



## Nächster Halt Hessen - A 13 für alle Grundschullehrkräfte!

Unter diesem Motto hatte die GEW Hessen am 12. November 2022 zu einer zentralen Großdemonstration in Frankfurt aufgerufen. 2000 Lehrkräfte und Unterstützende aus dem schulischen Bereich waren dem Aufruf gefolgt, darunter ca. 50 aus dem Schulamtsbezirk Marburg-Biedenkopf. Auf einer zentralen Kundgebung am Opernplatz in Frankfurt forderten sie die Gleichstellung mit den anderen Lehrkräften in Hessen.



Gute Stimmung vor der Abfahrt am Hauptbahnhof.

**E**s war der landesweit 8. Aktionstag „A 13 für alle“. In den vergangenen Jahren hatten in Marburg jeweils bis zu 200 Kolleg:innen an den regionalen Kundgebungen teilgenommen. Nachdem im vergangenen Jahr coronabedingt lokale Aktionen an den einzelnen Grundschulen organisiert wor-

den waren, reiste man in diesem Jahr zu einer zentralen Großveranstaltung in Frankfurt. Dagmar Siegel und ihre Kreisvorstands-Kolleg:innen hatten vor allem in den Grundschulen zur Teilnahme an der Kundgebung aufgerufen, und so startete man am Samstag gut gelaunt, aber kämpferisch gemeinsam nach Frankfurt.

Fortsetzung nächste Seite

### ➡ In dieser Ausgabe:

A 13: Nächster Halt Hessen	1-3
Mehr Gehalt durch die neue Entgeltverordnung!?	4
Gesetzesentwurf zur Besoldung und Versorgung	5
UKGM: Gebraucht, beklatscht – aber bestimmt nicht weiter so!	5
Lehrkräftemangel oder Mangel an politischem Willen	6-7
Fachlehrer:innen angemessen vergüten	8
Angestellte Lehrkräfte – Rechte und Pflichten	8
Verbeamtete Lehrkräfte in Teilzeit	9
Zukunftswerkstatt „Ganztag“	10-11
Widerstand gegen die Rekrutierung für den Ukraine-Krieg	12-13
Schulsozialarbeit auch nach der Pandemie stärken!	14
An den hessischen Berufsschulen rumort es	15
Young meets old	16

Fortsetzung von Seite 1:

Rechnerisch ist der 13. November der Tag, an dem die Bezahlung einer Grundschullehrkraft endet, verglichen mit der Bezahlung der Lehrkräfte anderer Schulformen. Die Lehrkräfte der Grundschulprofession, die in Hessen derzeit nach A 12 besoldet werden, fordern an diesem Aktionstag die Eingruppierung in die beamtenrechtliche Besoldungsgruppe A 13 und damit die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Lehrämter.

Die Teilnehmer:innen aus ganz Hessen trafen sich in Frankfurt am DGB-Haus, wo man sich mit Fahnen, GEW-Kappen und -westen, Trillerpfeifen, aber auch mit Kaffee und Brezeln versorgen konnte, bevor der Demonstrationmarsch durch die Frankfurter Innenstadt startete.

Auf der Kundgebung am Opernplatz in Frankfurt, auf dem sich die Teilnehmer:innen nach einem Marsch vom DGB-Haus durch die Stadt versammelten, kamen auch die bildungspolitischen Sprecher:innen der im hessischen Landtag vertretenen Parteien Die Grünen, SPD, Die Linke

und FDP zu Wort. Kurzfristig abgesagt hatte der Vertreter der CDU. Grußworte kamen vom Deutschen Gewerkschaftsbund und von GEW-Vertreterinnen aus Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. Der GEW-Hessen-Vorsitzende Thilo Hartmann und die stellvertretende Vorsitzende Heike Ackermann stellten in ihren Redebeiträgen die Hintergründe des Aktionstages dar.

Im Vergleich der Lehrämter zeigt sich die Benachteiligung der hessischen Grundschullehrkräfte, die als einzige nach A 12 und damit eine Gruppe niedriger als alle anderen Lehrämter besoldet werden.

Der bundesweite Vergleich zeigt: Die Hälfte der Bundesländer hat die Besoldung bereits an die der anderen Lehrämter angepasst, Nordrhein-Westfalen, Bayern und Niedersachsen wollen folgen. Hessen liegt in der Grundschulbesoldung weit abgeschlagen auf Rang 14 und bildet somit fast das Schlusslicht. Für das Lebensarbeitszeiteinkommen (bezogen auf 40 Arbeitsjahre) ergibt sich eine durchschnittliche Differenz von 140.000 €, zum führenden Bundesland Sachsen beträgt die Differenz sogar 325.000 €.



Ganz vorn dabei: Der engagierte Nachwuchs.



Die Marburger Delegation beim Demonstrationzug durch die Frankfurter Innenstadt.

Die qualitativen Anforderungen an die Profession der Grundschullehrkräfte sind in den vergangenen Jahren massiv gestiegen. Auch die Arbeitsbelastung ist größer geworden: Grundschulen arbeiten generell inklusiv, der zusätzliche Koordinationsaufwand für die Arbeit in multiprofessionellen Teams ist groß. Diese Aufgabe ist bei einer Unterrichtsstundenverpflichtung, die in Hessen höher ist als in allen anderen Bundesländern, kaum noch zu leisten.

Längst ist der Mangel an Grundschullehrkräften zu einem ernsthaften Problem geworden. Schon heute sind fast 14% der Lehrkräfte an hessischen Grundschulen nicht für diesen Beruf ausgebildet. Mit steigenden Geburtenraten (2021 wurden bundesweit mehr Kinder geboren als zuletzt 1997) und zu erwartenden hohen Zuwanderungsraten wird der Bedarf an Lehrkräften weiter ansteigen. Will man das Problem des Lehrkräftemangels nicht weiter verschärfen, muss die Landesregierung schnellstmöglich gegensteuern.

Bei aller kämpferischen Entschlossenheit war die Stimmung der Protestierenden auf dem Opernplatz geprägt von vorsichtigem Optimismus. Im Hinblick auf die hessischen Landtagswahlen 2023 erhofft man sich, dass Hessen dem Vorbild anderer Bundesländer bald folgt.



Die Kundgebung auf dem Opernplatz.



Um den Forderungen auch musikalisch Nachdruck zu verleihen, sang man gemeinsam den

Teilnehmer:innen aus Marburg-Biedenkopf bei der Kundgebung auf dem Opernplatz.

in Marburg von Marylin Prange und Martin (Punky) Sopart eigens für die A 13-Aktion komponierten Song „Drum auf!“.

Die Teilnehmer:innen der Kundgebung waren sich einig:

- Mit jedem Bundesland, das A 13 einführt, gerät die schwarz-grüne Landesregierung in Hessen mehr und mehr unter Zugzwang.
- Will man dem massiven Lehrkräftemangel etwas entgegensetzen und die Ab-

wanderung von Lehrkräften in andere Bundesländer verhindern, muss die Attraktivität des Berufs gesteigert und auch für Grundschullehrkräfte in Hessen A 13 als Eingangsbesoldung eingeführt werden.

- Die hessische Landesregierung muss endlich einsehen, dass eine Gleichstellung der Grundschulprofession mit anderen Lehrämtern auf Dauer nicht zu verwehren ist.

**Hille Kopp-Ruthner**

## Erfolg für die hessische GEW

Für die Grundschullehrkräfte in Hessen hat das neue Jahr mit einer guten Nachricht begonnen:

Am 12. Januar 2023 kündigten Ministerpräsident Rhein und Kultusminister Lorz an, die Besoldung der Grundschullehrkräfte stufenweise ab August 2023 bis 2028 auf das Niveau von A 13 bringen zu wollen.

**Wir freuen uns über den Erfolg unserer Kampagne „A 13 für alle!“ und danken herzlich allen Kolleginnen und Kollegen aus Marburg-Biedenkopf, die seit 2015 hartnäckig jedes Jahr im November diesen Kampf um die Gleichstellung der Grundschullehrkräfte erfolgreich mit der GEW geführt haben!**



[gew-aktiv@gew-marburg.de](mailto:gew-aktiv@gew-marburg.de)



## Mehr Gehalt durch die neue Entgeltverordnung!?

In der letzten Ausgabe haben wir euch bereits darüber informiert, dass wir individuelle Beratungsgespräche anbieten, um zu klären, ob ihr als Angestellte Anspruch auf eine finanzielle Verbesserung habt.

Seit August 2022 haben wir schon einige Beratungsgespräche geführt:

- Für wenige Angestellte ergab sich nach unserer Prüfung leider keine Veränderung und wir rieten einigen von einer Antragstellung ab, um keine mögliche Ver-

schlechterung zu erhalten.

- Für manche Angestellte konnten wir feststellen, dass sogar eine Verbeamtung möglich ist. Hierfür muss ein gesonderter Antrag gestellt werden, bei dem wir gerne beraten.
- Aber für den Großteil der Kolleginnen und Kollegen konnten wir durchaus eine Verbesserung des Entgelts feststellen. Dabei ergab nach unserer Prüfung, dass Anträge für monatliche Zulagen und sogar Höhergrup-

pirierungen dank der neuen Entgeltverordnung gestellt werden können.

Vereinzelte haben Angestellte, die bereits einen Antrag gestellt haben, schon eine Rückmeldung vom Staatlichen Schulamt Marburg-Biedenkopf erhalten und die Anpassung der Arbeitsverträge mit der einhergehenden Gehaltserhöhung wurde veranlasst.

Habt ihr bereits einen Antrag gestellt und habt Fragen dazu? Möchtet ihr individuell beraten werden, ob es für euch zu einer Zulage oder Höhergruppierung

kommen kann?

Dann meldet euch gerne bei uns – egal ob Sozialpädagogische Fachkräfte oder angestellte Lehrer:innen, die Lehrrentgeltordnung gilt für alle, deren Leistungen nach TV-H vergütet werden. Anträge können bis Ende des Schuljahres eingereicht werden.

**Julia Eckes & Michael Soika**

**Kontaktdaten:**

julia.eckes@gew-marburg.de

michael.soika@gew-marburg.de



# Gesetzentwurf zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung

Am 15.11.2022 hat das Hessische Ministerium des Inneren und für Sport eine Presseerklärung herausgegeben, die sich auf die erste Lesung des „Gesetzesentwurfs zur weiteren Anpassung der Besoldung und Versorgung im Jahr 2023 sowie im Jahr 2024“ im hessischen Landtag bezieht.

Hintergrund für diese Gesetzesinitiative der Landesregierung ist die vom Bundesverfassungsgericht festgestellte Diskrepanz der jetzigen Beamtenbesoldungspraxis zu

der im Grundgesetz verankerten angemessenen Besoldung von Beamt:innen. Insbesondere wird dabei ein nicht ausreichender Abstand zur Grundsicherung festgestellt.

Der Gesetzentwurf in Hessen sieht folgende Änderungen vor:

- Die Bezüge der aktiven Beamt:innen in Hessen sowie der Versorgungsempfänger:innen werden zum 01. 04. 2023 und zum 01. 01. 2024 jeweils linear um 3 % erhöht.

- Diese Erhöhung erfolgt zusätzlich zur bereits beschlossenen Anpassung der Besoldung und Versorgung für die Jahre 2022 und 2023.

- Der Familienzuschlag erhöht sich für das erste und zweite Kind um 100,- Euro und für jedes weitere Kind um 300,- Euro.

- Die Besoldungsgruppe A 5 entfällt ab dem 01. 04. 2022 und die Betroffenen werden in die Besoldungsgruppe A 6 überführt.

- In den Besoldungsgruppe R 1 und R 2 (Richter:innen) entfallen

die beiden niedrigsten Erfahrungsstufen.

- Die Mehrarbeitsvergütungssätze werden linear angepasst.

**Weiterführende Informationen der Landesregierung zu diesem Thema finden sich unter:**

<https://innen.hessen.de/presse/lesung-des-gesetzesentwurfs-zur-weiteren-anpassung-der-besoldung-und-versorgung>

**Timo Steinert**

## Gebraucht, beklatscht – aber bestimmt nicht weiter so!

Unter diesem Motto übergaben am 14. Dezember hunderte Beschäftigte des UKGM an den Standorten Marburg und Gießen ihre Forderungen nach einer tariflich festgeschriebenen Entlastung. Nicht weniger als 70% der Beschäftigten unterzeichneten die Erklärung, mit der eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch verbindliche Personalmindeststandards, aber auch ein Ende der Ausgliederungen vor allem der nichtpflegerischen Bereiche gefordert werden. Verbunden ist diese mit einem 100-Tage-Ultimatum an die Rhön Klinikum AG, nach dessen Ablauf im März 2023 Streiks organisiert werden.

Die Zustände am einzigen privatisierten Universitätsklinikum Europas spitzen sich seit langem immer weiter zu. Jedoch haben weder hunderte

Überlastungsanzeigen und massive Kündigungswellen in der Belegschaft noch der zunehmende Druck aus der Zivilgesellschaft dazu geführt, dass die Landesre-

anzugehen. Die 2021 an den hessischen Landtag übergebene Petition mit über 18.000 Unterschriften ist bisher ebenso folgenlos geblieben wie das Angebot der Stadt Marburg, sich mit 100 Millionen Euro am Rückkauf zu beteiligen. Stattdessen versteckt sich die Regierung hinter vermeintlich mangelnder Verkaufsbereitschaft der Rhön-AG. Dass diese nicht notwendig ist, zeigt seit langem das Rechtsgutachten zur Rücküberführung des UKGM: Auf Basis von Artikel 15 des Grundgesetzes ist eine Vergesellschaftung möglich, wenn der politische Wille vorhanden ist.

Das die Privatisierung des UKGM ein fataler Fehler war, ist allen Beteiligten mittlerweile quer durch die demokratische Parteienlandschaft klar. Wir fordern deshalb von den Beteiligten, allen voran von der Wissenschaftsministerin als Mitglied der Landesregierung, endlich die notwendigen Schritte für eine Rückführung des Klinikums in öffentliche Hand zu unternehmen sowie ganz pragmatisch und zeitnah endlich den Wissenschaftsrat zu beauftragen, Entwicklung und Qualität in Lehre und Forschung am UKGM zu überprüfen!

Wir als GEW Marburg-Biedenkopf waren von Anfang an Teil des Aktionsbündnis gemeinsam für unser Klinikum und werden auch in Zukunft solidarisch an der Seite der Beschäftigten stehen, die unter immer schlechteren Bedingungen Unglaubliches leisten. Die anstehenden Streiks werden wir nach Kräften unterstützen, denn: Unsere Gesundheit darf nicht länger Spielball einer neoliberalen Profitlogik sein!

Christian Kirscht

Christian Kirscht



gierung endlich Schritte unternimmt, um die Rückführung des UKGM in öffentliches Eigentum

mittlerweile allen Beteiligten quer durch die demokratische Parteienlandschaft klar. Wir for-

Weiterführende Informationen und das Rechtsgutachten findet ihr unter [www.unserklinikum.de](http://www.unserklinikum.de) Soliplakate können in unserer Geschäftsstelle abgeholt werden!

# Lehrkräftemangel oder Mangel an politischem Willen

Stundenausfälle, Vertretungsunterricht, Bildungskatastrophe, Mangelwirtschaft, genervte Eltern, gestresste Lehrkräfte.

Die Liste der Begriffe, die in den Medien kursieren, wenn man momentan an die Situation in den Schulen denkt, ist lang, gemeinsam ist ihnen der Oberbegriff Lehrkräftemangel.

Bis 2025 werden in der Bundesrepublik 20 000 Lehrkräfte fehlen, so die Schätzungen der Kultusministerkonferenz, Bildungsforscher:innen sehen die Situation weitaus pessimistischer und gehen von 45 000 fehlenden Lehrkräften aus, Tendenz steigend.

In der ganzen Bundesrepublik fehlen Lehrkräfte, doch im Einzelnen gestaltet sich die Situation unterschiedlich. Einem tendenziellen Lehrkräfteüberhang im gymnasialen Bereich steht ein

Mangel in allen anderen Schulformen gegenüber, besonders betroffen sind Grund- und Förderschulen. Auch die sogenannten MINT-Fächer sind besonders betroffen und geografisch sind die neuen Bundesländer im Allgemeinen und der ländliche Raum gegenüber dem städtischen mehr betroffen. Perspektivisch stellt sich die Frage, inwieweit sich der Trend zum Abitur weiter verstärkt, dann würden vor allem Lehrkräfte in der gymnasialen Oberstufe nachgefragt. Darüber hinaus kann sich die Situation durch das Ganztagsangebot noch verschärfen.

Doch warum gibt es überhaupt einen Lehrkräftemangel? Zwar ergaben sich durch die Integration von Geflüchteten 2015/16 und den Krieg in der Ukraine unvorhergesehene Ereignisse, aber dadurch allein lässt

sich das Problem nicht erklären.

Auf der einen Seite spielen Faktoren eine Rolle, die direkt mit der Anzahl der Studierenden zu tun haben, wie etwa die Zugangsvoraussetzungen über den Numerus Clausus oder die Anzahl der Studienplätze. Diese werden i. d. R. erst angepasst, wenn das Problem bereits vorhanden ist, so dass erst dann viele Lehrkräfte mit ihrem Studium fertig werden, wenn sich die Situation möglicherweise wieder verändert hat und es ein Überangebot an Lehrkräften gibt. Dieses Phänomen wird als Schweinezyklus bezeichnet. Der Bildungsforscher Klaus Klemm befürwortet daher die Einstellung von Lehrkräften über einen akuten Bedarf hinaus, um auf veränderte Situationen flexibel reagieren zu können. Dies wäre natürlich mit zusätzlichen Kosten verbunden.

Die Altersstruktur und damit einhergehende Pensionierungen sind ein weiterer Aspekt, der im Kontext des zukünftig zu erwartenden Lehrkräftemangels zu betrachten ist. Zum einen gehen immer mehr Lehrkräfte vorzeitig in den Ruhestand, zum anderen machen die über 50-jährigen mehr als 41% aller Lehrer:innen aus.

Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, warum der Lehrer:innenberuf für viele Studienanfänger:innen so unattraktiv ist. Neben der Arbeitsbelastung wird häufig die mangelnde Wertschätzung als Grund genannt. Es sei hier nur an die Äußerung von Alt-Bundeskanzler Gerhard Schröder erinnert, der Lehrer:innen faule Säcke nannte und damit all denen aus der Seele sprach, die mit dem Beruf kurze Arbeitszeiten und lange Ferien



im Wohnmobil verbinden. Im Grundschulbereich spielt darüber hinaus die Bezahlung eine Rolle. In einigen Bundesländern, darunter Hessen, werden Grundschullehrkräfte nach wie vor nur mit A12 besoldet und müssen mehr Wochenstunden als in anderen Schulformen unterrichten.

Darüber hinaus werden in einer Umfrage des Bildungsforschers Rainer Dollase die unattraktive Schulwirklichkeit genannt, die zum Beispiel von Disziplinschwierigkeiten, Streitereien und Gesprächen mit Eltern geprägt seien, die die gesamte Erziehungsarbeit auf die Schule abwälzen möchten. Zudem führe die Kombination von Schulrealität und theorielastigen Studiengängen dazu, dass die Studierenden immer weniger auf den Schulalltag vorbereitet werden und das Studium auch abbrechen.<sup>1</sup>

Außerdem können viele Lehrkräfte ihrem eigenen Anspruch immer weniger gerecht werden, die Zunahme an Verwaltungstätigkeiten und Erwartungen (z. B. Inklusion, Digitalisierung) führen zu einer chronischen Überlastung und Unzufriedenheit, was sicher auch der aktuellen Schüler:innengeneration und potentiell zukünftigen Kolleg:innen nicht verborgen bleibt.

Fehlende Aufstiegsperspektiven und Flexibilität sowie mangelnde Gestaltungsmöglichkeiten sind weitere Gründe, die den Beruf wenig attraktiv machen.

Außer im Grundschulbereich spielt die Bezahlung also eine eher untergeordnete Rolle, vielmehr machen Arbeits- und Rahmenbedingungen den Beruf unattraktiv. Und wie reagiert die Politik darauf, lessons learned? Von wegen.

In einem Maßnahmenpaket des hessischen HKM wird versucht an verschiedenen Schrauben zu drehen, so soll z. B. der Zugang von anderen Lehrämtern im Rahmen von berufsbegleitenden Weiterbildungskursen in den Grundschulbereich erleichtert werden. Auch sogenannten Quereinsteiger:innen soll ein Einstieg in den Schuldienst ermöglicht werden, dabei wird in Mangelfächern ein universitärer Stu-

dienabschluss mit der Ersten Staatsprüfung gleichgestellt. Das sind kurzfristige Maßnahmen, ändern aber nichts an dem grundsätzlichen Problem des unattraktiven Berufsbildes.

Stattdessen sind weitere Szenarien zu befürchten, so könnten zukünftig Quereinsteiger:innen auch ohne entsprechende Qualifikationen eingestellt werden, die Klassengrößen nach oben korrigiert und die Pflichtstundenzahlen erhöht werden. Darüber hinaus könnten Teilzeitbeschäftigung und die Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes reduziert werden. Not macht ja bekannterweise erfinderisch. Im Ranking des bildungspolitischen Versagens ganz oben einzuordnen ist das 4+1 Modell in Sachsen-Anhalt, das seit dem Schuljahr 2022/23 erprobt wird. Dabei wird an vier Tagen im Präsenzunterricht an Schulen gelehrt und gelernt. Für den fünften Tag sind verschiedene Optionen angedacht. So kann etwa digital gelehrt oder selbstorganisiert gelernt werden. Aber auch Praxistage in Unternehmen sind möglich. Natürlich hat das 4+1 Modell laut Ministerium nichts mit dem aktuellen Lehrkräftemangel zu tun, sondern damit solle den Schulen „im Rahmen ihrer jeweiligen Bedingungen mehr Flexibilität bei der Unterrichtsplanung und -durchführung gegeben werden“<sup>3</sup>. Leere statt Lehre oder 4+1 ist 4, George Orwell lässt grüßen.

Eins ist aber sicher, die Qualität der schulischen Bildung wird sich dabei nicht erhöhen, daher stellt sich die Frage, warum nicht einfach dafür gesorgt wird, dass der Beruf der Lehrer:in attraktiver wird.

Die GEW hat einen 15 Punkte-Plan entwickelt, der über die Ideen der Kultusministerien hinausgeht und darauf abzielt sowohl den aktuell bestehenden Lehrkräftemangel zu reduzieren als auch die Attraktivität des Berufes zu erhöhen. Genauer nachgelesen werden kann das unter: <https://www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel>.

Dazu gehören beispielsweise Entlastungen im Bereich Verwaltung und IT durch nichtpädagogische Fachkräfte, kleinere Klas-

sen, Senkung der Arbeitszeit, bessere Qualifizierung, bessere Bezahlung oder die bessere schulinterne Zusammenarbeit etwa durch multiprofessionelle Teams.

Es fehlt nicht an Wissen und Kompetenzen, lediglich der politische Wille und die Bereitschaft, für gute Bildung mehr Geld auszugeben ist wenig vorhanden. Hier wäre eine Zeitenwende angebracht.

**Eine Kolumne von  
Annette Müller,  
Dezember 2022**

- 1 <https://www.deutschlandfunkkultur.de/lehrermangel-an-grundschulen-100.html>
- 2 <https://www.deutschlandfunkkultur.de/lehrermangel-an-grundschulen-100.html>
- 3 [https://www.zeit.de/gesellschaft/schule/2022-07/sachsen-anhalt-vier-tage-woche-schule-modellprojekt-lehrermangel?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/gesellschaft/schule/2022-07/sachsen-anhalt-vier-tage-woche-schule-modellprojekt-lehrermangel?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)

## Quellen:

[https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok\\_233\\_Bericht\\_LEB\\_LEA\\_2021.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_233_Bericht_LEB_LEA_2021.pdf)

<https://www.deutschlandfunkkultur.de/lehrermangel-an-grundschulen-100.html>

<https://www.spiegel.de/panorama/bildung/lehrermangel-an-schulen-bildungsforscher-haelt-kmk-berechnungen-teilweise-fuer-unserioes-a-27193b0a-7537-46ee-b06b-be6bb6094c4d>

<https://de.statista.com/infografik/7240/pensionierungen-verbeamteter-lehrkraefte/>

<https://kultusministerium.hessen.de/schuldienst/einstellung-in-den-schuldienst>

[https://www.zeit.de/gesellschaft/schule/2022-07/sachsen-anhalt-vier-tage-woche-schule-modellprojekt-lehrermangel?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/gesellschaft/schule/2022-07/sachsen-anhalt-vier-tage-woche-schule-modellprojekt-lehrermangel?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)

<https://www.gew.de/15-punkte-gegen-lehrkraeftemangel>

## Impressum + Redaktion:

Herausgeber:  
GEW-Kreisverband  
Marburg-Biedenkopf  
Schwanallee 27-31,  
35037 Marburg  
Tel.: 06421 - 21812,  
Fax: 164532  
✉ [gew.mr-bid@t-online.de](mailto: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 & Eva Pfeifer  
[www.gew-marburg.de/](http://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](mailto:gew-aktiv@gew-marburg.de)

**Auf Initiative des Kreisverbandes Marburg-Biedenkopf der GEW und gemeinsam mit der Landesfachgruppe Berufliche Schulen der GEW, wurde in der Sitzung des Landesvorstandes der GEW Hessen, am 24.11.2022, in Frankfurt folgender Beschluss gefasst:**

## **Fachlehrer:innen für arbeitstechnische Fächer angemessen vergüten**

In vielen beruflichen Schulen in Hessen spielen die Fachlehrer:innen für arbeitstechnische Fächer eine wichtige Rolle. Bei dieser Beschäftigtengruppe handelt es sich um Kolleginnen und Kollegen, die vor ihrer Lehrtätigkeit einen außerschulischen Beruf erlernt und ausgeübt, sich in diesem qualifiziert haben und dann in den schulischen Dienst gewechselt sind.

Im Unterrichtsalltag der beruflichen Schulen übernehmen die Fachlehrer:innen, die eigentlich für den fachpraktischen Unterricht zuständig sein sollten, bereits seit vielen Jahren identische Aufgaben wie die Lehrkräfte mit beruflichem Lehramt.

Fachlehrer:innen leisten in erheblichem Ausmaß Theorieunter-

richt, bereiten ihren Unterricht vor, korrigieren Ausarbeitungen und Klausuren, sind an Prüfungen beteiligt – auch an der Konzeption, übernehmen Klassenleitungen, Aufgaben in der inner-schulischen Organisation und Selbstverwaltung und der Schulentwicklung.

Kurz gesagt: Sie übernehmen identische Aufgaben wie Lehrkräfte mit beruflichem Lehramt, bringen aber zusätzlich wichtige berufspraktische Erfahrungen in den Unterricht ein.

Trotzdem haben Fachlehrer:innen eine höhere Unterrichtsverpflichtung pro Woche und werden deutlich schlechter bezahlt.

Hinzu kommt, dass es in vielen arbeitstechnischen Richtungen immer schwieriger wird, über-

haupt Interessierte zu finden, die sich eine Tätigkeit an Schulen vorstellen können, nicht zuletzt deshalb, weil gut ausgebildete Beschäftigte auch von der Wirtschaft gesucht sind und das Land Hessen diesbezüglich in Konkurrenz steht. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen würde letztlich also auch dem Dienstherrn nutzen.

### **Beschluss:**

**Die GEW Hessen wird in Gesprächen mit der Landesregierung darauf hinwirken, dass in der Pflichtstundenverordnung der Absatz 5 des § 1 gestrichen wird und so dafür sorgen, dass die längst überfällige Angleichung der Zahl**

**der Unterrichtsstunden an die Pflichtstundenzahl für berufsbildende Schulen erfolgt und dass eine Zulage für alle Fachlehrer:innen, die im berufsbezogenen und allgemeinbildenden Unterricht eingesetzt sind, die auch pensionsfähig ist, eingeführt wird.**

**Die Tarifkommission der GEW Hessen ist aufgefordert, dieses Thema sowie einen Bewährungsaufstieg für langjährig erfahrene Fachlehrkräfte in den nächsten Tarifverhandlungen (TV-H) zu thematisieren. Dieser soll sich auch im Nachgang in der Besoldung niederschlagen.**

**Timo Steinert**

## **Angestellte Lehrkräfte – Rechte und Pflichten**

Das Land Hessen gehört der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) seit 2004 nicht mehr an, woraus sich unterschiedliche Tarifverträge in Hessen ergeben.

In Hessen gab es im Schuljahr 2021/22 64.483 Lehrkräfte, die allermeisten davon sind verbeamtet, allerdings gab es auch etwa 7500 Lehrkräfte mit befristeten Verträgen.

Neben den unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen gibt es im Schuldienst selbst einige wichtige Unterschiede zwischen tariflich beschäftigten und verbeamteten Lehrkräften. Hier ein kurzer Überblick, bei dem die Tarifbeschäftigten im Fokus stehen.

- Die befristeten Verträge werden nach spätestens sieben Jahren nicht mehr verlängert. Die sieben Jahre müssen nicht am Stück (Kettenverträge) gearbeitet worden sein, es kann Unterbrechungen gegeben haben. Angerechnet werden nicht nur „normale“ TV-H-Verträge,

sondern beispielsweise auch Vertragszeiten aus Tätigkeiten im Rahmen von Löwenstark.

- Im sogenannten Sommerferienrlass wird geregelt, welche Lehrkräfte in den Sommerferien weiterbezahlt werden. Nähere Informationen sind in der Informationsbroschüre der GEW „Start in die Schule“ zu finden, die Mitgliedern zur Verfügung steht.

- Das Grundentgelt ergibt sich aus der Eingruppierung, die sich aus der Zuordnung zur Entgeltgruppe und Entgeltstufe ergibt. (Grundschule EG11, alle anderen EG13). Für Lehrkräfte ohne Lehramt gelten gesonderte Regeln. Zu dem Grundentgelt können weitere Zulagen hinzukommen wie beispielsweise die vermögenswirksamen Leistungen oder die Kinderzulage. Die neue Entgeltordnung (TV EGO-L-H) gilt ab dem 1. August 2022,

eine Überleitung in die neue Entgeltordnung erfolgt nur auf Antrag.

- Die Anzahl der Pflichtstunden richtet sich im Wesentlichen nach Schulform, Schulstufe und Alter und ist analog zu den verbeamteten Lehrkräften geregelt.
- Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis müssen in Ausnahmefällen bis zu drei Unterrichtsstunden unentgeltlich ableisten. Nach der dritten Stunde müssen die Überstunden nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vergütet werden. Es kann auch ein zeitlicher Ausgleich erfolgen. Hierfür ist ein Antrag auf Ausgleich der Mehrarbeit zu stellen.
- Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis müssen keine unentgeltliche Mehrarbeit leisten, eine Vergütung muss ab der ersten Mehrarbeitsstunde erfolgen. Es kann auch ein zeitlicher

Ausgleich erfolgen. Hierfür ist ein Antrag auf Ausgleich der Mehrarbeit zu stellen.

**Annette Müller**  
Stand: 25.09.2022

### **Quellen:**

[https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/B12\\_B112\\_j2\\_1.pdf](https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/B12_B112_j2_1.pdf)  
<https://www.hessenschau.de/politik/wenig-geld-noch-weniger-sicherheit-das-elend-der-befristeten-lehrer-in-hessen,vertragslehrer-misere-hessen-100.html>  
[https://www.gew-hessen.de/fileadmin/user\\_upload/recht\\_login/arbeitszeit/2019\\_03\\_mehrarbeit\\_von\\_lehrkraeften\\_web.pdf](https://www.gew-hessen.de/fileadmin/user_upload/recht_login/arbeitszeit/2019_03_mehrarbeit_von_lehrkraeften_web.pdf)

Weitere Informationen und eine intensive Beratung erhalten GEW-Mitglieder bei der Geschäftsstelle der GEW-Marburg-Biedenkopf, Schwannentallee 27 in Marburg. Telefon: 06421-21812  
<https://gew-marburg.de/home>

# Verbeamtete Lehrkräfte in Teilzeit – halbe Stelle und ganze Belastung?

Bei Lehrkräften wird die Arbeitszeit in Pflichtstunden ausgewiesen, nicht in Wochenarbeitszeit, allerdings ist den Schulformen ein entsprechender Faktor hinterlegt, der dann eine Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit im aktuellen Umfang von 41 Zeitstunden pro Woche ermöglicht.

Hierbei wird auch berücksichtigt, dass pro Jahr 30 Urlaubstage gewährt werden und Ferien teilweise nur unterrichtsfreie Zeit darstellen. Vereinfacht<sup>1</sup> sieht das für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte unter 60 folgendermaßen aus:

Schulformen	Unterrichtsstunden pro Woche	Arbeitszeit pro Woche
Grundschulen...	28,5	41 Zeitstunden
Allgemeine Schulen mit inklusiven Maßnahmen, Förderschulen, Beratungs- und Förderzentren...	27,5	
Hauptschulen, Realschulen, Mittelstufenschulen, Gesamtschulen (in den entsprechenden Zweigen) ...	26,5	
An Förderstufen und an integrierten Gesamtschulen	25,5	
Gymnasien, Gymnasialzweigen kooperativer Gesamtschulen, Abendgymnasien und Hessenkollegs	25,5	
An beruflichen Schulen	24,5	

Hinzukommen kann in Ausnahmefällen eine Mehrarbeit von maximal drei unbezahlten Unterrichtsstunden pro Monat, die geleistet werden müssen, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern.

Viele verbeamtete Lehrkräfte<sup>2</sup> haben aus unterschiedlichen Gründen ihre Arbeitszeit reduziert, doch was bedeutet das für die Dienstpflichten, sind diese auch teilbar, d. h. müssen sie nur anteilig wahrgenommen werden? Hier ein kurzer Überblick.

Teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte haben neben der anteiligen Pflichtstundenzahl auch außerunterrichtliche Pflichten, die entsprechend der gewählten Arbeitszeit reduziert werden müssen. Ziel dabei sollte sein, die überproportional anfallenden Belastungen durch die nicht teilbaren Dienstpflichten in anderen Bereichen zu entlasten. Genauere Informationen sind der Dienstvereinbarung zwischen dem Gesamtpersonalrat und dem Staatlichen Schulamt Marburg-Biedenkopf sowie dem Informationsblatt der staatlichen Schulämter zu entnehmen<sup>3</sup>. Hier ein kurzer Überblick.

Zu den teilbaren Dienstpflichten gehören u.a.:

- Mehrarbeit / Vertretungsunterricht ist anteilig der Arbeitszeit zu kürzen (wurde die Arbeitszeit aufgrund gesundheitlicher Probleme gekürzt, darf keine Mehrarbeit angeordnet werden). Eine dienstlich notwendige erhöhte Anzahl an Pausenaufsichten ist zu einem späteren Zeitpunkt auszugleichen.
- Pausenaufsichten.
- Betriebspraktika.
- Projektstage / Projektwochen / Schnupper- und Kennenlernetage, Bundesjugendspiele...
- Elternsprechtag.
- Klassenleitung (es sollen nur Lehrkräfte damit betraut werden, die mindestens eine halbe Stelle innehaben).
- Übernahme besonderer Verwaltungsaufgaben.
- Klassenfahrten (Ausgleich erfolgt über weniger Teilnahmen an Klassenfahrten).
- Einsatz im Unterricht (allerdings sollten die Bedürfnisse der Teilzeitkräfte berücksichtigt werden. Bei einer Reduzierung um mehr als ein Drittel der Arbeitszeit soll mindestens ein unterrichtsfreier Tag gewährt werden. „Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag und ein Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages mit dazwischenliegenden Freistunden sollen vermieden werden.“)
- Fort- und Weiterbildungen.

**Annette Müller**  
Stand 25.09.2022

- 4 In der Dienstvereinbarung wird der Punkt Klassenfahrten den nichtteilbaren Dienstpflichten zugeordnet, aber ebenfalls auf die entsprechende Entlastung verwiesen.

#### Quellen:

Amtsblatt, 6/17

[https://gew-marburg.de/fileadmin/user\\_upload/gesamtpersonalrat/dienstvereinbarungen/161102\\_dv\\_tilzeit.pdf](https://gew-marburg.de/fileadmin/user_upload/gesamtpersonalrat/dienstvereinbarungen/161102_dv_tilzeit.pdf)

[https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/Informationsblatt%20Teilzeit%20HP\\_0.pdf](https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/Informationsblatt%20Teilzeit%20HP_0.pdf)

[https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/BI2\\_BI2\\_j21.pdf](https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/BI2_BI2_j21.pdf)

Darüber hinaus gibt es auch Dienstpflichten, die nicht teilbar sind, dazu gehören:

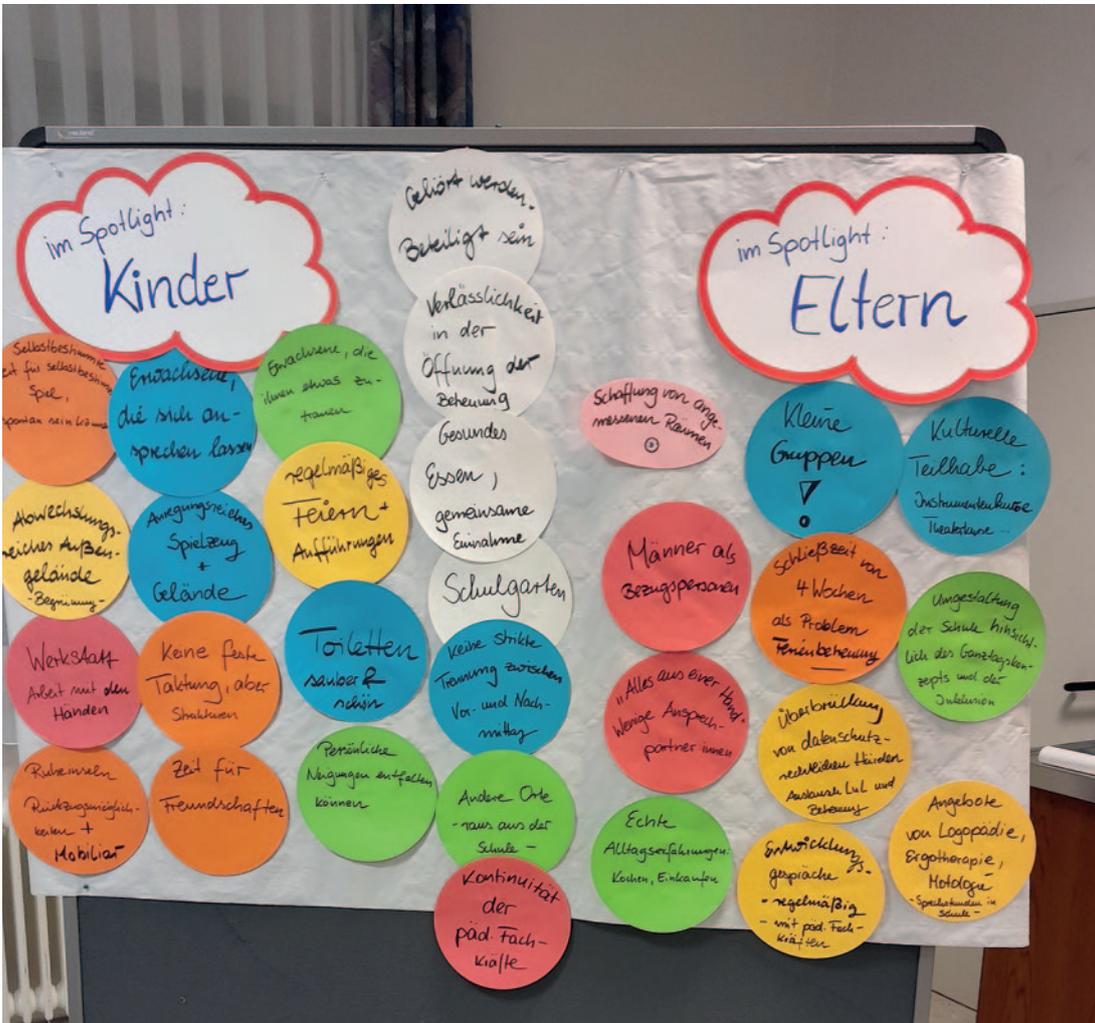
- Konferenzen.
- Dienstbesprechungen.
- Pädagogische Tage.
- Prüfungen.
- Erstellung von Prüfungsaufgaben auf Landesebene.

- 1 In Bezug auf das Alter, Deputate, den Oberstufeneinsatz und weiteren Aspekte ergeben sich weitere Aspekte, die hier nicht aufgeführt werden.
- 2 In Hessen lag die Teilzeitquote aller Lehrkräfte im Schuljahr 2021/22 bei 40,8%
- 3 [https://gew-marburg.de/fileadmin/user\\_upload/gesamtpersonalrat/dienstvereinbarungen/161102\\_dv\\_tilzeit.pdf](https://gew-marburg.de/fileadmin/user_upload/gesamtpersonalrat/dienstvereinbarungen/161102_dv_tilzeit.pdf) und [https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/Informationsblatt%20Teilzeit%20HP\\_0.pdf](https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/Informationsblatt%20Teilzeit%20HP_0.pdf)

Weitere Informationen und eine intensive Beratung erhalten GEW-Mitglieder bei der Geschäftsstelle der GEW-Marburg-Biedenkopf, Schwannallee 27 in Marburg. Telefon: 06421-21812  
<https://gew-marburg.de/home>



## Zukunftswerkstatt „Ganztag“



Papierflieger basteln, Bücher schreiben, die im Buchhandel verlegt werden, unterschiedliche Sportarten und mehr Zeit, um mit seinen Freunden zu reden, aber auch Zeit, um ein Instrument zu lernen, einen Toberaum sowie Räume für Gemütlichkeit und zum Verkleiden, ja sogar Qi Gong und vieles mehr wünschten sich Kinder der 4. Klasse der Waldschule-Wehrda, als sie von ihrer Hortbetreuerin gefragt wurden, was sie bräuchten, um sich fünf Tage die Woche und acht Stunden am Tag in der Schule wohlfühlen.

Und die Betreuer:innen? Die wünschten sich mehr Personal und mehr Zeit für die individuelle Arbeit am Kind.

Ab dem Schuljahr 2026/27 gibt es einen Rechtsanspruch für Eltern der Erstklässler auf eine Ganztagsbetreuung für ihre Kinder, auch für ein paar Wochen in den Ferien. Aber wie soll dieser Rechtsanspruch im Allgemeinen umgesetzt werden? Wie muss der schulische Alltag von Marburger Schulkindern im Ganztag

geplant werden, damit er ihren Bedürfnissen wirklich gerecht wird? Wie müssen unsere Schulen in unserer Stadt schon in naher Zukunft aussehen, damit sich alle, die dort lernen, lehren und betreuen, für viele Stunden am Tag wohlfühlen können? Welche und wie viele Fachkräfte braucht es, damit sich jedes Kind gehört und gesehen fühlt und wie können nicht zuletzt Eltern gut einbezogen werden, damit sie am Alltag ihres Kindes beteiligt sind?

Diese und viele andere Fragen stellten sich die Teilnehmer:innen der Zukunftswerkstatt „Ganztags“, die am 26. November 2022 von 13.30-18.30 Uhr im Bürgerhaus in Marburg-Wehrda stattfand, und zu der Vertreter:innen von ver.di, dem DGB, den Linken und der GEW eingeladen hatten. Zu dieser Veranstaltung kamen Lehrkräfte, pädagogisches Fachpersonal und Auszubildende für sozialpädagogische Berufe sowie Eltern.

Schnell wurde aus der geplanten Zukunftswerkstatt auch ein gelungenes Netzwerktreffen über den eigenen gewerkschaftlichen Tellerrand hinaus. So nahm für die GEW u.a. Thilo Hartmann, Vorsitzender der GEW Hessen, als aktiver Teilnehmer teil und nutzte, wie andere

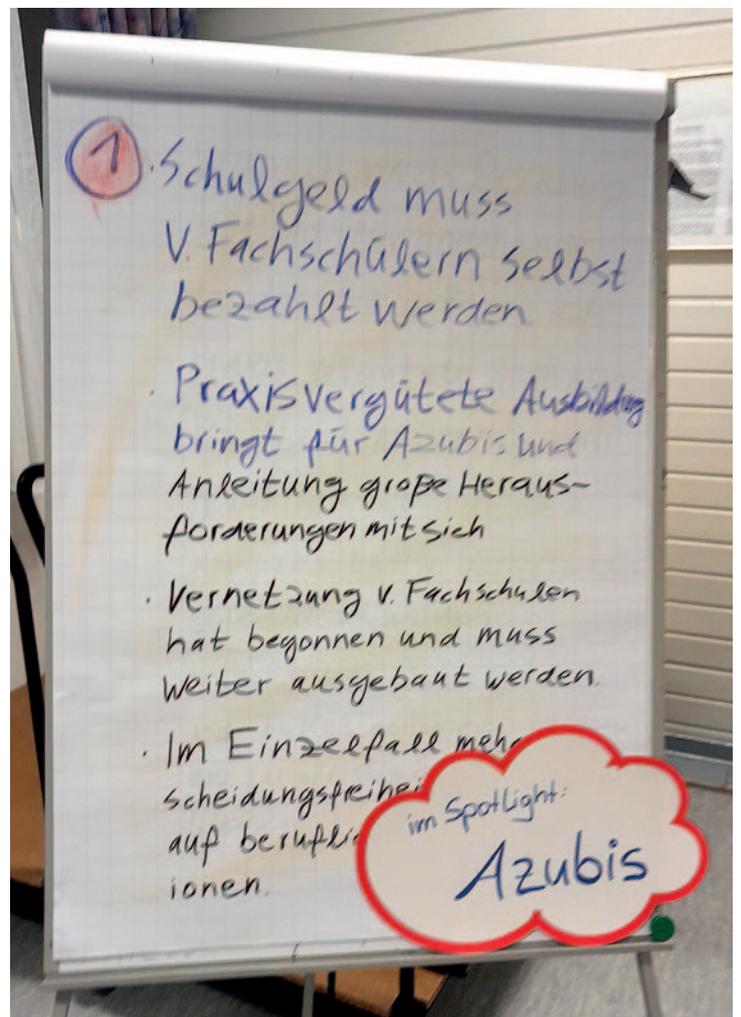
auch, die Gelegenheit, sich mit den Vertreter:innen der anderen Gewerkschaften über die Umsetzung des Ganztags vor Ort und über mögliche Forderungen auszutauschen.

Stadträtin Kirsten Dinnebir übermittelte zu Beginn der Veranstaltung Grußworte und bekundete ihr Interesse an den Ergebnissen der „Zukunftswerkstatt Ganztags“.

Anschließend bereiteten drei Inputreferate die Arbeit in den nachfolgenden Workshops vor: Kai Eicker-Wolf (GEW) und Armin Duttine (ver.di) gaben einen statistischen Überblick zum Thema Ganztagsausbau in Hessen. Elisabeth Kuhla (Die Linke) betonte die Wichtigkeit einer gelingenden Umsetzung des Rechtsanspruchs für alle Beteiligten.

Zu verschiedenen Fragestellungen entspann sich nun in den einzelnen Arbeitsgruppen eine intensive Diskussion. Manchem schien die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung angesichts veralteter Schulgebäude, Raumnot sowie dem Fach- und Lehrkräftemangel wie eine unlösbare Rechenaufgabe.

Viele Vorschläge und Forderungen für eine gelingende Umsetzung, in der die Bedürfnisse



von Kindern, Eltern, Lehr- und Fachkräften berücksichtigt werden, wurden zu Papier gebracht. Es zeigte sich schon bald deutlich, dass es nicht nur um schulische Belange, sondern auch u.a. um Informationsaustausch zwi-

schen Eltern, Betreuung und Schule, um außerschulische Lernorte, Vereinsarbeit, Therapieangebote und gesundes Essen gehen muss.

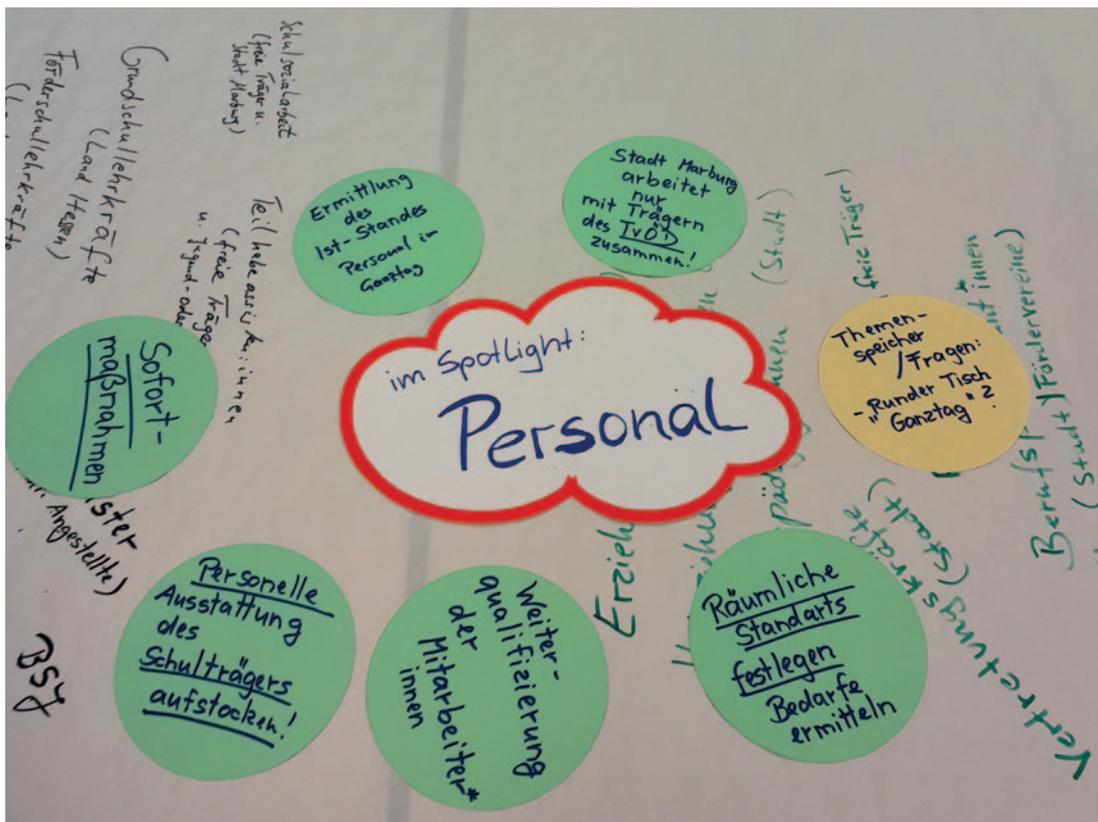
Die Antworten von Eltern, Lehrkräften, sozialpädagogischen Fachkräften und Azubis auf die Fragestellungen zum Thema Ganztags fielen zum Teil sehr unterschiedlich aus, wie man in der abschließenden Ergebnisvorstellung erfahren konnte.

Einig waren sich jedoch alle darin, dass die Vernetzung aller Beteiligten im Ganztags, Einblicke in die unterschiedlichen Berufsanforderungen von Lehrkräften und Betreuer:innen sowie die Rhythmisierung des schulischen Alltags unabdingbar für ein gutes Gelingen des Ganztags sind.

In der Nachbereitung der Zukunftswerkstatt wurden die wichtigsten Forderungen schriftlich fixiert und an Kirsten Dinnebir weitergeleitet.

Der ersten Zukunftswerkstatt sollen weitere folgen.

Marylin Prange



# „Sand im Getriebe“ – Der Widerstand gegen die Rekrutierung für den Ukraine-Krieg

Entgegen der offiziellen „Sieg im Krieg“-Rhetorik ist die Unterstützung der Rekrut:innen für den Krieg in der Ukraine keineswegs gesichert, weder in Russland noch der Ukraine und auch nicht in Belarus. Bei einer von der Deutschen Friedensgesellschaft – Vereinigte Kriegsdienstgegner:innen Marburg in Kooperation mit der GEW Marburg-Biedenkopf organisierten Veranstaltung am 15. November referierte Franz Nadler von Connection e.V. über Formen des Widerstandes gegen die Rekrutierung im Krieg. Knapp 20 Zuhörer:innen waren dafür ins Marburger TTZ gekommen.

Der Verein Connection aus Offenbach setzt sich seit 1993 national und international für Kriegsdienstverweigerer:innen und Deserteur:innen ein, sei es für Verweigerer in der Türkei oder für Militärdienstentzieher aus dem ehemaligen Jugoslawien, um zwei Arbeitsschwerpunkte aus den ersten Jahren zu nennen.

Connection hat angesichts des Krieges in der Ukraine nicht nur mit Partnerorganisationen in Finnland, Georgien, Estland, Litauen, Serbien und der Türkei ein Netzwerk zur Beratung und Unterstützung von Militärdienstentzieher:innen aufgebaut, sondern bietet seit März 2022 auch eine Beratungshotline an. Seit der russischen Teilnähmaktion im September 2022 habe es, so Nadler, rund 1.000 Anfragen gegeben.

In allen beteiligten Ländern unterliegen Männer der Wehrpflicht. Connection gibt die Zahl der (freiwillig Dienst leistenden) Frauen in der russischen Armee

mit 44.000 an; 30.000 seien es beim ukrainischen Militär, davon würden 5.000 an der Front kämpfen. Ende Mai habe Russland die Altersgrenze für eine mögliche Einberufung (von 27 Jahren in Friedenszeiten) auf 65 Jahre angehoben; die Ukraine habe bereits im Februar für Männer zwischen 18 und 60 Jahren eine Ausreisesperre verhängt. Zwar gebe es in Russland ein Recht auf Kriegsdienstverweigerung (KDV), es werde aber, so Nadler, sehr restriktiv gehandhabt. In der Ukraine sei dieses Recht im Laufe des Krieges, das für wenige religiöse Verweigerer:innengruppen gegolten habe, suspendiert worden. In den von Russland annektierten ukrainischen Teilgebieten bestehe allerdings kein Recht auf KDV. Die Rekrutierungen in Russland hätten willkürlichen Charakter, seien zum Teil rassistisch und würden oftmals im Zuge von Razzien erfolgen. Während der Teilnähmaktion hätten die Militärs insbesondere Angehörige von ethnischen Minderheiten (z.B. Burjaten) in den Militärdienst gezwungen, aber auch die Rekrutierung von Personen aus armen Bevölkerungsgruppen spiele – wie immer – eine große Rolle. Die Söldner-Gruppe Wagner rekrutiere zudem in Gefängnissen.

Rekrutierungsrazzien seien auch in der Ukraine zu verzeichnen. Nach Einschätzung Naders unterstütze sicherlich ein großer Teil der Bevölkerung politisch den Krieg gegen die russische Armee. Auch bei der bewaffneten Verteidigung des eigenen Dorfes und der Region seien die meisten noch freiwillig dabei. Anders verhalte es sich aber in Hinblick auf eine Rekrutierung für den bewaffneten Kampf zur Rückerober-

ung der von der russischen Armee oder den Separatisten kontrollierten Gebiete, weit weg im Osten des Landes. Hier komme es zu Widerstand gegen den Militärdienst. Die Anzahl der Freiwilligen, die potentiell zur Armee gezogen werden könnten, habe daher im Verlauf des Krieges abgenommen. Letzteres könne auch damit zusammenhängen, dass den, in der weitgehend gleichgeschalteten Presse, angegebenen Verlustzahlen wenig geglaubt werde. Niemand in der Bevölkerung kenne die tatsächliche Zahl der getöteten ukrainischen Soldat:innen. Einer großen Zahl von Betroffenen sei aber klar, betonte Nadler, dass die offiziellen Angaben – im November war von 7.000 Gefallenen die Rede – ganz erheblich (möglicherweise bis zu einem Faktor 10) untertrieben seien. Zudem befänden sich an die 140.000 militärdienstfähige Personen im Ausland. Allein bis Ende Juli hätten die ukrainischen Behörden 5.000 Strafverfahren gegen Militärdienstentzieher und Deserteur:innen eröffnet und 8.000 Verfahren wegen illegalen Grenzübertritts. Ukrainische Kriegsdienstverweigerer müssen mehrjährige Haftstrafen befürchten.

Nadler appellierte an die Politik, Menschen, die vor Kriegseinsetzen fliehen würden, unbürokratisch in Deutschland und der EU aufzunehmen und ihnen Schutz und Asyl zu gewähren. Als vergleichsweise günstig dürfe dabei noch die Situation, der aus der Ukraine Geflüchteten bewertet werden. Wie alle von dort Geflohenen, hätten auch die militärfähigen Personen einen befristeten humanitären Aufenthalt in den Ländern der EU von drei Jahren.

Ihr und wir vom Siege schnarren,  
wenn die Opfer sich vermehren,  
weil im Reiche rings die Narren  
eurem, unserem Ruf nicht wehren.  
(Die Raben, Karl Kraus)

Anders sehe es hingegen für Menschen aus, die vor dem Dienst in der russischen Armee fliehen. Für sie würden Beschränkungen bei der Erteilung von Visa ein wesentliches Hindernis für die Einreise in die EU und die Gewährung eines Aufenthaltsrechtes darstellen. Etliche Nachbarstaaten zu Russland (Polen und baltische Staaten) ließen russische Staatsbürger:innen, die über einfache Schengen-Visa verfügen, seit dem 19. September 2022 nicht mehr einreisen. Flugverbindungen nach Deutschland würden aktuell nicht bestehen. Daher seien, stellte Nadler heraus, die Möglichkeiten in die EU bzw. nach Deutschland zu kommen, stark eingeschränkt. Zwar gebe es die Zusage der Bundesregierung, dass Deserteur:innen aus der russischen Armee Flüchtlingsschutz erhalten sollen, aber das scheitere derzeit vor allem an den nicht vorhandenen praktischen Möglichkeiten zur Einreise. Zudem gelte die Zusage nicht für Militärdienstentzieher, die bereits vor der Rekrutierung das Land verlassen wollten und die noch keinen Einberufungsbefehl erhalten hätten. Und das sei mit Abstand der größte Teil der russischen Kriegsdienstverweigerer.

**Rüdiger Bröhling**

Weitere Informationen zur Lage der Deserteur:innen und Verweigerer auf allen Seiten des Ukrainekrieges sowie zu Möglichkeiten, die Betroffenen solidarisch zu unterstützen, sind auf [www.Connection-eV.org](http://www.Connection-eV.org) abrufbar.



Foto:  
Marburger Deserteursdenkmal,  
Frankfurter Straße, Marburg

# Schulsozialarbeit auch nach der Pandemie stärken!

## Die Arbeit in multiprofessionellen Teams braucht zusätzliche Zeitfenster zur Zusammenarbeit.

Kinder und Jugendliche waren durch Corona besonders belastet — diese Tatsache wird Pädagog:innen in der Schule tagtäglich vor Augen geführt, denn die Folgen dieser existenziellen Herausforderung wirken auch nach der Beendigung der Pandemie im Verhalten der Schüler:innen nach. Häufig waren sie durch Bewegungsmangel, Vereinsamung, Isolation und Angst, übermäßigen Medienkonsum und dem Fehlen ihrer Tagesstrukturen betroffen.

Die im Zuge der Schulschließungen verbundenen Lerndefizite erzeugen bis heute einen erheblichen Leistungsdruck, dessen Auswirkungen sich insbesondere bei der Bewältigung der Übergänge, z. B. von der Grundschule in die weiterführende Schule, zeigen — sie äußern sich nun am Ende der Pandemie bei vielen Kindern in unkoordiniertem Bewegungsdrang, psychischen Belastungen, Schulangst, Depressionen oder manifester schulischer und außerschulischer Gewalt.

Homeschooling war nicht für alle Schüler:innen durchführbar, und ohne die Unterstützung durch Lehrkräfte und (Schul-) Sozialarbeiter:innen war und ist es Kindern aus weniger privilegierten Familien in Deutschland oft nicht möglich, den Anschluss an das Schulleben zu behalten. So gesehen wirkte die Coronakrise wie ein Brennglas, in der bereits bestehende Phänomene sozialer Ungleichheit besonders deutlich zum Vorschein kamen.

Diese Herausforderungen, denen sich Pädagog:innen an Grund- und weiterführenden Schulen täglich stellen und für die sie immer wieder neue pädagogische

Lösungen finden müssen, hat der Deutsche Ethikrat kürzlich unter den Stichworten „Pandemie und psychische Gesundheit“ in einem Appell an die deutsche Öffentlichkeit und politische Entscheidungsträger:innen zusammengefasst und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet. Unter anderem wird gefordert, niedrigschwellige und flächendeckende schulpsychologische Angebote bzw. psychosoziale Unterstützungsan-

gebote und dem Gesundheitswesen vernetzt werden, empfiehlt der Ethikrat.

Die multiprofessionelle Zusammenarbeit an Schulen, insbesondere im inklusiven Unterricht wird also zunehmend komplexer, denn sie umfasst inzwischen nicht nur die Kooperation von Schulsozialarbeiter:innen in freier oder staatlicher Trägerschaft, UBUS-Fachkräfte, Fachlehrkräfte und Sonderpädagog:innen, sondern auch pädagogische Fach-

kräfte zwischen Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften zu, da sie zugleich in die unterrichtliche Sozialarbeit und die außerunterrichtlichen Angebote eingebunden sind.

Wenn Absprachen in multiprofessionellen Teams an Schulen aber nicht nur zwischen Tür und Angel geschehen sollen, brauchen sie gerade in der postpandemischen Phase mehr Zeit, also deutlich erhöhte Stundenzuweisungen zur Kooperation. An allen Ganztagschulen sollten wöchentliche Teamsitzungen des pädagogischen Fachpersonals mit Lehrkräften und anderen Beteiligten selbstverständlich sein. Nur dann können die fachlichen und psychosozialen Defizite der Kinder im Zusammenhang diskutiert und entsprechende pädagogische Maßnahmen abgestimmt werden.

Die GEW Hessen räumt der Forderung nach einem erhöhten Stundenkontingent für die Arbeit in multiprofessionellen Teams daher in ihrer demnächst anlaufenden Kampagne „Zeit für mehr Zeit“ einen hohen Stellenwert ein. Jetzt ist es für GEW-Mitglieder insbesondere in der Personalratsarbeit an der Zeit, die Forderung nach einer Erhöhung der Stundenzuweisungen für die Arbeit in multiprofessionellen Teams auf allen Ebenen an das Hessische Kultusministerium und an die ihm nachgeordneten Behörden heranzutragen, damit sich Pädagog:innen an Schulen den pandemiebedingt gestiegenen Anforderungen nicht nur punktuell, sondern gezielt und koordiniert widmen können.

und Zusätze-/Ergänzungskräfte, Teilhabeassistent:innen und Personen, die nur temporär oder für spezifische Tätigkeiten eingebunden werden. Dies trifft auf Ehrenamtliche, Eltern, Studierende und Schüler:innen zu, die z. B. in der Hausaufgabenbetreuung tätig sind. Den UBUS-Fachkräften kommen an dieser Stelle eine Schlüsselstelle in der Vermittlung



gebote durch qualifizierte Schulsozialarbeit in den Schulalltag und in die Kollegien als Regelangebote zu integrieren. Da pädagogische Fachkräfte fehlten, seien offensivere Strategien zur Personalgewinnung für die Schulsozialarbeit notwendig.

Weitere pädagogische Unterstützungsangebote müssten mit der freien Kinder- und Jugendhil-

fe und dem Gesundheitswesen vernetzt werden, empfiehlt der Ethikrat.

Andrea Gergen



## Zukunftsfähige Berufsschule Hessen?

# An den hessischen Berufsschulen rumort es

Zur Zeit touren Vertreter:innen des Hessischen Kultusministeriums durch die beruflichen Schulen in Hessen und nehmen im Rahmen des sogenannten Programms „Zukunftsfähige Berufsschule“ Bestandsaufnahmen und Gespräche an den einzelnen Berufsschulstandorten vor. Hintergrund ist der Entwurf eines neuen Standortkonzeptes für die duale Bildung in Hessen, das ab 2026 gelten soll. Das Land plant in Schulen, die nicht mehr ausreichende Schülerzahlen zu einzelnen Ausbildungsberufen erreichen, Angebote abzuschaffen und durch regionale Bündelungen in Landes- oder Bundesfachklassen zu ersetzen. Berufsschulen sollen zukünftig noch stärker als bisher thematische Schwerpunkte bilden.

Grundsätzlich ist das Anliegen des Landes angesichts zunehmender Spezialisierung bei den Ausbildungsberufen und rückläufigen Auszubildendenzahlen verständlich, warum allerdings in diesen Prozess weder die Vertretungen der Betriebe noch Auszubildende und die Personalvertretungen der Schulen einbezogen werden, ist nicht nachvollziehbar.

Die Personalvertretungen der hessischen Lehrkräfte versuchen seit längerem an diesem Prozess beteiligt zu werden, aber weder auf der Ebene des Hauptpersonalrates, noch der Gesamtpersonalräte der Schulamtsbezirke oder der örtlichen Personalräte der einzelnen beruflichen Schulen ermöglicht das Ministerium eine Beteiligung an den Gesprächen. Diesbezügliche Anfragen werden immer wieder abgelehnt. Dabei ist es offensichtlich, dass es bei Profil- und Angebotsveränderungen der beruflichen Schulen im großen Stil auch zu „Personalbewegungen“ kommen muss, denn die Lehrkräfte im beruflichen Bereich sind ebenfalls weitaus stärker spezialisiert als in anderen Schulformen. In den Kollegien führt die Art und Weise dieses Vorgehens, das den Beschäftigten keinerlei Mitwirkung ermöglicht, verständlicherweise zu großer Verunsicherung.

Die GEW Hessen fordert eine Beteiligung aller Akteure bei der Neukonzeption der Berufsschulbildung in Hessen und insbesondere die Einbeziehung der Personalvertretungen.

**Timo Steinert**

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

**Eckes, Julia**  
**John-Flöter, Sigrid**

julia.eckes@gew-marburg.de  
sigrid.john-floeter@  
gew-marburg.de

**Lange, Uwe**  
**Müller, Annette**  
**Nissen, Susanne**  
**Pfeifer, Eva**  
**Prange, Marylin**

uwe.lange@gew-marburg.de  
annette.mueller@gew-marburg.de  
susanne.nissen@gew-marburg.de  
eva.pfeifer@gew-marburg.de  
marylin.prange@gew-marburg.de

(Vorsitzende)

**Siegel, Dagmar**  
**Soika, Michael**  
**Steinert, Timo**

dagmar.siegel@gew-marburg.de  
michael.soika@gew-marburg.de  
timo.steinert@gew-marburg.de

(stv. Vorsitzender)

**Widdascheck, Frauke**

frauke.widdascheck@  
gew-marburg.de

**Hesse, Katharina**

katharina.hesse@gew-marburg.de

(Gewerkschaftsbeauftragte und Nachrückerin)

**Hopf, Sven**

sven.hopf@gew-marburg.de

(Gewerkschaftsbeauftragter und Nachrücker)

### Kontakt zum Gesamtpersonalrat:

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



### Rechtsberatung der GEW

Sprechzeiten in der  
GEW-Geschäftsstelle  
Schwanallee 27 - 31

**Rechtsberatung  
mit Doris Bunke**  
06427-2330

**Rechtsberatung  
mit Volrad Döhner**  
06421-84787

**Rechtsberatung  
mit Timo Steinert**  
06421-21812

jeweils  
Termine nach Vereinbarung

# Young meets old



Dass GEWler:innen kompetente Ansprechpartner:innen und Interessenvertreter:innen nicht nur für fertige, sondern ebenso für werdende Lehrer:innen sind, konnten fünf Kolleg:innen der GEW Marburg bei der Veranstaltung „Studis fragen – Praktiker:innen antworten“ am 19. Oktober an der Philipps-Universität erneut unter Beweis stellen.

Rund zehn interessierte Studierende aus verschiedenen Semestern, nicht nur, aber doch mehrheitlich Lehramtler:innen, nahmen den offenen Frage-und-Antwort-Termin im Rahmen der „Kritischen Einführungswochen“ wahr. Neun-

zig Minuten lang standen die fünf Praktiker:innen, die alle ganz unterschiedliche Werdegänge haben und an verschiedenen Schularten verschiedene Fächer unterrichten, alle aber langjährige Erfahrung in der Gewerkschafts- und Personalratsarbeit haben, den Studierenden Rede und Antwort.

Ganz unterschiedlich waren dann auch die Fragen, die die Studierenden stellten. Einerseits praktische Fragen wie die folgenden: Ob es sich lohne, schon während des Studiums an einer Schule zu arbeiten; wie denn die coronabedingt ausgefallenen Praktika ausgeglichen werden könnten; auf

welche Weise ein Quereinstieg in den Schuldienst gelingen könnte; welche Fächerkombinationen welche Einstellungschancen bedeuteten. Und theoretische Fragen andererseits, beispielsweise, was die GEW politisch und weltanschaulich vom Deutschen Lehrerverband unterscheidet, wofür Beamt:innen überhaupt eine Gewerkschaft brauchten oder wie denn die Haltung der GEW zu „Einer Schule für alle“ sei. Auf alle Fragen konnten unsere Praktiker antworten, sei es mit persönlichen Erfahrungen aus Schulalltag und Gewerkschaft, mit Verweisen auf das Schulrecht oder weitergehenden

gewerkschaftlichen Beratungsangeboten.

Insgesamt also eine erfolgreiche Veranstaltungsformat, das gerne öfter, auch an anderen Unis und

- diesen Wunsch haben die Studierenden so selbst geäußert
- besser zugeschnitten auf die verschiedenen Phasen der Lehramtsausbildung und spezifische Fragen stattfinden könnte.

**Cecilia Schweizer**

## ...da mache ich mit!



**..... bitte ausschneiden und senden an:**

**GEW-Marburg-Biedenkopf  
Schwanallee 27,  
35037 Marburg**

**oder Mail an:  
gew.mr-bid@t-online.de**

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

Name:

-----

Anschrift:

-----

Schule

-----

E-mail:

-----