen 2024 kreiert.

Auf unseren Social-Media-Kanälen und unseren Websites finden Sie vielfältige Informationen zu unseren Zielen und Forderungen. Auch jede Menge Informationsmaterial rund um die Organisation der Personalratswahlen ist auf der dlh-Homepage zu finden, bspw. Formulare, Hessisches Personalvertretungsgesetz, die dazugehörige Wahlordnung und noch einiges mehr. Auch verschiedene Fortbildungen, die vom dlh angeboten werden, finden Sie dort.

Informationen zum Wahlkampf

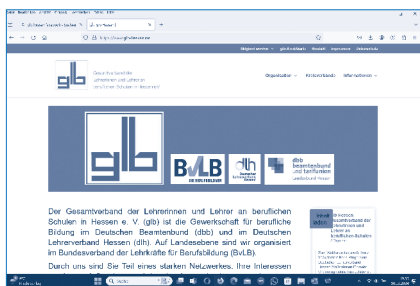
VON MONIKA OTTEN, GLB LANDESVORSITZENDE

Natürlich haben wir auch Printmedien gestaltet, die in den Schulen verteilt werden. Es wird Plakate der Gesamtpersonalräte (GPRS) geben sowie Flyer für die GPRS und den Hauptpersonalrat (HPRS). Natürlich wird auch wieder unser dlh-Express herausgegeben.

Bitte besuchen Sie uns auf Facebook und Instagram und hinterlassen Sie einen like. 



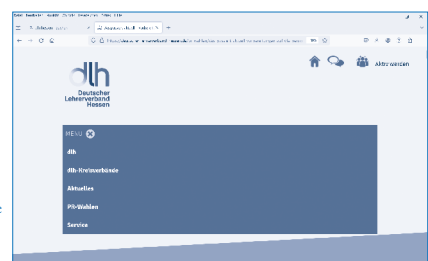
<https://www.glb-hessen.de>



<https://www.facebook.com/glbhessen/>



<https://deutscher-lehrerverband-hessen.de>



<https://www.facebook.com/deutscherlehrerverbandhessen/>



Richtig gelesen: Der dlh hat einen neuen Landesvorsitzenden. Und das ist auch kein Unbekannter in der hessischen Lehrkräfte- und Bildungslandschaft. Boris Krüger, der Vorsitzende des Kreisverbandes Kassel des Deutschen Lehrerverbandes Hessen (dlh), ist neuer dlh-Landesvorsitzender. Auf einer Sitzung der

Neuer dlh-Landesvorsitzender

Alles neu macht der... Februar?

VON KERSTIN MÜCK

Landesleitung in Fulda wurde er einstimmig in dieses Amt gewählt. Krüger wird damit in den nächsten vier Jahren das Wahlbündnis der drei im dbb Hessen organisierten Lehrerverbände glb, hphv und VDL koordinieren und deren Wahlkampf für die Mitte Mai anstehenden Personalratswahlen im Schulbereich mitorganisieren.

Wer ist eigentlich dieser Boris Krüger?

Der neue dlh-Landesvorsitzende ist 52 Jahre alt und unterrichtet Latein, Geschichte und Italienisch an der Albert-Schweitzer-Schule in Kassel. Seit über 20 Jahren ist er als Personalrat tätig und leitet seit 2012 die dlh-Fraktion im Gesamtpersonalrat Schule in Kassel. Für den dlh gibt er zudem den wöchentlichen Online-Newsletter heraus und war 2021 dessen Pressesprecher. (Falls Sie den Newsletter abonnieren wollen, senden Sie bitte eine kurze E-Mail an die glb-Geschäftsstelle.) Krügers Heimatverband ist der Hessische Philologenverband (hphv), die Gewerkschaft der Gymnasiallehrkräfte. Hier ist er u. a. Bezirksvorsitzender von Nordhessen und Mitglied des Landesvorstandes.

Als wichtigstes Ziel seiner Amtszeit nennt Krüger die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte. Hier müssten spürbare Entlastungen besonders für ältere Lehrkräfte eingeführt werden. Vor allem aber müsse die Landesregierung die im Koalitionsvertrag versprochenen Verbesserungen für alle Lehrerinnen und Lehrer auch wirklich umsetzen.

»Lehrkräfte müssen sich endlich wieder auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, und das ist der Unterricht.«

dlh Ein neuer Landesvorsitzender für den dlh
Deutscher Lehrerverband Hessen

„Wer mich kennt, weiß:
Mein Herz schlägt für den dlh.
Deshalb freue ich mich,
dass ich mich ab sofort
als Vorsitzender für das
Bündnis einsetzen darf.
Und damit auch
für gute Bildung.“

Boris Krüger / herr_k_vom_dlh



dlh Statement
Deutscher Lehrerverband Hessen

„Es kann nicht sein, dass nur
21 Prozent aller Lehrerinnen
und Lehrer bis zur
Pensionsgrenze arbeiten.
Das ist ein deutliches
Zeichen der Überlastung und
zudem einer der
Hauptgründe
für den eklatanten
Lehrkräftemangel.“

Boris Krüger,
dlh-Landesvorsitzender



Kandidatinnen und Kandidaten für den Hauptpersonalrat (HPRS)

PERSONALRATSWAHLEN 2024

Für die Listen des dlh (glb, hphv, VDL) haben sich zahlreiche glb-Mitglieder als Kandidatinnen und Kandidaten für die Liste der Beamtinnen/Beamten und die Liste der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt. Dafür möchte ich an dieser Stelle allen herzlich danken.

Unter den ersten fünf Kandidatinnen und den ersten fünf Kandidaten der Beamtenliste sind zwei Kolleginnen und ein Kollege des glb. Auf der Arbeitnehmerliste vertreten den glb zwei Kollegen auf dem ersten und zweiten Platz.

Im Folgenden stellen sich Ihnen die Spitzenkandidatinnen und Spitzenkandidaten des glb für die beiden Listen vor.



Claudia Vaas-Henely

55 Jahre

Wirkungsstätten:

Georg-Kerschensteiner-Schule Obertshausen
Lehramt an Gymnasien, Unterrichtsfächer Englisch und Französisch am Beruflichen Gymnasium und in der Berufsschule,
Vorsitzende des glb Kreis und Stadt Offenbach, Mitglied im GPRS seit 2021

Was mir wichtig ist:

Entlastung von Lehrkräften bei bürokratischen Aufgaben, um die Qualität der pädagogischen Arbeit zu stärken. Schaffung von deutlich mehr Stellen für Lehrkräfte zur Sicherung einer angemessenen Unterrichtsversorgung bei kleinen Klassengrößen. Absenkung der Stundenzahl. Förderung und Erhalt der Lehrgesundheit: Steuerfreiheit von Maßnahmen der behördlichen Gesundheitsförderung müssen niederschwellig einforderbar sein und von den Schulämtern entsprechend genehmigt werden! Zuverlässige professionelle Unterstützung bei digitalen Innovationen. Konkurrenzfähige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit einer amtsangemessenen sowie verfassungskonformen Besoldung! Prüfungen an die (digitalisierte) Arbeitswelt und die Realität der Schüler anpassen. Investitionen in Bildung allgemein, um den Standort zu stärken, um Signale in die Gesellschaft zu senden: Bildung zählt!
Ich möchte mich für eine sehr gute zukunftsfähige berufliche und allgemeine Bildung einsetzen.

Eure

Claudia Vaas-Henely



Kristin Huke

46 Jahre

Wirkungsstätten:

Eduard-Stieler-Schule Fulda, Lehramt für Berufliche Schulen, Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, Unterrichtsfach Politik, Vorsitzende Kreisverband Fulda, Stellvertretende Vorsitzende dlh-Kreisverband Fulda, Mitglied im PR des Studienseminars Fulda im Referendariat, Mitglied im ÖPR seit 2017, Mitglied im GPRS seit 2021

Was mir wichtig ist:

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

Eure

Kristin Huke



Carsten Noll

36 Jahre

Wirkungsstätten: Schulze-Delitzsch-Schule Wiesbaden, Lehramt für Berufliche Schulen, Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, Unterrichtsfach Politik, Stellvertretender Vorsitzender des Kreisverbands Rheingau-Taunus/Wiesbaden sowie Mitglied des Landesvorstands, Ersatzmitglied im GPRS sowie dem ÖPR

Was mir wichtig ist: Ich möchte gerne die von allen Seiten geforderte Entlastung von Lehrkräften ganz konkret mit Leben füllen. Ein Herzensanliegen ist mir dabei zum Beispiel die Abschaffung der Wiederholung von Klassenarbeiten.

Euer
Carsten Noll



Christian Gruß

43 Jahre

Wirkungsstätten: Adolf-Reichwein-Schule in Marburg
FlatF (Elektrotechnik)
Bisher sind keine Erfahrungen in der Personalratsarbeit vorhanden.

Was mir wichtig ist: Gleichberechtigung von Fachlehrern: »Gleiche Arbeit gleiches Geld«
Kein Gendern in der deutschen Sprache!

Euer
Christian Gruß



Jörg Petermann

56 Jahre

Wirkungsstätten: Saalburgschule Usingen
Unterrichtsfächer: Wirtschaft, Mathematik
Kassenwart im Kreisverband HTK
ab 2021 Personalrat
ab 2023 Personalratsvorsitzender

Was mir wichtig ist: Im Fokus unserer Tätigkeit stehen die Schülerinnen und Schüler. Die Lehrerinnen und Lehrer benötigen eine engagierte und lösungsorientierte Standesvertretung, um erfolgreich zu wirken und dabei die eigene Gesundheit und Arbeitskraft zu erhalten.

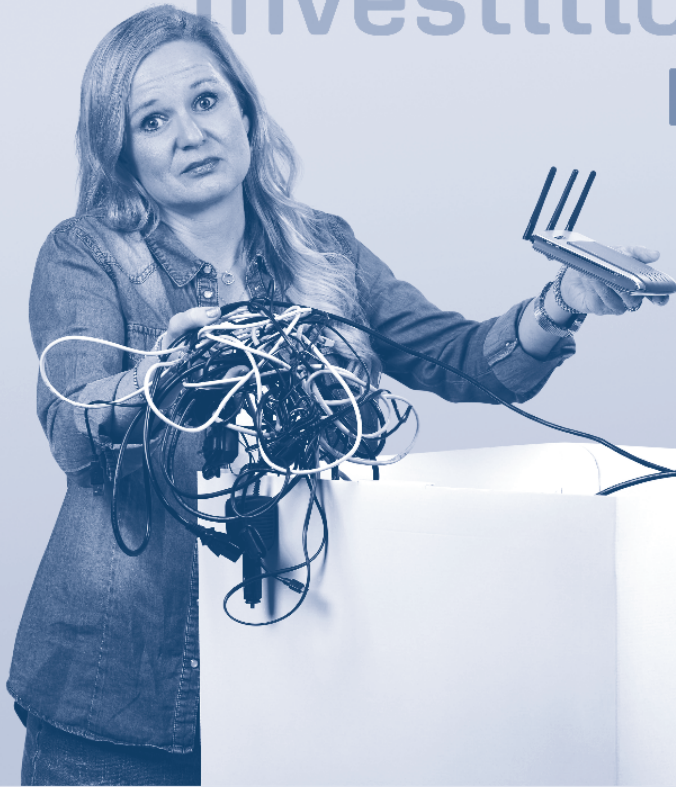
Neue Medien ohne Support sind eine Scheinlösung.
Wir brauchen konstruktive Lösungen.

Euer
Jörg Petermann

Investition?

Infrastruktur?

Support?



Echte Inhalte statt leere Versprechen!

Die unübersehbaren Herausforderungen für Lehrkräfte häufen sich. So kann es nicht weitergehen.

Wir fordern:

Digitalisierung professionell weiterentwickeln!

Wir brauchen endlich Antworten auf drängende Fragen. Deshalb am 14. und 15. Mai dlh wählen!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



#elefantimraum



Attraktivität?

Flexibilität?

Wertschätzung?



Echte Inhalte statt leere Versprechen!

Die unübersehbaren Herausforderungen für Lehrkräfte häufen sich. So kann es nicht weitergehen.

Wir fordern:

Lehrkräftemangel beseitigen!

Wir brauchen endlich Antworten auf drängende Fragen. Deshalb am 14. und 15. Mai dlh wählen!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



#elefantimraum



Abspecken! Entlasten! Fokussieren!



Echte Inhalte statt leere Versprechen!

Die unübersehbaren Herausforderungen für Lehrkräfte häufen sich.
So kann es nicht weitergehen.

Wir fordern:

Arbeitsbelastung spürbar reduzieren!

Wir brauchen endlich Antworten auf drängende Fragen.
Deshalb am 14. und 15. Mai dlh wählen!



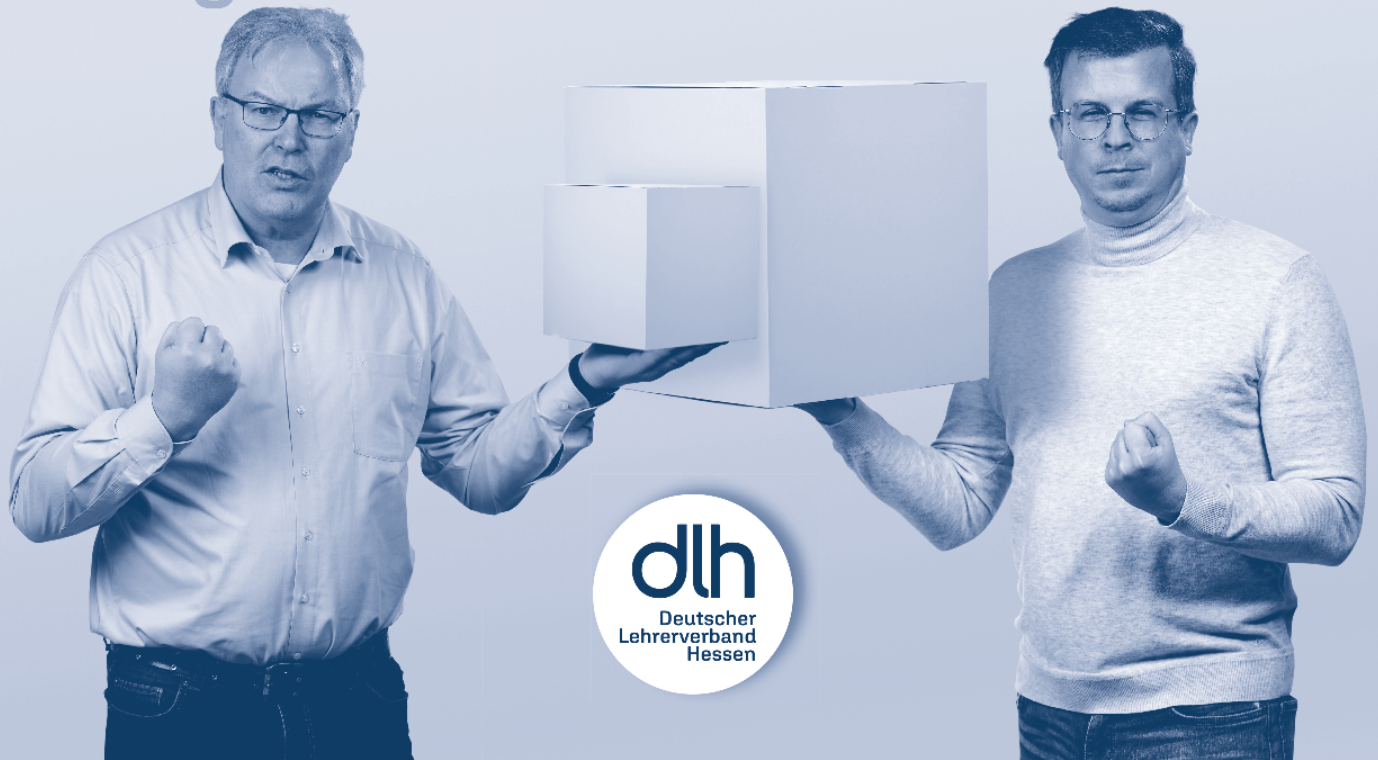
Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



#elefantimraum



Stagnation. Frustration. Note 6!



Echte Inhalte statt leere Versprechen!

Die unübersehbaren Herausforderungen für Lehrkräfte häufen sich. So kann es nicht weitergehen.

Wir fordern:

Besoldungssteigerung für alle!

Wir brauchen endlich Antworten auf drängende Fragen. Deshalb am 14. und 15. Mai dlh wählen!

dlh
Deutscher
Lehrerverband
Hessen

Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.

hphv
Hessischer
Pädagoginnenverband

glb

vdl
VERBAND DER LEHRER
HESSEN

#elefantimraum



Prophylaxe.

Rückenschule.

Mental Health.



Echte Inhalte statt leere Versprechen!

Die unübersehbaren Herausforderungen für Lehrkräfte häufen sich. So kann es nicht weitergehen.

Wir fordern: Lehrkräftegesundheit in den Fokus stellen!

Wir brauchen endlich Antworten auf drängende Fragen.
Deshalb am 14. und 15. Mai dlh wählen!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



#elefantimraum



Teilzeit. Kariereknick. Versorgungslücke!



Echte Inhalte statt leere Versprechen!

Die unübersehbaren Herausforderungen für Lehrkräfte häufen sich.
So kann es nicht weitergehen.

**Wir fordern:
Vereinbarkeit von Familie und Beruf
ermöglichen!**

Wir brauchen endlich Antworten auf drängende Fragen.
Deshalb am 14. und 15. Mai dlh wählen!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



#elefantimraum



Individuell. Begabungsgerecht.
Differenziert.



Echte Inhalte statt leere Versprechen!

Die unübersehbaren Herausforderungen für Lehrkräfte häufen sich.
So kann es nicht weitergehen.

**Wir fordern:
Differenziertes Schulsystem
und Professionalität der Lehrkräfte
entwickeln!**

Wir brauchen endlich Antworten auf drängende Fragen.
Deshalb am 14. und 15. Mai dlh wählen!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



#elefantimraum



Allgemein. Beruflich. Gleich!



Echte Inhalte statt leere Versprechen!

Die unübersehbaren Herausforderungen für Lehrkräfte häufen sich. So kann es nicht weitergehen.

Wir fordern:

Gleiche Wertschätzung für allgemeine und berufliche Bildung realisieren!

Wir brauchen endlich Antworten auf drängende Fragen.
Deshalb am 14. und 15. Mai dlh wählen!



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



#elefantimraum



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 geliebte Endgeräte und WLAN an Schulen, jedoch nicht für alle verfügbar, oft veraltet und instabil.

Digitalisierung

VON KERSTIN MÜCK

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 bereitzustellen, 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!

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.

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

sen 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 in den 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.

Quo vadis, Lehrkraft?!

VON ANNABEL FEE, CAROLIN FOTTNER

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 Klas-

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 Dienstherrn 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!

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. 4 Kinder mit vorbeugenden Maßnahmen, 3 Kinder mit inklusivem Beschulungsstatus. Für alle gilt es die Förderpläne fortzuschreiben. Beim Blick in die Dienstmails ploppen 5 Mails von Eltern auf.

Arbeitsbelastung Reduzieren. Entlasten. Fokussieren

VON CLAUS ESCHENAUER, KERSTIN MÜCK

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

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« gibt 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 im Rekordtempo vorantreiben, Lernrückstände aufholen, einen Fachkräftemangel bewältigen und eine steigende Zahl von geflüchteten Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine und 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 20% 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 4 Stunden!
- Mehr förderpädagogische, psychologische und sozialpädagogische Ressourcen 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!

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.

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

Mehr Geld für gute Arbeit

VON VOLKER WEIGAND,
STELLV. LANDESVORSITZENDER DES DBB HESSEN

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



Mitglieder von glb, hphv und VDL sowie ihre Landesvorsitzenden auf der dbb-Kundgebung am 13. März 2024 in Wiesbaden. Wir kämpfen für Euch für eine bessere Entlohnung, Besoldung und bessere Versorgungsbezüge.

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.

Lehrkräftegesundheit

VON CLAUDIA VAAS-HENELY

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 Leis-

tungen 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) kein Lippenbekenntnis 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. ←

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 Schul-

gen auf eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens haben und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Dass »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, können mehr wertvolle Lebenszeit gemeinsam verbringen und Eltern sind im Notfall schneller erreichbar. →

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

VON MONIKA OTTEN, GLB-LANDESVORSITZENDE

amtes. Damit jede Lehr- sowie Führungskraft sich über die 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

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! ←

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

VON BRITTA BERGMANN, MIREILLE KADEL, TINA HORNEFF

Unseren 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! ←

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

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 qualifizierte 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. ←

Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung

VON BRITTA BERGMANN, MIREILLE KADEL

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

» **N**ehmen Sie keine Teilzeit!« lautet der provokante Rat von Daniela Heid, Professorin an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung in Brühl. Teilzeit: Chance oder Falle? 13 Teilnehmerinnen aus acht Bundesländern haben das Seminar besucht und sich umfassend über das kontroverse Thema informiert. Sabine Peter-Klein, Bundesbeauftragte des BvLB, hatte zu der interessanten Veranstaltung nach Fulda eingeladen. Sie organisiert regelmäßig Veranstaltungen und Videokonferenzen zu aktuellen Fragen der Gleichstellungspolitik. Ein gewinnbringendes Angebot, sich bundesweit auszutauschen und zu vernetzen!

Teilzeit: Chance oder Falle?

BVLB-SEMINAR ZUR TEILZEITARBEIT VON BEAMTINNEN

VON DOROTHEE HARTMANN, BETTINA GUDE, HEIKE HAARHAUS,
MIRIAM ROTHAUSEN, BVLB-FRAUENVERTRETUNG

Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen geleistet

Frau Professor Heid verdeutlichte in ihrem eloquenten Vortrag die Nachteile der Teilzeitarbeit, bei der die finanziellen Verluste häufig in keinem angemessenen Verhältnis zum erhofften Zuwachs an Zeit und Lebensqualität stehen. 84 % der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen, die in der Regel aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren. Da sie nach wie vor den Großteil der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, arbeiten sie insgesamt nicht weniger, zahlen für die unentgeltliche Sorgearbeit jedoch einen hohen Preis. Denn das Grundgehalt, der Familienzuschlag, alle Vergütungen und Zulagen einschließlich der vermögenswirksamen Leistungen werden anteilig zur reduzierten Arbeitszeit gekürzt. Das Ruhegehalt von Teilzeitbeschäftigten sei daher deutlich niedriger als das von Vollzeitbeschäftigten, warnte die Expertin im Beamtenrecht.

Hinweispflicht des Dienstherrn auf die Folgen der Teilzeitarbeit

Vielen Frauen sind diese Nachteile nicht bewusst. Umso wichtiger ist der Hinweis von Frau Professor Heid auf die Pflicht des Dienstherrn, die Antragstellerinnen über die Folgen von Teilzeitarbeit explizit zu informieren (z. B. § 68 LBG NRW). Teilzeitarbeit darf sich nicht negativ auf die Einstellungschancen und das berufliche Fortkommen auswirken, es gilt ausschließlich das Leistungsprinzip. Gut zu wissen: Bei der Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitarbeit hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht (z. B. § 72 Absatz 1 Satz 10 LPVG NRW).

Ideal der Vollzeitarbeit mit vollem persönlichem Einsatz

Dennoch ist Teilzeitarbeit mit einem Imageschaden verbunden, Teilzeitkräfte gelten als weniger leistungsbereit und ambitioniert. Das hat eine lange Tradition: Der Grundsatz der Hauptberuflichkeit gehört seit der Weimarer Reichsverfassung zu den hergebrachten Grundsätzen des Beamtentums, die in Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz kodifiziert sind. Stellenausschreibungen für Beamt:innen müssen daher als Vollzeitstellen ausgeschrieben werden. Beamt:innen haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen (§ 34 BeamtStG). Im Gegenzug muss der Dienstherr für das Wohl der Beamt:innen und ihrer Familien sorgen, z. B. durch die amtsangemessene Alimention (§ 45 BeamtStG). Erst seit der Dienstrechtsreform 1997 ist es überhaupt möglich, eine voraussetzungslose Teilzeit zu beantragen, eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung ist jedoch nicht zulässig.

Aufgrund des Lehrkräftemangels zählt jede Stunde

Das angebliche Teilzeitprivileg der Lehrkräfte steht aufgrund des akuten Lehrkräftemangels auf dem Prüfstand. Verschwiegen wird dabei, dass dieser Mangel seit mehr als 30 Jahren besteht, wie u. a. das 1991 veröffentlichte Kienbaum-Gutachten belegt. Bundesweit sind knapp 14.500 Vollzeitstellen unbesetzt. Spitzenreiter ist Nordrhein-Westfalen mit 6.700 fehlenden Lehrkräften, räumte Ministerin Feller ein. Vor diesem Hintergrund hat die Kultusministerkonferenz die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) aufgefordert, eine Stellungnahme zum Umgang mit dem akuten Lehrkräftemangel zu verfassen. Als erste Maßnahme empfiehlt die Kommission, das Potenzial qualifizierter Lehrkräfte auszuschöpfen, wie es beschönigend in der Stellungnahme heißt. →



Von links nach rechts, von unten nach oben: Britta Bergmann (glb), Sabine Peters-Klein, Susan Kalla – Jaqueline Weigelt, Grit Katzmann – Birgit Schlieper-Dempski, Bettina Gude, Dorothee Hartmann, Heike Haarbaus, Miriam Rothausen – Christina Müller, Monika Otten (glb), Heike Brandt

De facto wird die voraussetzungslose Teilzeit infrage gestellt. Die Kommission rechnete öffentlichkeitswirksam vor, dass pro tausend Lehrkräfte 40 Vollzeitstellen gewonnen werden, wenn jede Teilzeitkraft eine Stunde mehr arbeiten würde. Der Empfehlung, die voraussetzungslose Teilzeit zu beschränken, folgten die Kultusministerien in seltener Einmütigkeit. Die Bezirksregierungen und Schulämter prüfen zurzeit intensiv, ob dienstliche Gründe der Genehmigung einer Teilzeit entgegenstehen. Für die Ablehnung genügt der vage Hinweis auf die Vermeidung von Unterrichtsausfall.

Aufzeigen von Handlungsspielräumen und kreativen Lösungen

Sabine Peters-Klein ist es gelungen, Frau Professor Dr. Birgit Ziegler, Mitautorin der umstrittenen Stellungnahme zum Lehrkräftemangel, als Referentin zu gewinnen. Die Expertin für Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung an der TU Darmstadt gab den Teilnehmerinnen einen detaillierten Einblick in der Arbeitsweise der Kommission. Intention der Stellungnahme sei es, Handlungsspielräume aufzuzeigen, die kurz- und mittelfristig genutzt werden können. Die ehrenamtlich arbeitende Kommission hat dazu innerhalb von wenigen Wochen die vorliegenden Forschungsergebnisse systematisch er-

fasst, bewertet und daraus Maßnahmen abgeleitet, die als Empfehlungen in einer Stellungnahme veröffentlicht wurden. Zu Jahresbeginn 2024 soll sie durch ein Gutachten zur Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftequalifizierung ergänzt werden. Frau Professor Ziegler hob den Angebotscharakter der empfohlenen Maßnahmen hervor. Für eine missbräuchliche Verwendung durch die politischen Akteure sei die Kommission nicht verantwortlich, betonte die renommierte Bildungswissenschaftlerin.

Verordnete Rückkehr zur Vollzeit ist kontraproduktiv

Eine verordnete Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist kontraproduktiv und benachteiligt vor allem Frauen, darin sind sich die Teilnehmerinnen einig. Denn angesichts des Fachkräftemangels in Kitas und Pflegeeinrichtungen ist die verlässliche Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen nicht gewährleistet. Die Frage »Teilzeit: Chance oder Falle?« stellt sich vielen Frauen nicht. Kitas stehen vor dem Kollaps, Pflegekräfte vor dem Burnout, und Lehrkräfte vor der Kündigung, weil sie ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen nicht miteinander vereinbaren können.

Die Empfehlung, zunächst das Potenzial der Bestandslehrkräfte auszuschöpfen, dient als Rechtfertigung öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen, die auf schnelle Erfolge setzen. Die sozialen Folgekosten bleiben unberücksichtigt: sinkende Unterrichtsqualität, hohe Krankenstände der bis an die Grenzen belasteten Lehrkräfte – und als Konsequenz das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beruf. Kein Wunder, dass der dringend benötigte Nachwuchs ausbleibt – ein Teufelskreis.

Dank an die Expertinnen und an Sabine Peters-Klein

Die Teilnehmerinnen danken Frau Professor Dr. Daniela Heid und Frau Professor Dr. Birgit Ziegler für ihre informativen Vorträge, die gut strukturierten Präsentationen und die anregenden Diskussionen über strittige Fragen und Kritikpunkte. Sabine Peters-Klein hat das Seminar hervorragend vorbereitet, organisiert und moderiert: Herzlichen Dank auch dafür!

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Herausforderung trotz der vielen Teilzeitmodelle: Elternzeit, Teilzeit in der Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Beurlaubungen aus familiären Gründen, Altersteilzeit oder voraussetzungslose Teilzeit. Mit Unterstützung der kompetenten Berater:innen der Verbände fällt es leichter, die richtige Entscheidung zu treffen. Verbandsmitglieder können sich individuell beraten lassen, was am besten zu ihrer Lebenssituation passt.





Einladung zur Informationsveranstaltung Beamtenversorgung: Heute schon an später denken!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Herr Howorka, der über 35 Jahre Berufserfahrung im Bereich der Beamtenversorgung beim Regierungspräsidium Kassel verfügt, wird einen ca. 2,5-stündigen Informationsvortrag zur Beamtenversorgung halten und für Fragen zur Verfügung stehen.

**Termine: Berufliche Schulen Eschwege: 6. Mai 2024, um 15:00 Uhr im Filmraum
Gesamtschule Niederaula: 27. Juni 2024, um 15:15 Uhr in der Aula**

Folgende Themen werden behandelt:

- Berechnungsgrundlagen Ruhegehalt
- Rechtsgrund Ruhestand und Versorgungsabschläge
- Berechnung der Versorgung
- Mindestversorgung und Anrechnungsvorschriften
- Zuschläge und Berücksichtigung von Kindern
- Auswirkung von Teil- und Elternzeiten auf die Pension
- Hinterbliebenenversorgung

Die Veranstaltung ist kostenlos. Wir freuen uns auf Ihre/Eure Teilnahme.

Mit kollegialen Grüßen

**Ihr/Eurer
dlh-Kreisverband
Hersfeld-Rotenburg und Werra-Meißner**



Antworten für Hessens Lehrkräfte.
Gemeinsam. Differenziert. Lösungsorientiert.



deutscher_lehrerverband_hessen

Am 1. Februar 2024 fand die Mitgliederversammlung des Kreisverbandes Fulda in gemütlicher Runde im Stiftskämmerer in Kämmerzell statt. Nach einer kurzen Gedenkminute für die Verstorbenen des Kreisverbandes, Georg Breitscheidel, Alfred Bickert, Rudolf Schnabel, Hans-Joachim Kluge, ging der Vorsitzende, Thomas Beer, in seinem Rechenschaftsbericht kurz auf die letzten Coronajahre ein, die eine sinnvolle Kreisverbandsarbeit sehr erschwerten. Außerdem berichtete er über die Klausurtagung im Kloster Hünfeld, die letztes Jahr im September stattfand. Am Ende des Rechenschaftsberichtes ging Herr

- Erhaltung der Fachlehrer und Verbesserung ihrer Einkünfte entsprechend ihrer Bedeutung für die beruflichen Schulen,
- Reduzierung des Klassenteilers und Abschaffung der halbjährlichen Nachsteuerung aufgrund der immer größer werdenden psychischen und sozialen Probleme der Schülerinnen und Schüler.

Außerdem wurde die Zersplitterung mancher Berufe kritisiert mit der Folge, dass Schülerinnen und Schüler in ländlichen Regionen, auch in Fulda, nicht mehr unterrichtet werden können, da die Mindestanzahl pro Klasse nicht erreicht wird. Eine solche Zersplitterung ist für die zukünftige berufliche Flexibilität der Schülerinnen und Schüler nicht förderlich und trägt nicht dazu bei, den Fachkräftemangel, insbesondere im gewerblichen Bereich, zu beheben.

Die erneuerten und erweiterten Werkstätten sowie ein neues Automatisierungszentrum der Ferdinand-Braun-Schule sind mittlerweile fertiggestellt worden. Der glb-Kreisverband Fulda begrüßt ausdrücklich, dass der Träger, die Stadt Fulda, diese Investition in die berufliche Bildung geleistet hat, die ein wichtiger Grundpfeiler für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung des osthessischen Standortes ist. Insbesondere aufgrund der vor allem mittelständig geprägten Struktur in Osthessen sind gut ausgebaute schulische Kompetenzzentren von großer Bedeutung. Die beruflichen Schulen in Fulda sind hinsichtlich der schulischen Einrichtungen und Gebäude sowie der Lehrerversorgung grundsätzlich gut aufgestellt.

Thomas Beer ist sehr froh, mit Kristin Huke von der Eduard-Stieler-Schule eine kompetente Nachfolgerin als Kreisvorsitzende beglückwünschen zu können. So ist auf lange Sicht die Vorstandsarbeit im Kreisverband Fulda gesichert.

Kristin Huke (Vorsitzende), Rainer Thomas (Kassierer), Nicole Weitzel, Peter Lotter und Thorsten Farnung wurden einstimmig mit einer Enthaltung zum Vorstand für die nächsten Jahre gewählt.

Mitgliederversammlung des Kreisverbandes Fulda

VON THOMAS BEER, EHEMALIGER KREISVORSITZENDER FULDA

Beer auf die Problematik des Klassenteilers mit seiner halbjährlichen Nachsteuerung sowie auf die Situation der Fachlehrerinnen und Fachlehrer ein. Es ergab sich eine rege Diskussion über diese Themen, mit der Bitte, Anträge für die nächste Vertreterversammlung mit folgenden Zielen zu stellen:



Von links nach rechts:
 Thomas Beer (ehemaliger
 Kreisvorsitzender),
 Kristin Huke
 (neue Kreisvorsitzende),
 Nicole Weitzel,
 Rainer Thomas (Kassierer),
 langjährige Mitglieder des glb
 mit Ehrenurkunde: Hubert
 Krab, Klaus Klär, Gerd
 Thomas, Joachim Schulz

Nachruf Horst Gerbig

Die Schulgemeinde des BerufsschulCampus Schwalmstadt trauert um den verstorbenen ehemaligen Kollegen und Personalratsvorsitzenden, OStR Horst Gerbig.



Der engagierte Berufspädagoge starb am 6. Februar 2024 plötzlich und unerwartet.

Horst Gerbig war für das gesamte Kollegium in allen Belangen ein verlässlicher Ansprechpartner und jede und jeder konnte sich auf seine Hilfsbereitschaft und kompetente fachliche Beratung, besonders in allen personalrechtlichen Fragen, verlassen.

Lehrer wie Schüler mochten seine freundliche und humorvolle Art. Horst Gerbig begann am 1.2.1976 sein Referendariat an der Max-Eyth-Schule in Alsfeld. Anschließend setzte er seinen Schuldienst ab dem 1.9.1977 an der Kreisberufsschule Ziegenhain fort und unterrichtete über Jahrzehnte erfolgreich Elektriker-Auszubildende. Federführend war er an der Etablierung der Fachoberschule, insbesondere der Fachrichtung Technik, beteiligt.

Dort unterrichtete er Generationen von Lernenden im Schwerpunktfach Elektrotechnik und Mathematik.

Neben seinen beruflichen Schwerpunkten lagen ihm auch die Fächer Politik und Wirtschaftskunde am Herzen, die er besonders im Bereich der Friseurausbildung unterrichtete. Er war eine herausragende Persönlichkeit in allen Klassen und so erinnern sich heute noch viele Ehemalige an den leidenschaftlichen Pädagogen. Horst Gerbig wird auch heute noch von zahlreichen Friseurinnen und Erzieherinnen, die er im Fach Mathematik unterrichtete, in Betrieben und Einrichtungen der Region wertgeschätzt.

Neben seinen unterrichtlichen Tätigkeiten engagierte sich Horst Gerbig auch viele Jahre in der Verbandsarbeit des glb. Am 1.11.1974 wurde er Mitglied und war in der Zeit von 6/1991 bis 1/2020 Kreisvorsitzender des Schwalm-Eder-Kreis im glb Hessen.

Im Januar 2011 wurde Horst Gerbig in den verdienten Ruhestand verabschiedet.

OStD Ralf Klinder behält Horst Gerbig als engagierten, freundlichen, ruhigen und besonnenen Kollegen in Erinnerung. »Er war ein feiner Mensch«, so der amtierende Schulleiter.

»Horst Gerbig war stets ein Mann der klaren Haltung und bezog Position.«

Er suchte das Gespräch zu den Kollegen, auch die Meinung anderer war ihm wichtig, sagt der heutige Abteilungsleiter T. Blumhagen, der über viele Jahre Wegbegleiter von Gerbig war.

»Horst Gerbig war immer ein Freund von unkomplizierten Lösungen«, erinnert sich der stellvertretende Schulleiter Matthias Itzenhäuser, dessen Mentor Horst Gerbig im Referendariat war.





Prof. Dr. Ulrich Furbach informiert die Lehrkräfte der LGS über KI

Künstliche Intelligenz (KI) braucht unsere Aufmerksamkeit

Am pädagogischen Tag informierten sich die Lehrkräfte der Ludwig-Geißler-Schule (LGS) über beeindruckende Algorithmen der Zukunft

Fragen über Fragen: Künstliche Intelligenz – auch nur eine Technologie?
Können wir uns der ChatGPT-Welle entziehen? Wie wende ich kommunikative Tools im Unterricht an?

Jeden Tag erscheinen allein in Printmedien tausende Artikel pro Tag über ChatGPT. Zählen wir Radio, Fernsehen und Online-Medien dazu, stellen wir fest, dass in so kurzer Zeit selten ein Produkt eine derartige Aufmerksamkeit erlebt hat.

»ChatGPT ist für Schülerinnen und Schüler ein schlaues Köpfchen, das mit tausenden Büchern im Gedächtnis, schnelle Ergebnisse liefert und jederzeit mit mir reden kann«, sagt Martin Lindenau. Der stellvertretende Schulleiter fährt fort: »Kein Zauberwerk. Es basiert auf einer Technologie mit großen Datenmengen, die Muster erkennt und versteht, wie Menschen sprechen.«

In zahlreichen Workshops informierten sich am Montag LGS-Lehrkräfte über Möglichkeiten und Herausforderungen für die Gesellschaft bei der Einführung von KI-Techniken. Bei der Diskussion ging es auch um zukünftige Auswirkungen bei der Anwendung von Künstlicher Intelligenz im Bildungsbereich und dem Arbeitsmarkt.

»Wie soll ich anfangen?«, fragten sich die Arbeitsgruppen und probierten sich an Nachrichten-Apps,

Stop-Motion-Technik aus, oder übten an Grafikoberflächen wie flinga, taskcards oder woodclap!

In Workshop 7 fütterten die Pädagogen die KI-Maschine mit der Frage des Tages: »ChatGPT, erkläre mir, wie du meinen Unterricht bereichern kannst?«

Und schnell stellte sich heraus: Auch ein mit KI gefütterter Alleskönner wie ChatGPT hat Schwächen. Obwohl sehr klug, geht er manchmal in die falsche Richtung und gibt Antworten, die nicht stimmen oder aus dem Zusammenhang gerissen erscheinen.

Fazit: ChatGPT ist zweifellos ein beeindruckendes Stück Technologie und wird uns in Zukunft bei Fragen und Problemen helfen. Doch um die Vielseitigkeit der KI-Maschine effektiv nutzen zu können und ihre Möglichkeiten in vollen Zügen zu genießen, »brauchen seine Anwender noch so manche Weiterbildung«, geben Kursteilnehmer unumwunden zu.

Die Ludwig-Geißler-Schule (LGS) ist als berufliche Schule das gewerblich-technische Kompetenzzentrum der Stadt Hanau und des Main-Kinzig-Kreises. Rund 160 Lehrkräfte unterrichten zurzeit zirka 2300 Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende in den Fachrichtungen Informationstechnik, Chemietechnik, Metalltechnik/Maschinenbau, Biologietechnik, Elektrotechnik/Mechatronik, Holztechnik und Umwelttechnik. ←

So wird Europa lebendig – Schwedische Schülergruppe an der Hanauer Ludwig-Geissler-Schule (LGS)

Erasmus+ ist ein Programm der Europäischen Union u. a. zur Förderung der Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. Das Programm richtet sich an Schüler, Lehrlinge, Studenten, Lehrkräfte, Pädagogen, Jugendliche. Gefördert werden Kurzzeit- und Langzeitaustausche, Einzel- und Gruppenbegegnungen.

Im Rahmen dieses Programms besuchten im Oktober 2023 Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 12 der Fachoberschule der LGS die Partnerschule im schwedischen Eskilstuna.

Vom 29. Januar bis zum 2. Februar 2024 lernten nun im Gegenbesuch zehn Schülerinnen und Schüler aus Schweden die deutsche Kultur und Arbeitswelt kennen.



*Die schwedische Schülergruppe beim Besuch an der Ludwig-Geißler-Schule, Hanau.
Hier beim Ausflug zum Senckenberg Museum.*

Das abwechslungsreiche Programm organisierten Andrea Buttler, Abteilungsleiterin der Fachoberschule, und Christoph Kaiser. Kaiser hält als Koordinator von Erasmus+ nicht nur die Verbindungen zwischen den Schulen, sondern kümmert sich auch um Unterbringung, diverse Aktivitäten und stellt sicher, dass sich die Programme auch mit praktischer Ausbildung verzahnen.

Während einer Schulwoche absolvierten die schwedischen Fachoberschüler ein vollgepacktes Freizeit- und Lernprogramm. Zwischen dem Kali- und Salzbergwerk in Merkers, dem Senckenberg Museum und Dialogmuseum in Frankfurt sowie dem Flughafen passte gerade noch der Besuch einer Frankfurter Apfelwein-Gaststätte. Ein besonderes Highlight war schließlich noch der Besuch der Ausbildungsabteilung von Heraeus in Hanau.

Neben dem außerschulischen Programm stand selbstverständlich auch Unterricht an der LGS auf dem Plan. Von Englisch über Chemie bis zur Teilnahme am naturwissenschaftlichen Experimentiertag lernten die begeisterten skandinavischen Schülerinnen und Schüler die deutsche Schulkultur kennen.

»Gemeinsame Projekte, das Lernen und die Zeit in den Gastfamilien festigen die Freundschaft zwischen den Gästen aus Schweden und den LGS-Schülerinnen und Schülern«, zieht Jens Schimmel, nach den fünf Tagen eine sehr positive Bilanz. Schimmel ist der Lehrer an der LGS, der den Kontakt nach Schweden aufgebaut hat. Und die schwedische Schülergruppe ergänzt: »Es war eine tolle und lehrreiche Woche, in der wir viel über Schule und Kultur Deutschlands gelernt haben. Und was am wichtigsten ist: Wir haben viele neue Freundschaften geschlossen.«

Die Schulgemeinde der Richard-Müller-Schule trauert um ihren geschätzten Kollegen

Hans-Joachim Kluge studienleiter a. D.

Herr Kluge war von 1973 bis 2001 als Lehrer an unserer Schule tätig und hat sich in dieser Zeit engagiert für die Ausbildung unserer Schülerinnen und Schüler und die Belange der Schule eingesetzt.

Ein besonderes Anliegen war ihm die Ausbildung der Industrie- und Bankkauffleute sowie die Ausbildung junger Lehrkräfte, die er als hauptamtlicher Ausbilder für das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung zum 2. Staatsexamen führte. Als Lehrervertreter war er viele Jahre in Prüfungsausschüssen der Industrie- und Handelskammer tätig.

Durch seine Mitarbeit im Bezirkspersonalrat Kassel und seine jahrelange ehrenamtliche Tätigkeit für den Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. hat er sich hessenweit für die Belange der Lehrkräfte an beruflichen Schulen eingesetzt.

Die ihm übertragenen Aufgaben waren für ihn Berufung, Verpflichtung und Lebensinhalt. In Dankbarkeit für sein Engagement und mit von Herzen kommender Anteilnahme an der Trauer seiner Angehörigen.

Schulgemeinde der Richard-Müller-Schule, Kaufmännische Schulen der Stadt Fulda, sowie Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (glb-Kreisverband Fulda)

Am 14. Januar 2024 starb Hans-Joachim Kluge in Fulda. Seine berufliche Laufbahn begann er als Industriekaufmann bei den Olympiawerken in Wilhelmshafen. Danach besuchte er die Wirtschaftsoberschule, die er 1961 mit dem Abitur abschloss. Es folgte ein Studium zum Diplomhandelslehrer in Hamburg. Seine berufliche Heimat fand er an der Richard-Müller-Schule in Fulda an der er bis zu seiner Pensionierung unterrichtete. Seine besonderen pädagogischen Leistungen konnte er jungen Referendarinnen und Referendaren im Studienseminar als Fachleiter weitergeben.



Hans-Joachim Kluge

Nachruf Hans-Joachim Kluge

Der glb trauert um Hans-Joachim Kluge

VON KLAUS-WILHELM RING

Über 25 Jahre war er Mitglied des Prüfungsausschusses für Bankkauffleute bei der IHK Fulda.

Hans-Joachim Kluge war von 1974 bis 1978 Schatzmeister des glb-Kreisverbandes Fulda und von 1978 bis 1987 Schatzmeister des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (glb) in Hessen. In dieser Zeit hat er mit Fachkompetenz und größter Sorgfalt die Buchführung des glb modernisiert und weiterentwickelt. Als überzeugter Verfechter der Prinzipien einer sparsamen und effizienten Haushaltsführung hat er sich einen positiven Namen weit über die Grenzen Hessens hinaus erarbeitet. Als Schatzmeister hatte er die

alleinige Verantwortung für die gesamte Buchführung, die regelmäßigen Jahresabschlüsse, sowie die Optimierung der Geldanlagen des glb. Die Schatzmeister der glb-Kreisverbände hat er regelmäßig individuell und bei spezifischen Seminaren in organisatorischen und rechtlichen Fragen der Kassenführung beraten. Mit dem damaligen Vorstand arbeitete Hans-Joachim Kluge sehr vertrauensvoll zusammen. Für diese Leistungen wurde er bereits 1987 mit dem Ehrenbrief des Landes Hessen ausgezeichnet.

Auch im »Bundesarbeitskreis Schatzmeister« innerhalb des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen wirkte Hans-Joachim Kluge über mehr als ein Jahrzehnt mit sachdienlichen Vorschlägen und zahlreichen Expertisen. Von 1990 bis 2011 war Hans-Joachim Kluge zusätzlich Schatzmeister des Deutschen Lehrerverbandes (DL). Zu seinen Aufgaben gehörte die Beratung des Präsidiums in allen finanziellen Fragen. Zudem vertrat er den Deutschen Lehrerverband im »Deutschen Rat der Europäischen Bewegung« und im »Forum Familie stark machen«.

2017 wurde Hans-Joachim Kluge das Bundesverdienstkreuz am Bande für seine vielfältigen ehrenamtlichen Tätigkeiten verliehen.

Der glb trauert um einen engagierten Kollegen.





Die Planung für die nächste Oster- oder Sommerurlaubsreise ist heute schon im vollen Gange. Ziel der Reise, was kostet das, gibt es einen Frühbucher-Rabatt oder sonstige Rabatte? Dafür investiert man viel Zeit. Oft werden bis kurz vor dem Urlaub allerdings oft kleine wichtige Details übersehen oder vergessen. Eine Kreditkarte als flexibles Zahlungsmittel für In- und Ausland inklusive Versicherungsschutz zählt oft dazu. Die Karte kurz vor dem Urlaub zu besorgen ist oft schwierig, weil auch der Herausgeber der Kreditkarte alle gesetzlichen und internen Vorgaben prüfen muss. Die

Die glb Mastercard Gold

Karte muss dann noch gedruckt und versandt werden. Das braucht schon gut 2 – 4 Wochen. Dass die gelieferte Kreditkarte noch inaktiv ist und erst noch von dem Emittenten aktiviert werden muss, wissen die meisten neuen Karteninhaber nicht. Gelegentlich wird dann unbewusst mit einer inaktiven Kreditkarte gereist und Vorort festgestellt, dass die Karte gar nicht einsetzbar ist, weil noch inaktiv. Auch der Versicherungsschutz einer Kreditkarte, sofern enthalten, setzt oft voraus, dass ein Teil oder die ganze Reise mit der Kreditkarte bezahlt werden muss. Sind diese Punkte auch bei der Verbandskreditkarte relevant?

Beantragung und Aktivierung

Die Bearbeitungsdauer von der Beantragung über den Link auf der Verbandswebseite bis Versand der Verbandskreditkarte durch die Bank beträgt 2 – 3 Wochen. In der Hochsaison eher letzteres. Die Aktivierung der Verbandskreditkarte erfolgt erst, wenn der Karteninhaber die mit der Verbandskreditkarte beigelegte Antwortkarte unterschrieben der Bank per Post zurückgeschickt hat. Über die Aktivierung erhält der Karteninhaber dann eine E-Mail-Bestätigung von der Bank.

Versicherungsschutz

Die Mastercard Gold Verbandskreditkarte enthält folgende Versicherungen; Reiserücktritt, Reiseabbruch, Reiseausfall, Reiserücktransport, Auslandsreise-Krankenversicherung, Unfallversicherung, Diebstahl, Flug- und Verspätungs-Versicherung. Sie sind für den Karteninhaber und bis zu 3 weitere mitreisende Personen inkludiert. Voraussetzung für die Aktivierung ist, dass 50 % der gesamten Reisekosten aller Reisende vor Reiseantritt mit der Verbandskreditkarte bezahlt wurden.

Es empfiehlt sich immer, die Versicherungen einmal durchzulesen, damit man weiß, was inkludiert und was ausgeschlossen ist. Besonders zu beachten sind Unfälle im Ausland. Hier muss oft der Versicherer sofort benachrichtigt werden, damit er die Kosten direkt vor Ort übernehmen kann. Die Kontaktdaten zum Versicherer sind in den Versicherungsunterlagen enthalten. Der Link zu den Versicherungen ist immer auf der Webseite des Verbands hinterlegt.

Rabatte

Die Verbandskreditkarte bietet auch Rabatte von 4 – 5 % für eine gebuchte Reise auch wenn der Reiseanbieter keine Kreditkarte als Zahlungsmittel akzeptiert.

Alle Fragen zu den o.g. Punkten und mehr beantwortet Ihnen unser Kooperationspartner John Kames, john.kames@t-online.de Tel.: 06432 936 9860 oder Mobil: 0177 6622334



In eigener Sache

Veröffentlichung Geburtstage

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

aus dem Kreis der Mitglieder wurde vielfach der Wunsch an den Vorstand herangetragen, die »runden« Geburtstage in der Zeitschrift »glb *Impulse*« zu veröffentlichen.

Dem Wunsch würden wir gerne nachkommen. Die personenbezogenen Daten der einzelnen Mitglieder dürfen jedoch selbstverständlich nur mit ausdrücklicher Einwilligung nach der DSGVO veröffentlicht werden. Die Einwilligung erfolgt rein freiwillig.

Daher unsere Bitte:

Wenn Sie mit der Veröffentlichung einverstanden sind, füllen Sie nachstehenden Abschnitt aus und schicken diesen

entweder in Papierform an unsere Geschäftsstelle:

Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V./glb,

Somborner Straße 21

63517 Rodenbach

oder als Foto/Scan/pdf per E-Mail an: glb.hessen@t-online.de

Vielen Dank!

Ihr glb-Landesvorstand

In eigener Sache

Einwilligung

Ich bin damit einverstanden, dass der Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V./glb,

Somborner Straße 21, 63517 Rodenbach, in der Zeitschrift »glb *Impulse*« in Papierform sowie auf der

Homepage: <https://www.glb-hessen.de> meine personenbezogenen Daten veröffentlicht und zu diesem Zwecke auch verarbeitet:

Name

Dienstbezeichnung

Vorname

Wohnort

Datum des 65., 70., 75., 80., 85., 90., 95., 100., 105., 110. Geburtstages

(bezogen auf das Geburtsdatum:)

Die Einwilligung kann jederzeit gegenüber dem glb widerrufen werden, es genügt dabei auch eine E-Mail an: glb.hessen@t-online.de

Ort, Datum

Unterschrift

In eigener Sache

Versand der Impulse als PDF

Auf vielfache Nachfrage ist es nun möglich, die Impulse zukünftig als PDF zu erhalten.
Bitte mailen Sie uns dazu folgende Angaben an die Geschäftsstelle unter: glb-hessen@t-online.de

Name Wohnort

Vorname Postleitzahl

Straße

Sollten Ihre Adressdaten unvollständig oder nicht korrekt sein, bitten wir um Korrektur oder Ergänzung

Ich möchte zukünftig die Impulse als PDF via E-Mail erhalten.

Bitte senden Sie mir diese an folgende E-Mail-Adresse:

.....

In eigener Sache

Vervollständigung der Mitgliederdatensätze

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

um Ihnen zeitnah und kostengünstig für Sie relevante Informationen über

- Veranstaltungen des glb (Seminare, Berufsschultag, Personalratsschulungen ...),
 - Gesetzesänderungen (Beihilferecht, Besoldung, Tarifverhandlungen, Versorgungsrecht, Personalvertretungsgesetz ...)
- zukommen lassen zu können, benötigen wir Ihre E-Mail-Adresse.

Ich bitte Sie, der glb-Geschäftsstelle Ihre E-Mail-Adresse mitzuteilen.

Bitte senden Sie eine Mail mit Ihrem Vor- und Zunamen und Ihrem Wohnort an: glb.hessen@t-online.de

Ihre E-Mail-Adresse wird nur für glb-interne Zwecke verwendet. Sie wird nicht an Dritte weitergegeben.

Wir bedanken uns für Ihre Kooperationsbereitschaft und Ihre Mithilfe, die Kosten für den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich zu halten.

Der Landesvorstand

.....

In eigener Sache

Änderungsmitteilungen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

bitte denken Sie daran, die glb-Geschäftsstelle zu informieren,

- wenn sich Ihre Besoldungsgruppe geändert hat.

In der Freude über eine Beförderung, über die Beendigung des Vorbereitungsdienstes oder über eine Pensionierung wird dies leider oft vergessen.

Wir benötigen die Besoldungsgruppe und die Information, ob Sie in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt sind.

Bitte teilen Sie uns auch mit, wenn

- Sie die Dienststelle/Schule wechseln,
- Teilen Sie uns bitte rechtzeitig mit, wenn sich Ihre Kontoverbindung ändert (die Mitteilungen der Änderung der Kontoverbindung muss 4 Wochen vor Beitragseinzug bei uns eintreffen, damit sie berücksichtigt werden kann).

Änderungsmitteilungen senden Sie bitte an: glb.hessen@t-online.de

Herzlichen Dank!

Der Landesvorstand

