Nr. 25 April 2021

GEW aktiv

Informationen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Kreisverband Marburg - Biedenkopf

Die GEW-Personalräte kompetent engagiert streitbar

Kandidat*innen-Statements auf den nächsten Seiten:

Bildung braucht bessere Voraussetzungen!

Wie wichtig der Lernort Schule für eine Gesellschaft ist, merken wir gerade jetzt in Zeiten der Pandemie. Defizite, die schon lange Thema in Schulen sind, werden durch die Krise wie mit einem Brennglas vergrößert. Klar wird: Wir brauchen dringend eine andere Bewertung der schulischen Arbeit! Bildung muss in einem reichen Staat wie unserem ganz vorn stehen und sollte nicht von marktwirtschaftlichen Interessen gesteuert werden. Eine gute Bildung für alle braucht einen Investitionswillen und langfristige Konzepte, die auf der Grundlage von Forschung und Erfahrung weiterentwickelt werden. In den Schulen selbst aber brauchen wir dringend kleinere Klassen, die in zeitgemäß ausgestatteten Gebäuden von Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften und mithilfe multiprofessioneller Teams auf ihrem Bildungsweg begleitet werden.

Eine gute Bildung für alle, in einem System, in dem alle Anerkennung für ihre Arbeit erfahren, ist das oberste Ziel meiner Personalrats- und Gewerkschaftsarbeit.

Marylin Prange
Hinterlandschule, Biedenkopf

In dieser Ausgabe:

Die GEW-Personalräte – kompetent, engagiert, streitbar
Personalratswahlen 1-8
How to UBUS 9
Entlasten statt Schönreden – Eine Kolumne von Annette Müller 10-11
Vergütung von Mehrarbeit durch Distanzunterricht 11
Ruhegehalt – Teil 1 11
Film: Herr Bachmann und seine Klasse 12-14
Impressum 14
Die Rolle von Schulkonferenz und Gesamtkonferenz 15-16
Nachruf Volkmar Preisler 16
Rechtsberatung der GEW 16

Gute Arbeitsbedingungen und gerechte Bezahlung

Als Grundschullehrerin sehe ich jeden Tag, wie engagiert wir uns für das Wohl unserer Jüngsten einsetzen, damit sie ihre Schullaufbahn erfolgreich starten. Dabei geht es neben den Lerninhalten besonders darum, ein soziales Miteinander zu lernen und zu leben. Dass Kinder sich in der Schule wohlfühlen und Bestätigung erfahren, ist für sie ganz entscheidend.

Neben der sehr hohen Pflichtstundenzahl der Grundschullehrer*innen mit den vielfältigen fachlichen und pädagogischen Herausforderungen gibt es zahlreiche weitere Aufgaben. An kleinen Schulen auf dem Land können diese auf nur wenige Schultern verteilt werden. In der Pandemie ist Vieles noch schwieriger geworden und die Belastungen sind in vielerlei Hinsicht enorm gestiegen. Gute Arbeitsbedingungen und eine gerechte Bezahlung für Grundschullehrer*innen liegen mir besonders am Herzen.

Brigitta Nachtwey
Regenbogenschule
Ebsdorf

Für mehr Toleranz und Solidarität

Aus eigener Erfahrung weiß ich, was es bedeutet, befristet beschäftigt zu sein und nicht zu wissen, wie es nach den Sommerferien weitergeht. Ich engagiere mich in der GEW, weil Solidarität und Toleranz für mich wichtige demokratische Grundpfeiler unserer Gesellschaft sind.

Ich möchte nicht in einer Welt leben, in der jede/r nur an sich denkt. Zudem engagiere ich mich gegen Rassismus, Faschismus und Homophobie. Seit 2015 bin ich Personalratsvorsitzender der Hinterlandschule.

Ein vertrauensvolles Miteinander und Teamwork sind mir genauso wichtig, wie konstruktive Kritik und zielorientierte Lösungen.

Die Personalratsarbeit bereitet mir große Freude, da man Kolleginnen und Kollegen in Problemsituationen oder bei formalen Fragen unterstützen und oftmals zur Klärung beitragen kann.

Christian Neurath
Hinterlandschule,
Biedenkopf

Entlastung statt Burnout

Ich bin Diplompolitologin und habe zusätzlich Soziologie und Spanisch an der Philipps-Universität Marburg studiert. Zwischen 2006 und 2008 absolvierte ich als Seiteneinsteigerin mein Referendariat in NRW. Seit 2008 bin ich in Hessen als Gymnasiallehrerin tätig, zunächst am Burggymnasium Friedberg und seit 2012 an der Martin-Luther-Schule, Marburg. Als langjähriges Gewerkschaftsmitglied arbeite ich im Kreisvorstand der GEW und der GEW-Fachgruppe Gymnasium mit.

Bei den PR-Wahlen kandidiere ich auch für den Schulpersonalrat. Mir ist es wichtig, die Interessen aller Beschäftigten gegenüber der Schulleitung und dem Schulamt zu vertreten. Mein besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Belastungen der Kolleg*innen, wie z.B. Korrekturen, Unterrichtsverpflichtung, unzureichende Oberstufenentlastung, unnötige Vergleichsarbeiten, Mentor*innentätigkeit, Anzahl der Klausuren in der Oberstufe, Klassengrößen… Im Zuge der Pandemie rückt das Thema Belastung immer mehr in den Vordergrund, neben teilweise kurzlebigen technischen Lösungen, muss Unterricht didaktisch-methodisch neu gestaltet werden, um den Erfordernissen des neuen Mediums und vor allem den Ansprüchen nach gutem Unterricht gerecht zu werden. Ich möchte mich für eine Entlastung der Kolleg*innen einsetzen, damit Schule nicht zunehmend zu einer Vorstufe des Burnouts verkommt.

Annette Müller
Martin-Luther-Schule, MR

Inklusion, die gelingt!

Ich stehe ein für Inklusion, die gelingt. Dafür müssen alle benötigten Bedingungen an den Schulen vor Ort vorhanden sein. Die Klassenstärke muss klein sein, BFZ-Lehrkräfte müssen mit ausreichendem Stundenumfang in Regelschulen in multiprofessionellen Teams eingebettet sein. Nur dann können die UN-Konvention und das Recht auf Inklusion gewinnbringend für alle SchülerInnen umgesetzt werden.

Durch gemeinsames Handeln können wir bessere Arbeitsbedingungen für alle Professionen und damit auch für die Lernenden in Schulen erkämpfen. Daraus resultiert ein für mich sehr wichtiger Aspekt der Personalratsarbeit: Über Rechte im Bereich der Inklusion aufzuklären, gemeinsam pädagogisch sinnvolle Wege zu finden und dafür zu kämpfen diese durchzusetzen.

Eva Pfeifer
Otfried-Preußler-Schule,
Weidenhausen

Teilzeit-Lehrkräfte

Könnte Schule heute leisten, was gesellschaftlich verlangt wird, wenn nicht, neben Anderem, viele Lehrkräfte in Teilzeit arbeiten würden?

Schulen profitieren davon, dass Teilzeitlehrkräfte, gemessen an ihrem Deputat, oft mehr Zeit in ihren Job investieren als dies Vollzeitlehrkräften möglich ist. Dazu kommen noch diverse "Nicht-teilbaren-Aufgaben", die auch von Teilzeitlehrkräften zu 100% zu leisten sind. Auch Beförderungsstellen sind mit einem "Nicht-teilbaren-Aufgaben"-Portfolio verknüpft, Teilzeitlehrkräfte bekommen aber die Gehaltserhöhung nur anteilig ihrer Reduzierung. Es wird von Teilzeitlehrkräften erwartet, dass Klassenfahrten ohne Gehaltsausgleich voll umfänglich begleitet werden.

Diese Liste kann ich lange fortführen. Auch aufgrund eigener Erfahrung weiß ich um den Frust und auch die Nöte der Teilzeitlehrkräfte.

Es ist ein immer relevantes, immer brisantes Thema, dem ich seit Jahren besondere Aufmerksamkeit widme.

Frauke Widdascheck
Richtsberg Gesamtschule
Marburg

Gerechtigkeit für die Grundschulen

Wir Grundschullehrer*Innen haben die höchste Unterrichtsverpflichtung und niedrigste Besoldungsgruppe an hessischen Schulen.

Neben diesem schon sehr umfänglichen unterrichtlichen Einsatz sollen wir noch zusätzlich einen ständig weiterwachsenden Aufgabenpool, wie eine aktive Inklusion und Integration, managen. Der administrative Aufgabenbereich wird ebenfalls immer differenzierter, Fördermaßnahmen, Betreuungs- und Beratungsangebote nehmen deutlich zu: In Summe eine erhebliche Mehr-Belastung, die allerdings nicht durch eine ausreichende Ressourcenzuweisung abgedeckt und hinterlegt wurde.

Viele Kolleg*Innen reagieren auf diese Belastung und den drohenden Qualitätsverlust, indem sie ihre Stundenzahl reduzieren, um die anfallenden Aufgaben angemessen bewältigen zu können.

Unsere Pflichtstundenzahl und Besoldung müssen endlich an das Niveau der Kolleg*Innen der allgemeinbildenden Schulen angepasst werden.

Wir müssen uns gemeinsam für unsere wichtigste Ressource einsetzen – die Zeit. Zeit, die wir benötigen, um die individuelle Förderung jedes einzelnen Kindes gewährleisten zu können.

Eine Erhöhung der Schuldeputate, ein Mehr an Leitungsstunden und eine Personalaufstockung sind unabdingbar, um Grundschullehrer*Innen und Schulleiter*Innen zu entlasten.

Dagmar Siegel
Otto-Ubbelohde-Schule,
Lahntal

Digitalisierung soll den Menschen nutzen

Sie soll Lehrkräfte nicht überflüssig machen, sondern ihnen helfen. Sie soll Schüler*innen nicht abhängig machen und in den Digital Burnout treiben, sondern sie mehr und besser lernen lassen. Deshalb muss es klare Regeln und Grenzen beim Umgang mit digitalen Medien geben! Digitale Medien sollen da zum Einsatz kommen, wo sie einen didaktischen Mehrwert bringen.

Eine solche Gestaltung der Digitalisierung bringt zusätzliche Belastungen und erfordert Zeit.

Eine gute Digitalisierung gelingt nur unter guten Bedingungen, mit durchdachten Konzepten und hochwertigen Fortbildungen. Nur wenn wir gesund bleiben, Wertschätzung erhalten, Privatleben und Job balanciert bekommen, Zeitressourcen für Konzepterarbeitung und Fortbildungen haben, können wir unseren Job auch in der Digitalität gut machen!

Ich setze mich dafür ein, dass es vernünftige Umsetzungsstufen und Entlastung für die Mitgestaltung der Digitalisierung gibt.

Susanne Nissen
Berufliche Schulen
Biedenkopf

Nicht zum Nulltarif

Ich arbeite als Förderschullehrerin für ein regionales Beratungs- und Förderzentrum an einer Grundschule. Die Aufgaben der Grundschullehrer*innen, Förderschullehrer*innen, Sozialpädagogischen Fachkräfte, Sozialarbeiter*innen und des Personals im Ganztag sind vielfältig. Besonders die Aufgaben im Bereich der Inklusion und der Vorbeugenden Maßnahmen haben sich in den letzten 10 Jahren stark verändert. Differenzierung im Unterricht ist nötig, Förderpläne werden gemeinsam erstellt, Absprachen mit Kolleg*innen und Erziehungsberechtigten finden statt und vieles mehr, all dies zusätzlich zu anderen vielen Arbeiten, die geleistet werden müssen. Es gibt keine Koordinationsstunden, die Zahlen der Stunden für Inklusion und Vorbeugende Maßnahmen an den Schulen wurden gekürzt.

Alle Personen dieser multiprofessionellen Teams bemühen sich um die Bildung und Erziehung aller Schüler*innen. Das können sie zum Wohle der Schüler*innen nur tun, wenn es eine ausreichende Versorgung der Schulen mit Stunden, Koordinationsstunden und ausreichend Personal verschiedener Professionen an den Schulen gibt. Das gibt es nicht zum Nulltarif.

Im Gesamtpersonalrat möchte ich mich für gute Arbeitsbedingungen alle Kolleg*innen dieser multiprofessionellen Teams einsetzen.

Sigrid John-Flöter
G II Stadtallendorf

Allen eine Stimme geben!

Selbstwirksamkeit und Verantwortung für sich und das eigene Handeln zu erfahren ist ein Hauptpunkt unseres Erziehungsauftrages in der Schule und muss daher auf allen Ebenen der Bildung vorgelebt werden.

Gerade in komplizierten Lebensphasen neigt man leider dazu, aufgrund der Vielzahl an Anforderungen die auf einen einprasseln, zu verstummen.

Mein Ziel ist es für die Lehrer*innen eine Stimme zu sein, die nicht wissen wo und wie ihre Meinung Beachtung finden kann, oder sich nicht trauen diese zu äußern. Gehört und mit den persönlichen Problemen wahrgenommen zu werden, hilft uns allen seelisch gesund zu bleiben und auch die schwierigen Phasen in unserem Schulalltag zu meistern.

Katharina Hesse
Alfred-Wegener-Schule
Kirchhain

A 13 für alle! -

war und ist mein "Lieblingsprojekt" in der GEW. In jeder Schulform haben die Lehrkräfte die unterschiedlichsten Hürden zu meistern.

Dass der Hürdensprung in der Grundschule aber nicht genauso besoldet wird, wie in allen anderen Schulformen muss endlich ein Ende haben!

Die Arbeit in der Grundschule muss - nicht zuletzt durch eine Anpassung der Besoldungsstufe - mehr Wertschätzung erfahren!

Joana Becker
Astrid-Lindgren-Schule
Marburg

Mitbestimmung stärken

Die zunehmende Arbeitsverdichtung der letzten Jahre macht die Nutzung der Gestaltungs- und Beteiligungsspielräumen in Schule und Unterricht zur absoluten Notwendigkeit.

Der innerschulischen Selbstverwaltung und Mitbestimmung der Beschäftigten Geltung zu verschaffen ist unter Pandemiebedingungen schwieriger geworden, aber fast noch wichtiger und notwendiger als schon eh und je. Hier sehe ich meine Hauptaufgaben.

Als örtlicher Personalrat, im Gesamtpersonalrat und in meiner Gewerkschaft setze ich mich dafür ein. Besonders beschäftige ich mich mit den Themen Schul- und Personalrecht und Digitalisierung.

Timo Steinert
Adolf-Reichwein-Schule,
Marburg

Gesundheit der Lehrer*innen

Nicht erst seit der Corona-Pandemie ist die Lehrer*innengesundheit besorgniserregend.

Die Zahl der Lehrer*innen, die unter psychischer Erschöpfung bis hin zum Burnout leiden, liegt über dem Durchschnitt anderer Berufsgruppen.

Auf der anderen Seite wachsen die schulischen Herausforderungen permanent und dies bei anhaltend hoher wöchentlicher Arbeitszeit (42 Stunden) der hessischen Beamt*innen.

Durch die Corona-Situation sind die Lehrer*innen zusätzlichen Anforderungen durch Wechselunterricht, vermehrtem Vertretungsunterricht und der Verunsicherung unter anderem im Bereich des Onlineunterrichtes (z.B. welche Systeme sind zulässig) ausgesetzt.

In Ermangelung eines hessenweiten fundiert geplanten Konzeptes, sind sie dabei in vielen Bereichen auf sich allein gestellt. Das zehrt an der Substanz.

Ich werde die Landesregierung an ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Bediensteten erinnern, in der jetzigen Zeit pragmatische Lösungen fordern und mich aber nach der Corona-Pandemie

auch weiterhin für die Gesundheit der Lehrer*innen einsetzen.

Uwe Lange
Berufliche Schulen Biedenkopf

Für mehr Demokratie an Schulen

Die Corona-Krise wird oft als Zeit der Exekutive beschrieben, demokratische Strukturen bleiben in den Schulen zu oft auf der Strecke.

Die Last allerdings wird vom „Fußvolk“ getragen und wächst ohne entsprechenden Ausgleich, sei es durch kurzfristig angesetzte Unterrichtsmodelle, technisch selbstständig und eigenfinanziert zu bewältigenden Fernunterricht bei zum Teil gleichzeitiger Betreuung der eigenen Kinder, Korrekturbelastung im Abi nach den Osterferien, Fortbildungen in der Freizeit. Gerade in einer solchen Situation brauchen wir einen starken Personalrat als unsere Stimme, um den Mitbestimmungsgremien an der Schule und im Schulamt mehr Gehör zu verschaffen.

Als Gewerkschaftsbeauftragter im Gesamtpersonalrat setze ich mich seit Jahren für die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Kolleg*innen an den Schulen ein und stelle mich auch im örtlichen Personalrat zur Wahl.

Sven Hopf
Alfred Wegener Schule, Kirchhain

Mehr Wertschätzung für unsere Arbeit!

Der Beruf der Grundschullehrerin/des Grundschullehrers muss unbedingt wieder attraktiver werden, um dem immer größer werdenden Mangel an Lehrkräften entgegenzuwirken. Die gleiche Bezahlung aller Lehrkräfte wäre ein wichtiger und längst überfälliger Schritt. Deshalb müssen wir uns auch weiterhin für eine angemessene Besoldung von Grundschullehrkräften einsetzen. A 13 für alle!

Ein weiteres Thema, das mir als Personalrat sehr am Herzen liegt, ist die immer weiter zunehmende Arbeitsbelastung. Hessen hat im Grundschulbereich nach wie vor die höchste Unterrichtsverpflichtung im bundesweiten Vergleich! Auch mit Verweis auf die inzwischen vorliegenden Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudien muss die viel zu hohe Belastung von Lehrkräften endlich reduziert werden, damit unsere eigentliche Kernaufgabe, die Vor- und Nachbereitung und Durchführung des Unterrichts, wieder in den Mittelpunkt unserer pädagogischen Arbeit rücken kann.

Michele De Vivo
Gansbachtalschule
Angelburg

Unsere Liste für den Gesamtpersonalrat Gruppe: Beamtinnen und Beamte

1	Prange, Marylin	HR
2	Müller, Annette	Gym
3	Pfeifer, Eva	FS
4	Widdascheck, Frauke	GS
5	Siegel, Dagmar	G
6	Nissen, Susanne	BS
7	John-Flöter, Sigrid	FS
8	Hesse, Katharina	GS
9	Becker, Joana	G
10	Bogislav, Mareike	GS
11	Armbrust, Raphaela	BS
12	Nachtwey, Brigitta	G
13	Cziegler, Johanna	GS
14	Jockenhövel, Jeannette	BS
15	Hüppner, Heike	MSS
16	Burk, Jessica	FS
17	Herbert, Christiane	Lin
18	Wiskemann, Ira	GS

1	Steinert, Timo	BS
2	Lange, Uwe	BS
3	Hopf, Sven	GS
4	De Vivo, Michele	G
5	Zimmermann, Ingo	GS
6	Neurath, Christian	HR
7	Koch, Bernd	GS
8	Köster, Ulf	GS
9	Pfalzgraf, Bernd	BS
10	Werner, Friedhard	BS

BS – Berufsschule, FS – Förderschule, G – Grundschule, GS – Gesamtschule, Gym – Gymnasium, HR – Haupt- & Realschule, MSS – Mittelstufenschule

Gruppe: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1	Eckes, Julia	UBUS
2	Pohl, Steffi	UBUS

1	Soika, Michael	SozPäd
2	Dax, Lasse	SozPäd

...da mache ich mit!

O ich möchte mehr Informationen über die Arbeit der GEW!
O ich möchte den newsletter der GEW Marburg!
O ich mache mit! Ich möchte GEW-Mitglied werden!

Name: _____

Anschrift: _____

Schule _____

E-mail: _____

..... bitte ausschneiden und senden an:
GEW-Marburg-Biedenkopf,
Schwanallee 27, 35037 Marburg
oder mail an: gew.mr-bid@t-online.de

Die Kandidat*innen für die Angestelltenvertretung im Gesamtpersonalrat Marburg-Biedenkopf stellen sich vor:

In den letzten beiden Jahren wurden hessenweit rund 840 Stellen für unterrichtsbegleitende Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte (UBUS-Fachkräfte) im Bereich der Grundschulen, in der Sekundarstufe I sowie an Beruflichen Schulen geschaffen und u.a. mit Sozialpädagog*innen und Erzieher*innen besetzt.

Wir freuen uns über die vielen neuen Kolleg*innen, die sich gemeinsam mit den Lehrer*innen für eine gute Bildung an den hessischen Schulen einsetzen!

Im Schulamtsbereich Marburg-Biedenkopf wurden für die vom Hessischen Kultusministerium zugewiesenen 49 Stellen 65 Sozialpädagogische Fachkräfte neu eingestellt, von denen lediglich fünf Kolleg*innen Vollzeit arbeiten. Mehrheitlich waren es Stellenanteile von 50% bzw. 25% oder mit noch weniger Stunden.

Mit dem Hinweis auf eine stark verbreitete Teilzeittätigkeit wird bereits deutlich, dass es mit den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den neuen Tätigkeitsfeldern an Hessens Schulen nicht durchweg zum Besten steht.

In Verbindung mit der Einstellung dieser neuen Kolleg*innen haben die GEW-Angestelltenvertreter*innen im Gesamtpersonalrat Marburg-Biedenkopf nicht nur die UBUS-Fachkräfte umfangreich über ihre Arbeitsbedingungen sowie über Rechte und Pflichten im Schuldienst informiert. Auch Schulleitungen und Schulpersonalräte hatten und haben großen Beratungsbedarf zu Fragen des Arbeitsrechtes bei tarifbeschäftigten Kolleg*innen, der Regelungen im Tarifvertrag (TV-H) sowie eines Einstellungserlasses aus dem Jahr 1997, in dem heute gängige Ausbildungen für den Sozialpädagogischen Bereich nicht berücksichtigt sind. Noch immer sind diese Fragen neben den per Erlass geregelten Arbeitszeitberechnungen (und den geforderten Arbeitszeitnachweisen) nicht an allen Schulen ausreichend geklärt.

Hier wird auch zukünftig Unterstützung nötig sein.

Ich bin seit August 2019 als UBUS-Fachkraft an der Freiherr-vom-Stein-Schule in der Sekundarstufe I in Gladenbach tätig. Schon bei den ersten Netzwerktreffen der UBUS-Fachkräfte wurde deutlich, dass sich der Berufszweig noch in seiner Findungsphase befindet. Zum einen ist dies seiner Neuschaffung und den damit einhergehenden Pflichten geschuldet, zum anderen der offen gehaltenen Stellenbeschreibungen und Aufgabenbereiche. Zudem sind viele UBUS-Fachkräfte erstmals beim Schulamt beschäftigt, wodurch sich auch dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Veränderungen ergeben.

Auch die Neukonstellation des multiprofessionellen Teams an Schulen birgt Themen, die es zu thematisieren gilt.

Julia Eckes (GEW)
Freiherr-vom-Stein-Schule
Gladenbach

Als ausgebildeter Ergotherapeut arbeite ich seit 1999 an der Wollenbergschule Wetter als sozialpädagogische Fachkraft und bin in diesem Schuljahr an die Hilda-Heinemann-Schule (GE) in Hommertshausen abgeordnet.

Von 2008 bis, zur Auflösung, 2017 war ich an der Wollenbergschule als Angestelltenvertreter im Personalrat tätig.

Seit 2016 bin ich Mitglied der GEW Fraktion im Gesamtpersonalrat.

Meine gewerkschaftliche Tätigkeit in verschiedenen gewerkschaftlichen Gremien, sowohl bei ver.di, als auch der GEW empfinde ich als hilfreich und bereichernd für unsere Arbeit.

Als Angestelltenvertreter liegt mein Arbeitsschwerpunkt bei der Information und Interessenvertretung der Tarifbeschäftigten in den Bereichen Tarif -u. Arbeitsrecht sowie Richtlinien und Erlasse.

Aktuell wichtige Themen:

- Entfristung von Arbeitsverträgen
- Einschränkung prekärer Arbeitsverhältnisse
- Aufwertung und Anerkennung sozialpädagogischer Arbeit
- Korrekte Eingruppierungen, Einhaltung und Transparenz von „Regelungen"
- Arbeitsbelastung, auch Umgang mit Konflikten und Gewalt
- Verbesserung gewerkschaftlicher Zusammenarbeit
- Interesse für Gewerkschaftsarbeit wecken, mobilisieren…

Michael Soika (ver.di)
Hilda-Heinemann-Schule
Hommertshausen

Seit August 2018 arbeite ich als UBUS-Fachkraft an der Erich Kästner-Schule Cappel. Ich habe in der Vergangenheit bereits als Schulpsychologin im Schulamt gearbeitet, bin seit vielen Jahren als Elternbeirat für meine eigenen Kinder aktiv und an meiner jetzigen Grundschule nun schon einige Zeit im Schulpersonalrat tätig.

Daher kenne ich verschiedene Perspektiven des Systems Schule und möchte mich zukünftig auch gerne im Gesamtpersonalrat engagieren. Dabei ist es mir wichtig, die konstruktive Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams auch an allgemeinbildenden Schulen zu einer positiven Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

Weiterhin möchte ich mich dafür einsetzen, die Arbeitsbedingungen für sozialpädagogische Fachkräfte/UBUS zu verbessern – insbesondere die tarifliche Einordnung und die Erweiterung von Stellen. Dies ist notwendig, um einerseits verlässliche Anstellungsverhältnisse zu schaffen und um andererseits der Vielzahl von Aufgaben, die den sozialpädagogischen Fachkräften an Schulen zugeschrieben werden, gerecht werden zu können. Dies gilt umso mehr in der aktuellen Situation, in der eine breite sozialpädagogische Unterstützung in allen Schulformen dringender ist denn je.

Steffi Pohl (GEW)
Erich Kästner-Schule
Cappel

Ich arbeite seit 2017 als angestellte sozialpädagogische Fachkraft an der Mosaikschule Marburg. Durch langjährige gewerkschaftliche Mitgliedschaft bin ich für die Wahrung von Arbeitnehmerinteressen sensibilisiert. Dadurch wurde mein Interesse an der Mitarbeit im Personalrat schnell geweckt.

Bei den Personalratswahlen 2020 bin ich als Kandidat für den Angestelltenvertreter im örtlichen Schulpersonalrat vorgeschlagen worden und angetreten.

2020 bin ich zur GEW gewechselt, um mich im schulischen Kontext fachlich besser vernetzen und einbringen zu können. Besonders am Herzen liegen mir die Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Anerkennung sozialpädagogischer Arbeit in multiprofessionellen Teams.

Lasse Dax (GEW)
Mosaikschule
Marburg

Direkter Draht zu den Mitgliedern der GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat:

Becker, Joana	joanabecker83@googlemail.com
Hüppner, Heike	h.hueppner@freenet.de
Jockenhövel, Jeannette	jeannette.jockenhoevel@ksm-mr.de
Kopp-Ruthner, Hille	hille.kopp@gmx.de
(Vorsitzende)	
Kuhnt, Denise	denisekuhnt@gew-marburg.de
Lange, Uwe	uwe.lange@gew-marburg.de
Nissen, Susanne	susanne.nissen@gew-marburg.de
(Gewerkschaftsbeauftragte und Nachrückerin)	
Soika, Michael	misoma@posteo.de
Steinert, Timo	TimoSteinert@t-online.de
(stv. Vorsitzender)	
Widdascheck, Frauke	widdascheck.schule@gmail.com
Hopf, Sven	sven.hopf@gew-marburg.de
(Gewerkschaftsbeauftragter und Nachrücker)	
John-Flöter,	Sigrid john-floeter@web.de

Kontakt zum Gesamtpersonalrat:

Tel: 06421 616560, Fax: 06421 616542
e-mail: GPRLL.SSA.Marburg@kultus.hessen.de

How to UBUS

Seit Sommer 2018 werden an den meisten hessischen Schulen UBUS eingestellt. UBUS steht für Unterrichts-Begleitende Unterstützung durch Sozialpädagogen. Im Kern sollen die UBUS also Kinder und Jugendliche sozialpädagogisch begleiten, um Lehrkräfte besonders bei den Aufgaben, die neben dem Unterricht anfallen, zu unterstützen.

Eine UBUS ist ein fester Bestandteil eines Kollegiums (anders als die meisten Schulsozialarbeiter*innen, die es vor allem an den weiterführenden Schulen oft noch zusätzlich gibt). Sie ist bei allen Konferenzen mit dabei, ist an Schulentscheidungen beteiligt und nimmt gesamtschulische Aufgaben wahr (z.B. Beratungskraft für Suchtprävention, Jugendmedienschutzbeauftragte u.ä.). Sie arbeitet in multiprofessionellen Teams mit Lehrkräften, Teilhabeassistent*innen und BFZ und ist Ansprechpartner*in für Kinder, Jugendliche, Lehrkräfte und Eltern. Das Stellenprofil ist sehr breit gefächert und wird an jeder Schule unterschiedlich ausgelegt. Daher ist es schwierig zu beschreiben, was eine UBUS an einer Schule genau macht. Exemplarisch hier ein Tag einer UBUS an einer Grundschule (in einer corona-freien Zeit):

1. Stunde: Morgens komme ich in mein Büro und finde in meinen Emails die Nachricht einer Mutter, die sich Sorgen um ihre Tochter macht, die Konzentrationsschwierigkeiten hat. Die Klassenlehrerin hat sie an mich verwiesen. Ich werde die Mutter in den nächsten Tagen zurückrufen. Zunächst einmal muss ich das Jugendamt anrufen, mit dem ich wegen eines Schülers in Kontakt bin, der nicht regelmäßig zur Schule kommt und zu dessen Eltern der Kontakt schwierig ist.
2. Stunde: Danach habe ich noch kurz Zeit, meine Sachen für die zweite Stunde zusammenzusuchen: Ich gehe mit "Lubo aus dem All" in eine erste Klasse. Mit der Handpuppe dieses erprobten Programms lernen die Kinder eine Stunde pro Woche über ihre Gefühle zu sprechen, Konflikte zu lösen und ein soziales Miteinander zu leben. Heute sind die Kinder wie immer begeistert – noch als Viertklässler*innen sprechen sie mich in den Pausen auf dem Schulhof an und fragen, wie es Lubo geht.

Erste Pause: Ich gehe ins Lehrerzimmer – dort führe ich mit verschiedenen Kolleg*innen Gespräche über auffällige Kinder in ihren Klassen. Ich berate zum Umgang mit der Situation oder verabrede, einmal mit dem Kind ein Gespräch zu führen.

3. Stunde: Kaum bin ich in meinem Büro, da klopft es aufgeregt. Drei Jungen stehen vor der Tür – sie haben sich in der Pause gestritten und wollen dies nun mit meiner Hilfe klären. Wir erarbeiten gemeinsam einen „Vertragensvertrag“, den alle drei unterschreiben. In zwei Wochen sollen die Jungen wiederkommen und berichten, wie es klappt.
4. Stunde: Ich hole ein Mädchen aus seiner Klasse, das mich vor ein paar Tagen auf dem Schulhof um ein Gespräch gebeten hat. Es fühlt sich von seinen Eltern unter Druck gesetzt, gute Noten schreiben zu müssen. Wir besprechen Strategien, mit denen sie sich ablenken kann, wenn sie sich gestresst fühlt und überlegen, wie sie das Thema gut mit ihren Eltern besprechen kann. Ich biete außerdem ein Gespräch mit den Eltern an, wenn sich die Situation aus Sicht des Mädchens nicht bessert – nächste Woche wollen wir uns noch einmal treffen. Als wir fertig sind, beeile ich mich, rechtzeitig zu Beginn der zweiten Pause im Bewegungsraum der Schule zu sein.

Zweite Pause: Jetzt findet eine Pausenentspannung statt: Alle Kinder der Schule können freiwillig in den Raum kommen und gemütlich an einer Traumreise mit Musik teilnehmen. Heute kommen etwa 20 Kinder und es gelingt tatsächlich allen, für 10 Minuten die Augen zu schließen und ruhig zuzuhören. Ein Erhol-Moment im Schulalltag, auch für mich. Kaum ist die Traumreise, und kurz danach auch die Pause, vorbei, springen alle plappernd und wuselig auf und laufen wieder zu ihren Klassen.

5. Stunde: Förderunterricht Konzentrationstraining für eine Kleingruppe von Zweitklässlern. Wir spielen ein Konzentrationsspiel, bearbeiten spezielle Aufgaben und machen noch eine kleine Abschlussentspannung. Für konzentriertes Mitmachen können die Kinder Punkte sammeln und nach einigen Förderstunden gegen kleine Preise eintauschen. Heute ist es eher unruhig in der Gruppe – ein Mädchen hat neue Pokémon-Karten mitgebracht, die müssen zwischendurch immer wieder von allen bewundert werden.
6. Stunde: Ein paar Drittklässler*innen wollen sich zu Streitschlichter*innen ausbilden lassen. Einmal in der Woche treffen wir uns und üben im Rollenspiel, wie sie einen Streit zwischen Mitschüler*innen klären können. Dazu wird zunächst einmal besprochen, welche Konflikte durch andere Kinder lösbar sind und an welchen Stellen doch eine erwachsene Person dazu geholt werden sollte. Am Schluss der Stunde planen wir, wie die zukünftigen Streitschlichter*innen auf dem Schulhof für die anderen Kinder sichtbar sind und wie sie sich in den Klassen vorstellen wollen.

Schulschluss, die meisten Kinder gehen nach Hause. Ich habe noch eine Besprechung mit drei Kolleginnen über einen Jungen, der durch sein auffälliges Verhalten häufig den ganzen Unterricht sprengt. Wir überlegen gemeinsam verschiedene Maßnahmen, wie dieser Junge unterstützt werden kann und der Unterricht für den Rest der Klasse entspannter wird. Als ich in mein Büro komme, finde ich noch die Nachricht eines Vaters auf meinem Anrufbeantworter: Er beschwert sich, seine Tochter werde von ihren Klassenkamerad*innen gemobbt und vom Klassenlehrer nicht ernst genommen, das ginge so nicht weiter. Ich schreibe mir einen Rückruf auf die To-Do-Liste für morgen und gehe erstmal nach Hause…

So sieht bei manchen UBUS-Fachkräften der Tag aus. Andere UBUS bringen weitere eigene Fähigkeiten in die Schulgemeinde ein und machen Musikprojekte, Outdoor-Aktionen, ETEP, Förderkurse, Theaterworkshops, Begleitung von Lernzeiten in festen Klassen, Schülersprechstunden, Klassenfindungsprojekte, Elternberatung zu formalen Anträgen, die Organisation der Schülervertretung, Begleitung im Sport- und Schwimmunterricht, Elternabende, Begleitung von Ausflügen und Klassenfahrten, Hausbesuche, Pausenbewegungsangebote, Vernetzung zwischen Kita und Grundschule, gewaltfreie Kommunikation, eine Glücks-AG, Vernetzung mit Jugendeinrichtungen, Resilienz-Förderprogramme und vieles mehr.

An vielen Schulen ist die UBUS nicht mehr wegzudenken. Und fast überall gibt es zu wenig davon – die allermeisten UBUS-Stellen sind halbe, manchmal sogar viertel Stellen. Dabei ist der Bedarf riesig. Und er wird nach einem Jahr Corona immer größer. Denn in diesem Jahr haben die Kinder und Jugendlichen nicht nur Lernstoff verpasst, sondern es sind Defizite in sozialen Kompetenzen entstanden, Klassengemeinschaften haben stark gelitten, Kinder, Jugendliche und Familien sind psychisch stark belastet, Freundschaften sind fragil geworden, Kinder und Jugendliche haben (Schul)Ängste entwickelt und zu viel digitale Medien genutzt, es sind Konzentrationsschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten entstanden. Gerade jetzt braucht es jede Menge UBUS, um die Kinder und Jugendlichen, aber auch das Kollegium zu unterstützen.

Julia Eckes & Steffi Pohl

Entlasten statt Schönreden –

Eine Kolumne von Annette Müller, 23.02.2021

Angesichts der Maßnahmen, die seit geraumer Zeit aus dem Kultusministerium verkündet werden, fällt mir sofort der Titel eines BAP-Songs ein, nämlich „ Verdamp lang her“ ein.

Verdammt lang her muss es sein, dass die Verantwortlichen Schule von innen erlebt haben, aus Schüler*innen-, aber vor allem auch aus Lehrer*innensicht. Ich meine richtig erlebt und nicht durch eine Schule geführt zu werden, die sich wochenlang auf den Besuch eines Ministers vorbereitet. Einer Schule also, in der die digitale Infrastruktur nicht oder schlecht vorhanden ist, in der man nicht vom Boden essen kann und sicher nicht will, weil die Stunden für die Putzkräfte gekürzt wurden, einer Schule, in der es eben nicht nur strahlende Gesichter, sondern verdammt viel Unzufriedenheit gibt. Das zwar nicht erst seit der Corona-Pandemie, aber seitdem immer mehr, denn Missstände sind einfach nicht mehr unter der einlullenden Schönrede-Rhetorik zu verbergen. Würde ich den Verantwortlichen nicht mangelnden Praxisbezug, Planungskompetenz und Strategiekenntnisse unterstellen, müsste ich davon ausgehen, dass Absicht hinter den ständig zunehmenden Belastungen steckt. Denn wenn die Bewältigung des schulischen Alltags immer mehr Aufwand und Anstrengung erfordert, dann bleibt immer weniger Zeit sich im Rahmen demokratischer Mitbestimmung in die Gestaltung der Schule und der Schulpolitik einzubringen.

Hier nun einige Beispiele zur Verdeutlichung.

Im Zuge der Pandemie wurde in Hessen vom 16. Dezember 2020 bis zum 21. Februar die Präsenzpflicht für die Klassen 1-6 ausgesetzt, es stand eine Notbetreuung in den Schulen zur Verfügung. Ab der 7. Klasse erfolgte der Unterricht grundsätzlich in digitaler Form. Ausnahmen bilden die Abschlussklassen, die grundsätzlich im Präsenzunterricht in der Schule unterrichtet werden, wobei auf den Mindestabstand von 1,5 Metern zu achten ist und phasenweiser Distanzunterricht möglich ist. Seit dem 22. Februar wird in den Klassen1-6 Wechselunterricht durchgeführt und zudem sind die Abschlussklassen, die Q2 (vorletzter Jahrgang der gymnasialen Oberstufe) sowie die Vorkurse an den Abendschulen und Hessenkollegs unter Wahrung des Mindestabstandes im Präsenzunterricht.

In Hessen waren nach Informationen des Gesamtpersonalrates ca. 22% der Schüler*innen der Klassen 1-6 (28% in den Klassen 1-4) in der Notbetreuung, das klingt statistisch gesehen ja nicht schlecht, aber was bedeutet das konkret? Es heißt, dass in ganz Hessen im Schnitt 22% der Schüler*innen in der Schule waren, aber darüber, wie die Situation vor Ort aussah, gibt es keine Auskunft, tatsächlich gab es nämlich Schulen, in denen fast alle Kinder anwesend waren, während in anderen fast komplett Distanzunterricht durchgeführt wurde. Diese Tatsache verdeutlicht, dass der Mittelwert ein weites Feld abdeckt und häufig nicht geeignet ist die Realität abzubilden. Die Kolleg*innen, die trotz Abstandsregeln fast alle Schüler*innen in der Notbetreuung und zusätzlich noch einige wenige im Distanzunterricht beschulen oder betreuen mussten, waren extrem belastet und vor die Herkulesaufgabe gestellt, pädagogischen Anspruch, guten Unterricht und Realität unter einen Hut zu bekommen. Zudem produzierte diese Situation die permanente Konfrontation mit dem Gefühl des eigenen, unverschuldeten Scheiterns.

Die Abschlussklassen und seit 22.02. die Q2 werden im Präsenzunterricht beschult, das ist doch super oder? Konkret heißt dies, dass sich die Klassen aufgrund des notwendigen Mindestabstandes in der Regel in zwei Räumen befinden und die Lehrkraft ständig zwischen diesen wechselt. Neben der zusätzlichen Belastung drängt sich natürlich die Frage auf, worin der inhaltliche Mehrwert gegenüber dem reinen Distanzunterricht besteht. Natürlich ist es schön, andere Menschen um sich zu haben, aber wenn dies die Grundlage der Entscheidung gewesen wäre, müssten alle Schüler*innen wieder zur Schule gehen. Darüber hinaus werden in den Klassen und Kursen im Präsenzunterricht auch schriftliche Leistungsnachweise geschrieben, da die Klassen aber nur zur Hälfte anwesend oder in einem Raum sind, bedeutet dies für die Lehrkräfte entweder die Erstellung einer weiteren Lernkontrolle oder aber eine Aufsichtskraft im anderen Raum, auf alle Fälle aber Mehrarbeit und zusätzliche Belastung.

Hinsichtlich der Abschlussklassen und der Q2 wäre eine flexible Gestaltung des Unterrichts wünschenswert, wobei die Ausgestaltung in die Hände der unterrichtenden Kolleg*innen gelegt werden sollte, die Schulen haben in diesem Bereich bedingt Handlungsspielraum, den sie unbedingt ausschöpfen sollten. Denn laut Kultusministerium kann der Präsenzunterricht phasenweise ausgesetzt werden, wenn der Lernerfolgt dadurch nicht gefährdet wird.

Ein weiterer Punkt, der die Zunahme der Belastung deutlich macht, ist die Verschiebung des Abiturs auf einen Termin nach den Osterferien. Zwar sind damit auch positive Aspekte verbunden, denn die Schüler*innen haben die Ferien, um sich intensiv auf die Prüfungen vorzubereiten und die Lehrer*innen müssen in der Zeit zwischen schriftlichem und mündlichem Abitur keinen Unterricht mehr vor überwiegend unmotivierten Klassen halten, aber hinsichtlich der Korrekturbelastungen entsteht dadurch ein erhebliches Problem, denn die Zeit für die Abiturkorrekturen, einschließlich der Erstellung eines Gutachtens, fällt in die Zeit des regulären Unterrichts. Auf der Grundlage einer nicht repräsentativen Befragung an einem Marburger Gymnasium wird deutlich, dass in allen Fächern die Erstkorrektur einer Leistungskursklausur zwei Stunden oder mehr in Anspruch nimmt. Geht man von einer maximalen Kursgröße von 25 Schüler*innen aus, bedeutet dies mindestens 50 Stunden Korrekturaufwand zusätzlich zum normalen Unterricht. 2021 beispielsweise findet das schriftliche Abitur zwischen dem 21. April und dem 5. Mai statt. Die mündlichen Abiturprüfungen beginnen frühestens am 8. Juni, spätestens fünf Unterrichtstage davor müssen die Ergebnisse der schriftlichen Prüfungen bekanntgegeben werden.

Dazwischen müssen also die Erstkorrekturen und die Zweitkorrekturen erfolgen, das heißt für die Erstkorrektor*in mindestens 50 Extrastunden in etwa 3-4 Wochen, zusätzlich zum normalen Unterricht, Unterrichtsvorbereitung und anderen Korrekturen. Zwar entfallen die Unterrichtsstunden in der Q4, in einem Leistungskurs beispielsweise im wöchentlichen Umfang von fünf Stunden, doch diese sind häufig nicht zur Korrektur nutzbar, weil sie in den Stundenplan eingebettet sind und eine kontinuierliche Korrektur so nicht leistbar ist.

Die GEW fordert in diesem Zusammenhang Korrekturtage für die betroffenen Lehrkräfte, die nicht zu einer Belastung derer führen dürfen, die gerademal keinen Abiturjahrgang haben und daher ja Vertretungsstunden machen können. Vollzeitbeschäftigte verbeamtete Leh-

rer*innen bekommen erst nach der dritten Vertretungsstunde einen Mehrarbeitsausgleich, allerdings nur auf Antrag, während angestellte Lehrkräfte jede Stunde Mehrarbeit bezahlt oder ausgeglichen bekommen. Es kann nicht sein, dass eine Vollzeitstelle dazu führt, dass die Aufgaben nicht mehr bewältigt werden können und die einzige Lösung in einer Reduzierung der Arbeitszeit besteht, was erhebliche Auswirkungen auf Dienstbezüge und Ruhegehalt hat.

Die Pandemie hat hoffentlich allen deutlich gemacht, dass Schule mehr ist als die Vermittlung von abrufbarem und verwertbarem Wissen. Es wird Zeit, dass sich dies in Arbeitsbedingungen und Arbeitsentlastungen niederschlägt. Dies gilt übrigens für alle Beschäftigen des Bildungs- und Gesundheitswesens.

Quellen:
https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/umgang-mit-corona-an-schulen/fuer-schulleitungen/schreiben-schulleitungen/massnahmen-ab-dem-22-februar-2021-schulen
https://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/la21_und_la22_erlass_inhaltliche_gestaltung_kurshalbjahre_und_abiturerlass_la22.pdf)

Erlass zur Vergütung von Mehrarbeit durch Distanzunterricht vom 10.12.2020

Bedingt durch die Corona-Pandemie hat es in den zurückliegenden Wochen wiederholt für etliche Lehrkräfte die Situation gegeben, dass sie ihre Stundenverpflichtung in Präsenz und zusätzlich dazu noch einzelne Schülerinnen und Schüler, die von der Teilnahme mit Attest befreit waren, in Distanz beschulen mussten. Personalrät*innen und die Gewerkschaft GEW haben sehr frühzeitig auf diese besondere Belastungssituation hingewiesen. Mit dem Erlass zur Vergütung von Mehrarbeit durch Distanzunterricht vom 10.12.2020 reagiert das Kultusministerium endlich darauf.

Das Ministerium verweist in dem Schreiben eingangs noch einmal auf die Verpflichtung der Lehrkräfte bis zu drei Stunden pro Monat Mehrarbeit zu leisten sowie darauf, dass darüber hinaus anfallende Mehrarbeit innerhalb der nächsten zwölf Monate durch die Schule zeitlich ausgeglichen werden sollte. Kann dies aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht erfolgen, was an vielen Schulen der Fall sein dürfte, kommt eine Mehrarbeitsvergütung in Frage. Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte kann dies durch eine Erhöhung der Besoldung erfolgen, bei vollbeschäftigten Lehrkräften durch eine zusätzliche Vergütung.

Voraussetzung ist allerdings, dass „…es sich tatsächlich um Unterrichtssituationen handelt, d.h. also zwischen den Schülerinnen und Schülern und der Lehrkraft eine Kommunikation stattfindet, die ein Feedback über die von den Schülerinnen und Schülern erbrachten Leistungen enthält und eine Notengebung ermöglicht.“

Der Mehraufwand für die Kolleginnen und Kollegen sollte sich auf mindestens eine Unterrichtsstunde summieren.

Die Mehrarbeit muss durch die Schulleitung schriftlich angeordnet oder genehmigt sein. Die Schulleitungen müssen alle schulinternen Möglichkeiten ausgeschöpft haben, den anfallenden Unterricht anderweitig abzudecken.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, sollten Kolleginnen und Kollegen einen Antrag bei ihren Schulleitungen stellen.

Der entsprechende Erlass sowie eine Musterantrag sind auf der Homepage der GEW Hessen zu finden: https://www.gew-hessen.de/themen/corona-und-bildungssystem-corona-faq/

Timo Steinert

Ruhegehalt – Teil 1

Die zu erwartenden Altersbezüge von Lehrer*innen lassen sich eigentlich einfach berechnen.

Das Ruhegehalt berechnet sich aus den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (BeamtVG §5) und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (BeamtVG §6). Dabei wird der prozentuale Ruhegehaltsatz mit den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen multipliziert (BeamtVG §14).

Soviel zum Thema eigentlich. Denn selbst, wenn Kolleg*innen direkt nach dem Studium ins Referendariat gegangen sind und danach eine Verbeamtung erfolgte, ist die Berechnung nicht ganz unkompliziert.

Die Frage nach dem zu erwartbaren Ruhegehalt lässt sich nur auf einer sehr individuellen Basis beantworten und es ist nicht möglich in einer kurzen Übersicht alle unterschiedlichen Lebensläufe abzubilden.

Dennoch hier ein paar Eckdaten zur persönlichen Einschätzung, die für viele, aber definitiv nicht alle verbeamtete Kolleg*innen gelten, die nach dem 1. Januar 1992 verbeamtet wurden:

- Maximale Höhe: 71,75% (wird nach 40 Dienstjahren erreicht)
- Minimale Höhe: 35,00%
- Erhöhung pro Jahr mit voller Stelle: 1,79375%
- Zivildienst/Wehrdienst: vollständig
- Studium: 3 Jahre
- Referendariat: vollständig
- Teilzeit: Das Ruhegehalt steigt im Verhältnis zur vollen Stelle. 50% Stelle bedeutet 50% Ruhegehaltsteigerung.
- Mutterschutz: Ist anrechnungsfähig (mit dem Anteil der gearbeiteten Stelle), wenn frau direkt vor der Geburt gearbeitet hat.
- Kindererziehungs- und Pflegezeiten Keine ruhegehaltfähige Dienstzeit. Es gibt aber einen Kindererziehungszuschlag (BeamtVG §50a).
- Vorzeitiger Ruhestand: ab dem 62ten Geburtstag

Abschlag von 0,3% pro Monat bis maximal 18% (bei Schwerbehinderung bis maximal 10,8%)

Beim Regierungspräsidium in Kassel besteht die Möglichkeit einen Antrag auf Versorgungsauskunft zu stellen (https://rp-kassel.hessen.de/bürger-staat/beamtenversorgung/versorgungsauskunft), um die Höhe des voraussichtlichen Ruhegehalts zu berechnen. Diese Möglichkeit besteht einmal vor Vollendung des 55ten Lebensjahres und danach alle fünf Jahre.

In Teil 2 geht es um die Pensionsberechnung der verbeamteten Kolleg*innen, die vor dem 1. Januar 1992 eingestellt wurden. Bei Fragen und Anregungen zu diesem Thema: gew-aktiv@gew-marburg.de.

Sven Hopf

Dieter Bachmann und die Klasse 6 B. Foto: © Madonnen Film

Stefani, Dieter Bachmann, Ilknur (v. li.). Foto: © Madonnen Film

Herr Bachmann und seine Klasse

Bei den 71. Internationalen Filmfestspielen in Berlin, der Berlinale 2021, erhielt der Dokumentarfilm „Herr Bachmann und seine Klasse“ einen Silbernen Bären als Auszeichnung.

Der Stadtallendorfer Lehrer und GEW-Kollege Dieter Bachmann wurde im Jahr 2017 von der Regisseurin Maria Speth ein halbes Jahr lang im Unterricht der Klasse 6b der Georg-Büchner-Gesamtschule begleitet. Daraus entstand ein mehr als drei Stunden langer Dokumentarfilm, der bei der diesjährigen Berlinale gezeigt wurde.

In 217 Minuten entsteht das Bild einer Klasse, deren Kinder aus mehr als zehn Nationen kommen, mit unterschiedlichsten Erfahrungen und Lebenswegen und das des Lehrers Bachmann, der seine Aufgabe darin sieht, ihnen ein zweites Zuhause zu geben, sie zu einer Gemeinschaft zu machen und ihnen zu zeigen, wie wichtig Solidarität und Zusammenhalt sind.

Der Film wird erst im Herbst zu sehen sein, aber auf youtube finden sich der offizielle Trailer und Ausschnitte von der Berlinale, die bereits einen Eindruck vermitteln. Der bundesweite Start des Filmes in den Kinos ist für den 16.09.2021 geplant.

Ilknur, Stefani, Cengizhan (v. li.). Foto: © Madonnen Film

Dieter Bachmann, Mattia (v. li.). Foto: © Madonnen Film

Uwe Lange und Timo Steinert im Gespräch mit Dieter Bachmann

Uwe Lange, Dieter Bachmann und Timo Steinert (v. li.) Foto: privat

Am 11.03.2021 trafen sich die Vertreter des Kreisvorstandes der GEW Marburg-Biedenkopf Uwe Lange und Timo Steinert zu einem Gespräch mit Dieter Bachmann über den Film, Schule und seine Arbeit als Lehrer, das hier in Auszügen wiedergegeben ist:

GEW: Dieter, was meinst Du ist der Grund für den großen Erfolg dieses Films bei der Jury und den Medien, „Die Zeit" zum Beispiel spricht von einem „Hauch von Utopie".

Dieter Bachmann: Das hat mit Schule gar nicht viel zu tun, das hat auch mit Herrn Bachmann nicht viel zu tun. Der Film ist mit sehr modernen Mitteln gemacht. Die Zusammenstellung der Ausschnitte von Maria Speth aus mehreren hundert Stunden Filmmaterial ist sehr gut komponiert. Sie hat aus dem Material eine Liebeserklärung an diese Kinder gemacht. Der Kameramann Reinhold Vorschneider gehört zu den renommiertesten in der Bundesrepublik. In seinen Aufnahmen sind die Kinder immer auf Augenhöhe. Mit Montagetechnik, Tontechnik und Kameraführung fällst Du so in die Bilder rein.

GEW: Neben den technischen und gestalterischen Gründen, die Du hier nennst, muss es doch aber auch etwas mit dem Inhalt zu tun haben? Schule ist ja eigentlich kein so interessantes Thema. Was ist Schule für Dich?

Dieter Bachmann: Dass Schule momentan so interessant ist, hat natürlich auch etwas mit dem Zeitpunkt zu tun. Es gibt Leute, die geben zur Zeit Liebeserklärungen an die Schule ab und das liegt nicht daran, dass sie Mathe vermissen, sondern weil ihnen dieser Ort sozialer Begegnung fehlt, dieser analoge Ort. In dieser Situation ist der Film erschienen. Und da kommt ein Lehrer, da kommt eine Klasse, die ein bisschen ungewöhnlich etwas gemacht haben, nämlich ein bisschen Wärme, ein bisschen Leben in die ganze Sache gebracht haben. Durch Corona hat Schule ein anderes Image bekommen und ich hab da was verwirklicht, wovon die Leute gerade träumen.

GEW: Wie, schätzt Du ein, hat der Film die Kinder verändert?

Dieter Bachmann: Ich hatte in der Klasse Kinder aus zwölf Nationen mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen und Erfahrungen. Und dann kam das Besondere, das ganze Filmteam wurde Teil der Klasse. So Leute hatten die Kinder noch nicht kennengelernt, Künstler und ganz erfolgreich. Sie haben die Kinder geliebt und die Kinder sie. Und deswegen, das ist vielleicht auch ein Grund dafür, ist der Film auch so natürlich. Es soll noch ein Nachfilm gedreht werden, jetzt, vier Jahre später. Es ist z. Zt. vorgesehen, ein ergänzendes kleines Video aufzunehmen mit einigen Schülern, die sich äußern werden zu den vergangenen 4 Jahren seit den Filmaufnahmen und wie sie rückblickend das damalige Geschehen der Klasse und der Filmaufzeichnungen aus heutiger Sicht bewerten.

Fortsetzung nächste Seite

Dieter Bachmann. Foto: privat

Ayman, Hasan, Erdzhan, Jamie (v. li.). Foto: © Madonnen Film

Fortsetzung von Seite 13:

GEW: Wie würdest Du Dich als Lehrer sehen?

Dieter Bachmann: Am Anfang, nach dem Studium, hatte ich noch viele Illusionen. Ich habe meine Lehrerrolle nicht gefunden. Wir hatten die Ideen der Studentenbewegung im Kopf. Wir sind gegen die Autoritäten angerannt und haben es einfach umgedreht. Als ich dann nach meiner Ausbildung als Steinmetz, für die ich den Schuldienst wieder verlassen habe, erneut anfing, hatte ich eine Ahnung wie es geht.

GEW: Wo kam die Ahnung her?

Dieter Bachmann: Ich bin auf der Straße aufgewachsen, bin keinem Konflikt aus dem Weg gegangen und genau das habe ich dann in der Schule auch gemacht. Das war aber nicht leicht, fünf, sechs Jahre lang, da hatte ich nur einen Angestelltenvertrag, hatte ich das Gefühl, ich fliege raus. Letztendlich war es auch für mich die Frage, wie kann ich in die Schule gehen und meine Identität behalten.

Ich bin Gymnasiallehrer für Sport, Politik und Deutsch und habe auch für Mathe noch ein Referendariat für Haupt- und Realschule gemacht. Das war mir wichtig, so konnte ich sehr viele Stunden in einer Gruppe unterrichten.

GEW: Ist das wichtig, Identität?

Dieter Bachmann: Das Allerwichtigste, auch für die Schüler. Authentisch sein heißt auch, dass du dich immer wieder neuen Situationen aussetzt, zur Not scheiterst du mal.

Warum es mir im Wesentlichen geht, was man auch bei Corona lernt, Schule ist ein Lebensraum, der nicht nur Wissen vermittelt, sondern der soziale Begegnung möglich macht und wir als Lehrer haben die Aufgabe das ernst zu nehmen und den Kindern Essen zu geben und Bewegung zu geben und die Möglichkeit zu malen und Kreativität zu ermöglichen, auch Freiräume zu ermöglichen. Das ist das Zentrale des Films.

GEW: Dieter, vielen Dank für das Gespräch.

Timo Steinert

Regisseurin Maria Speth. Foto: © Wolfgang Borrs

Rechtsberatung der GEW

Sprechzeiten in der GEW-Geschäftsstelle
Schwanallee 27 - 31
Rechtsberatung mit Doris Bunke
06427-2330, Nach Vereinbarung
Rechtsberatung mit Volrad Döhner
06421-84787, Termine nach Vereinbarung
Rechtsberatung mit Denise Kuhnt
06421-21812, Termine nach Vereinbarung
Rechtsberatung mit Timo Steinert
06421-21812, Termine nach Vereinbarung

Innerschulische Selbstverwaltung und Mitbestimmung der Lehrkräfte

Die Rolle der Konferenzen – Schulkonferenz und Gesamtkonferenz

Das hessische Schulgesetz (HSchG) sieht für die Schulen ein hohes Maß an innerschulischer Selbstverwaltung und Mitbestimmungsrechte für die Lehrkräfte vor. Im Paragraph 127 heißt es dazu: „§ 127 Grundsätze (1) Die Schule ist im Rahmen der staatlichen Verantwortung und der Rechts- und Verwaltungsvorschriften selbstständig in der Planung und Durchführung des Unterrichts und des Schullebens, in der Erziehung sowie in der Leitung, Organisation und Verwaltung ihrer eigenen Angelegenheiten." und weiter: „(5) Die Lehrerinnen und Lehrer sowie die sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken an der Selbstverwaltung der Schule (§§ 127a bis 127d, 131 und 133 bis 135) mit. (§ 86, HSchG – Rechtsstellung der Lehrerinnen und Lehrer)".

Das wichtigste Instrument in diesem Zusammenhang sind die Konferenzen. Ihre Aufgaben und Rechte sind im HSchG und in der Konferenzordnung (KonfO HE) geregelt. Die Paragraphen 128 – 136 des hessischen Schulgesetzes geben den rechtlichen Rahmen für die Konferenzen vor.

Aber wer kennt sie nicht, die Situation: Der Schreibtisch liegt voller zu korrigierender Arbeiten, Unterricht ist noch vorzubereiten und dann wieder einen ganzen Nachmittag in einer Konferenz. Genau in diesen Konferenzen liegt aber die Möglichkeit für die Lehrkräfte ihre Arbeitsbedingungen mitzugestalten. Und es heißt eben nicht im Hessischen Schulgesetz: „Die Konferenzen setzen die Beschlüsse der Schulleitung um." sondern: „In der Leitung der Schule wirken die Mitglieder der Schulleitung und die Konferenzen mit dem Ziele zusammen, die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule zu gewährleisten. (…) Die Schulleitung ist an die Beschlüsse der Konferenzen und ihrer mit Entscheidungsbefugnissen versehenen Ausschüsse gebunden und führt sie aus." (§ 87, HSchG Schulleitung, Absatz 39). Und mögen Schulleitungen auch noch so kompetent, visionär und bemüht sein, sie ersetzen eben nicht die unterschiedlichen Zugänge und Blickwinkel eines ganzen Kollegiums und den lebendigen Diskurs. In Vielfalt und Austausch liegt der Vorteil. Wie aber funktionieren diese Konferenzen?

Das höchste Beschlussorgan der Schule ist die Schulkonferenz. In ihr treffen sich die Vertretungen der Eltern, Schüler*innen und Lehrkräfte. In der Schulkonferenz werden grundsätzliche Fragen der innerschulischen Organisation beschlossen. Die Einrichtung von Ganztagesunterricht, die Verteilung des Unterrichts auf Jahrgangsstufen und Unterrichtsfächer im Rahmen der Kontingent-Stundetafeln, aber auch eine Schulordnung oder die alljährliche Verabschiedung des innerschulischen Haushaltes sind z.B. Aufgaben der Schulkonferenz (HSchG. § 129).

Aus Sicht der Lehrkräfte ist zweifellos die Gesamtkonferenz das wichtigste Forum zur Entscheidungsfindung. Die Gesamtkonferenz umfasst alle Lehrkräfte und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schule. Die Schulleiterin oder der Schulleiter übernehmen den Vorsitz der Gesamtkonferenz. Die Konferenz entscheidet über:

1. Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule, das Schulcurriculum (§ 4 Abs. 4) sowie über den Einsatz von Beratungsdiensten und Beratungslehrerinnen und -lehrern,
2. Vorschläge für ein Schulprogramm und zur Entwicklung, Gliederung und Organisationsänderung der Schule,
3. die Zusammenfassung von Fächern zu Lernbereichen und die Umsetzung der Aufgabengebiete (§ 6 Abs. 2 und 3),
4. die Auswahl der Fremdsprache, in die in der Grundschule einzuführen ist,
5. Art, Umfang und Beginn der Fachleistungsdifferenzierung in der Förderstufe (§ 22 Abs. 6), der Mittelstufenschule (§ 23c Abs. 5) und der schulformübergreifenden (integrierten) Gesamtschule (§ 27 Abs. 2 und 3) sowie des schulzweigübergreifenden Unterrichts in der verbundenen Haupt- und Realschule (§ 23b Abs. 2) und der schulformbezogenen (kooperativen) Gesamtschule (§ 26),
6. die Einrichtung eines zehnten Hauptschuljahres (§ 23 Abs. 2 Satz 2),
7. die Einrichtung von Fachrichtungen und Schwerpunkten in beruflichen Schulen (§ 43 Abs. 2),
8. fachübergreifende und fächerverbindende Unterrichtsvorhaben, die sich über einen Zeitraum von mehr als vier Wochen erstrecken, unter Beachtung des Schulprogramms,
9. Grundsätze für eine einheitliche Leistungsbewertung,
10. die Bildung besonderer Lerngruppen,
11. Vorschläge für die Verteilung und Verwendung der der Schule zugewiesenen Haushaltsmittel,
12. Grundsätze für die Einführung zugelassener Schulbücher und digitaler Lehrwerke (§ 10) und die Auswahl und die Anforderung von Lernmitteln,
13. die Zustimmung zum Antrag auf Einrichtung einer Ganztagsschule (§ 15 Abs. 6 Satz 2),
14. Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und für die Stunden-, Aufsichts- und Vertretungspläne sowie für die Übertragung besonderer dienstlicher Aufgaben,
15. Vorschläge für den schulischen Fortbildungsplan,
16. Grundsätze für die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten sowie
17. Angelegenheiten, die ihr durch Rechts- und Verwaltungsvorschrift zugewiesen sind." (HSchG, § 133 Gesamtkonferenz, Absatz 1).

Alljährlich sind also z.B. die Deputatsstundenplanung der Schule, die Planung für das Fortbildungsbudget und die

Empfehlung für den Haushaltplan der Schule, der auf dieser Grundlage dann in der Schulkonferenz beschlossen wird, abzustimmen.

Die Gesamtkonferenz kann aber auch Ausschüsse einrichten, z. B. einen Haushaltsausschuss, und diesen Aufgaben übertragen.

Ähnlich wie die Schulkonferenz (§10, KonfO HE) muss auch die Gesamtkonferenz mindestens einmal im Schulhalbjahr tagen (§ 36, KonfO HE), das gilt auch in Pandemiezeiten.

Gesamtkonferenzen können sich in Ergänzung der Konferenzordnung des Landes, in der bereits viele Verfahrensfragen geklärt sind, eine eigene Geschäftsordnung geben (§ 33, KonfO HE).

Abschließend lässt sich sagen, dass die rechtlichen Grundlagen für die Beschäftigten der Schulen zahlreiche Möglichkeiten der Mitentscheidung über ihre konkreten Arbeits- und Unterrichtsbedingungen einräumen – nutzen wir sie!

Timo Steinert

Nachruf Volkmar Preisler

Der Kreisverband Marburg der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft trau-ert um einen langjährigen und engagierten Kämpfer, der sich einerseits für die Belange der im Bildungsbereich Tätigen andererseits auch für die Verbesse-rung der Bildungsstandards in unserem Kreis und im ganzen Land Hessen einsetzte. Gemeinsames solidarisches Handeln sowie die Erzeugung einer schlagkräftigen Kampagnienfähigkeit waren seine Motivation.

Auf Landesebene zeigte Volkmar besonderes gewerkschaftliches Engagement als Mitglied des Landesvorstandes der GEW und als Leiter des Referats „Tarif-recht, Besoldung und Beamtenrecht". Hier setzte er sich vor allem für folgende Ziele ein: eine einheitliche wissenschaftliche Lehrer*innen-Ausbildung, eine einheitliche Bezahlung aller Lehrkräfte und ein einheitliches Schulwesen unter dem Motto „länger gemeinsam lernen".

Unter anderem organisierte er Ende der 70er und 80er Jahre Urabstimmungen für Arbeitsniederlegungen mit dem Ziel der Verkürzung der Arbeitszeiten, da-mals für Hessen und sogar bundesweit einmalig als Streikaktion beamteter Lehrkräfte. Er unterstütze die Gründung und weitere Arbeit der Bildungspolitischen Initiative e.V.(bipoli) als Selbsthilfeorganisation von arbeitslosen Lehre-rinnen und Lehrern.

In seiner Funktion als langjähriges Mitglied und späterer Vorsitzender des Hauptpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusminis-terium stritt er auch für die Einstellung aller Lehrerinnen und Lehrer.

Auf örtlicher Ebene lag ihm die Einheit der GEW im Landkreis am Herzen. Als Mitglied des Vorstandes und zeitweise Vorsitzender des Kreisverbandes Mar-burg-Stadt förderte er den Zusammenschluss zunächst der Kreisverbände Mar-burg-Stadt und -Land, später dann auch des Kreisverbands Biedenkopf zu einem einheitlichen und schlagkräftigeren Kreisverband Marburg-Biedenkopf. Besonders zu erwähnen ist sein Einsatz für eine zentrale Anlaufstelle in Mar-burg in Form eines Gewerkschaftsbüros, an dessen Aufbau er - auch mit hand-werklichem Geschick - federführend mitarbeitete. Ab diesem Zeitpunkt war eine regelmäßige und zuverlässige Büroarbeit möglich.

Über die eigentliche GEW-Arbeit hinaus engagierte sich Volkmar in der Zu-sammenarbeit mit dem regionalen DGB und deren Einzelgewerkschaften. Der Maiausschuss des DBG und damit die Ausgestaltung der Maifeierlichkeiten wa-ren ihm eine Herzensangelegenheit. Als ein Beispiel für die enge Verbunden-heit mit dem DGB und deren Einzelgewerkschaften soll hier die Solidaraktion der GEW mit der örtlichen HBV im Kampf um die Verbesserung der Arbeitsbe-dingungen der Beschäftigten im Einzelhandel stehen.

Volkmar hat die Arbeit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Mar-burger Raum entscheidend mitgeprägt. Hartnäckigkeit in der Diskussion, Be-harrlichkeit im Ausschöpfen der Handlungsoptionen sowie die unbeirrbare Orientierung an den gemeinsamen Interessen von Beschäftigten und Arbeitslosen waren seine Kennzeichen.

Dafür sind wir ihm dankbar und werden ihn in bleibender Erinnerung behalten.

Impressum + Redaktion:

Impressum

Herausgeber:
GEW-Kreisverband Marburg-Biedenkopf
Schwanallee 27 - 31, 35037 Marburg
Tel.: 06421 - 21812, Fax: 164532
✉ gew.mr-bid@t-online.de
Layout:
Schumacher Informations-Design
Druck:
msi-media serve international GmbH,
Marburger Str. 92, 35043 Marburg
Auflage: 3500

Redaktionsteam:

Sven Hopf, Uwe Lange, Annette Müller & Susanne Nissen
https://www.gew-marburg.de/

Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen.

Briefe an die Redaktion:

✉ **gew-aktiv@gew-marburg.de**