Nr. 26 Dez. 2021 - Jan. 2022

GEW aktiv

Informationen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Kreisverband Marburg - Biedenkopf

Entlastung und zwar sofort!

Die GEW hat 2020 eine Studie[1] in Auftrag gegeben, wonach eine Lehrkraft am Gymnasium im Durchschnitt die wöchentliche Sollzeit von 47,34 Stunden um eine Stunde und 14 Minuten überschreite[2]. Eine 7-Tage-Woche gehöre zum Alltag. Dies übersteige die Stundenbelastung in anderen Bundesländern und anderen Staaten.

Nun wird zudem seit 2020 in Hessen das Abitur nach den Osterferien geschrieben und die notwendigen Korrekturen und Gutachten müssen neben der normalen Arbeitszeit zusätzlich geleistet werden. Im Schnitt fallen dafür etwa zwei Stunden pro Klausur im Leistungskurs (LK) an, das heißt bei 20 - 25 Klausuren eine Mehrbelastung von 40-50 Stunden, die innerhalb des 3-4-wöchigen Korrekturzeitraums anfallen und nicht, wie bisher, in den Osterferien erbracht werden können.

Das Kultusministerium argumentiert, dass nach den Osterferien die Beschulung der Abiturient:innen wegfalle, das heißt im Falle eines LKs fünf Stunden weniger Unterricht erteilt werden müssten. Das stimmt zwar rein rechnerisch, aber ob diese Stunden zur Korrektur genutzt werden können, bleibt mehr als fraglich, denn häufig handelt es sich um Springstunden, in denen ein konzentriertes und kontinuierliches Arbeiten und Korrigieren nicht möglich ist. Insgesamt ist also festzustellen, dass die Arbeitsbelastung immer weiter zunimmt. Was bedeutet das für die Lehrkräfte?

Individualisierung und Feminisierung

Es bedeutet, dass Lehrkräfte immer weniger in der Lage sind, Vollzeit zu arbeiten und damit die individuelle Lösung eines strukturellen Problems anstreben. Das betrifft alle, aber besonders die jüngeren Kolleg:innen, die familiär durch eigene Erziehungsarbeit stärker belastet sind und noch weniger Routine beim Unterrichten haben. Die Reduzierung der Stundenzahl bedeutet aber finanzielle Einbußen, sowohl während des aktiven Arbeitslebens als auch später als Pensionär:in. Zwar könnte dann eine Entlastung durch eine frühere Pensionierung erfolgen, aber das hat natürlich negative Folgen für die Versorgungsbezüge, die dann pro Monat vorzeitiger Pensionierung um 0,3% schrumpfen.

Mit beiden Maßnahmen spart das Land Hessen Geld, denn zum einen bedeutet Teilzeit nicht, dass alle Tätigkeiten in Teilzeit verrichtet werden, z. B. gehören Konferenzen oder Pädagogische Tagen zu den sogenannten „nicht teilbaren Dienstpflichten“ und finden wie in Vollzeit statt, das heißt es wird im Verhältnis mehr für weniger Geld geleistet. Die Kürzung der Versorgungsbezüge spart ebenfalls Gelder ein, zum einen da

Fortsetzung Seite 2

In dieser Ausgabe:

Entlastung und zwar sofort! 1-2
„Dienstliche Leihgeräte“ – ein Widerspruch 3
Interview mit Udo Damtsheuser 4-5
Junge GEW aktiv: Kritische Einführungswochen 6
Die Mär von „Löwenstark der BildungsKICK“ 7
Viereinhalb Stunden, die motivierten 7
Die Arbeit der Personalvertretungen in den Schulen 8
Tarifabschluss in Hessen für den öffentlichen Dienst / Senior:innen 9
Rede zum Antikriegstag, 1. Sept. 2021, am Deserteurdenkmal 10-11
Klausurtagung des Kreisverbandes Marburg-Biedenkopf 11
Mitgliederehrung im TTZ 12

nachrückende jüngere Lehrkräfte aufgrund der Altersstufen weniger Dienstbezüge erhalten und zum anderen, weil die Versorgungsbezüge, durch die Abzüge, geringer ausfallen.

Von Teilzeitbeschäftigung sind überwiegend Frauen betroffen, die nach wie vor den überwiegenden Teil der unbezahlten Erziehungs- und Familienarbeit leisten. Laut einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2019 beträgt die Teilzeitquote von Müttern 68,8% und von Vätern 5,3%[3]. Es ist davon auszugehen, dass die Zahlen bei Lehrkräften eine ähnliche Tendenz aufweisen.

Eine dritte Form der Entlastung in Form einer Krankmeldung aufgrund von Überlastung, wird von den Lehrkräften bisher nicht in Anspruch genommen. "Als bemerkenswert bezeichnete Wiedwald, dass die Zahl der krankheitsbedingten Fehltage der Lehrer unter dem Durchschnitt aller Branchen liege und die Lehrer andererseits überdurchschnittlich oft krank zur Arbeit gingen." Das räche sich, denn die Burnout-Quote von Lehrkräften liege über dem Durchschnitt anderer Berufsgruppen.

Zudem führt Mehrarbeit zur sogenannten sozialen Desynchronisierung. "Es kommt zu einem Verlust an sozial verwertbarer Zeit und darüber zu sozialen Beeinträchtigungen. Oder anders ausgedrückt: In der Zeit, in der man arbeitet, kann man sich nicht mit den Kindern beschäftigen oder mit anderen mal ein Bier trinken gehen."

Malochen und Klappe halten

Ein weiterer Aspekt, den es zu bedenken gilt, ist die Überfrachtung mit Tätigkeiten rund um die Lehrer:innentätigkeit, die es immer schwerer macht, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren und berechtigte Forderungen in Gewerkschaften, Parteien und Verbänden zum Ausdruck zu bringen. Ist das Kalkül?

Auf alle Fälle ist es hinsichtlich unseres Bildungsauftrages kontraproduktiv, denn Bildung sollte nach Qualität und nicht nach Quantität bemessen werden, daher muss es unbedingt zu mehr Entlastungen kommen, z. B. in Form einer Reduzierung der Pflichtstundenzahl, kleinerer Klassen und der Rückverlegung des Abiturs auf einen Termin vor den Osterferien. **Annette Müller**

1: https://kooperationsstelle.uni-goettingen.de/fileadmin/arbeitszeit_und_arbeitsbelastungsstudie_frankfurt_2020/projekte/kooperationsstelle/Endbericht_Frankfurter_Arbeitszeit-_und_Arbeitsbelastungsstudie_2020_ohne_Anhang_New.pdf
2: Die Studie bezieht sich nicht nur auf Lehrkräfte am Gymnasium.
3: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_N017_13.html

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

Lange, Uwe	uwe.lange@gew-marburg.de
Pfeifer, Eva	eva.pfeifer@gew-marburg.de
Müller, Annette	annette.mueller@gew-marburg.de
Nissen, Susanne	susanne.nissen@gew-marburg.de
Prange, Marylin	marylin.prange@gew-marburg.de
Siegel, Dagmar	dagmar.siegel@gew-marburg.de
Soika, Michael	michael.soika@gew-marburg.de
Steinert, Timo (stv. Vorsitzender)	timo.steinert@gew-marburg.de
Widdascheck, Frauke	frauke.widdascheck@gew-marburg.de
Hesse, Katharina (Gewerkschaftsbeauftragte und Nachrückerin)	katharina.hesse@@gew-marburg.de
Hopf, Sven (Gewerkschaftsbeauftragter und Nachrücker)	sven.hopf@gew-marburg.de
John-Flöter, Sigrid	Sigrid.john-floeter@gew-marburg.de

Kontakt zum Gesamtpersonalrat:

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

„Dienstliche Leihgeräte“ – ein Widerspruch

Als Anfang September das neue Schuljahr beginnt, sind noch immer nicht alle Kolleg:innen im Schulamtsbezirk Marburg-Biedenkopf mit digitalen Dienstgeräten ausgestattet, die Probleme im Zusammenhang mit diesen aber häufen sich.

Ein Schulträger, der einen sogenannten „Leihvertrag“ für diese Geräte ausgegeben hat, fordert in einem ersten Fall eine private Schadensregulierung bei einem defekten iPad.

Hintergrund für diese Vorgehensweise ist die Orientierung des Schulträgers an einer sogenannten Mustervorlage für den Verleih der digitalen Dienstgeräte, die das Land Hessen an die Schulträger ausgegeben hat, um sie dann, nach Protesten der Personalvertretungen, die nicht beteiligt waren, wieder zurückzuziehen.

Schon die Begrifflichkeit „Dienstliche Leihgeräte“ zeigt den offensichtlichen Widerspruch. Entweder es handelt sich bei den digitalen Geräten um Dienstgeräte, die der Dienstherr seinen Beschäftigten zur Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben (endlich) zur Verfügung stellt, oder es sind Leihgeräte. Erwartet der Dienstherr, dass Lehrkräfte zur Wahrnehmung ihrer unterrichtlichen und schulischen Aufgaben verstärkt digital tätig werden, so muss er eine entsprechende Ausstattung zur Verfügung stellen. Dass diese Geräte dann für dienstliche Belange eingesetzt werden, versteht sich von selbst. Wir leihen unsere Geräte also nicht, sondern erhalten diese als Bestandteil unserer notwendigen technischen Ausstattung zur Wahrnehmung unserer dienstlichen Pflichten. Dass wir als Lehrkräfte einen nicht unwesentlichen Teil dieser dienstlichen Pflichten am heimischen Schreibtisch erledigen, spielt dabei keine Rolle.

Die falsche Grundannahme der „Leihgeräte“ spiegelt sich auch in den Detailreglungen der Mustervorlage. Absurde Vereinbarungen, die beispielsweise eine Rückgabe der Geräte an die Schule bei einer Erkrankung von länger als drei Tagen oder eine Versicherung der Geräte über eine private Haftpflicht vorsehen, zeigen, wie weit die Verfasser dieses Entwurfes von der schulischen Realität entfernt sind.

Eine Rückgabe der Geräte bei einer Erkrankung von länger als drei Tagen würde die Schulen bzw. die Medienzentren vor einen gigantischen Verwaltungsaufwand stellen. Die Geräte müssten eingesammelt, aufbewahrt oder weitergereicht und zurückgegeben werden und das alles innerhalb sehr kurzer Zeitspannen. In Diskussionen mit Verantwortlichen tauchte dann noch als Argument auf, dass es doch gut sei, wenn die Geräte bei Erkrankung an Vertretungskräfte, die keine Geräte besitzen, weitergereicht würden. Die schulische Realität aber ist eine ganz andere. Ausfälle werden von den Kolleg:innen in den Schulen aufgefangen, erst ab Erkrankungen von länger als sechs Wochen können die Schulen überhaupt externe Vertretungskräfte einstellen.

Neben diesen eher technischen Fragen räumt der Vertrag den „Verleihern“ aber auch erhebliche Zugriffs- und Kontrollrechte auf die Daten der Lehrkräfte ein, Datenschutz für die Betroffenen hingegen spielt im Mustervertrag keine Rolle.

Die Rechtsstelle des Landesverbandes der GEW Hessen kommt in einer Beurteilung dieser Verträge zu dem Urteil: „Aus unserer Sicht gibt es keine rechtliche Verpflichtung zum Abschluss eines Leihvertrages zwischen Lehrkräften und Schulträgern. [...] Vielmehr ist es eher wahrscheinlich, dass diese Leihverträge ganz oder teilweise rechtswidrig oder nichtig sind.“ (HLZ, Heft 9/10, Sept./Okt.2021, S. 36).

Die Personalvertretungen werden auf allen Ebenen weiter versuchen diese bestehenden Vertragsreglungen zu ändern. Sollte es aber auf Grundlage dieser Verträge zu Auseinandersetzungen kommen, greift zumindest für GEW-Mitglieder der Rechtsschutz.

Timo Steinert

Interview mit Udo Damtsheuser

Interview mit dem Kollegen Udo Damtsheuser Schulleiter (SL) der Otto-Ubbelohde-Schule (OUS) Marburg bis zum Ende des Schuljahres 2020/21 am 15. Okt. 2021

Udo, eingangs wünschen wir dir, dem frischen Pensionär, alles Gute für den neuen Lebensabschnitt jenseits der Erwerbsarbeit. Bevor wir den Blick in die Zukunft richten, wollen wir gern auf deine Jahre als Schulleiter in der OUS zu sprechen kommen. Du bist der Amtsnachfolger von Gabi Borgemeister, wann hast du sie abgelöst? Woher kamst du und welche Motive waren für dich die entscheidenden, gerade an diese Schule zu kommen?

A.: Gabi B. habe ich im Feb. 2012 in direkter Nachfolge abgelöst. Die OUS ist mir aus meiner Lehrertätigkeit in Marburg gut bekannt und schon vertraut gewesen, die eigenen Kinder sind dort eingeschult worden und ich hielt die 6jährige Grundschule (im Vergleich zur vierjährigen Grundschule) schon immer für das überzeugendere G-Konzept. Insofern war die OUS die Wunschschule nach der Rückkehr aus dem Auslandsschuldienst – acht Jahre Buenos Aires (dazwischen vier Jahre Astrid- Lindgren-Schule in Marburg) und zehn Jahre Montevideo.

Wie und mit welchen Erwartungen haben dich (damals) das Kollegium, die Schüler- und Elternschaft aufgenommen?

A.: Gabi B. und eine andre Kollegin kannten mich aus gemeinsamen Marburger Jahren und haben für mich im Vorfeld geworben und mir den Weg geebnet. Alle wussten, dass ich umfangreiche Arbeitserfahrungen in 6jährigen Grundschulen mitbringen würde und aus voller Überzeugung das Konzept dieser Schulform vertreten würde. Von vornherein gab es eine positive gegenseitige Erwartung, die Schule als gemeinsames Projekt fortzuführen und damit ihre Verankerung in der Marburger Schullandschaft stabil zu halten.

Welche Ziele hattest du dir für dein Amt gesteckt? Und mit welchem Arbeitsprogramm wolltest du sie umsetzen?

A.: Zunächst war klar, dass meine Hauptaufgabe darin bestehen würde, das gewachsene Konzept der OUS weiterzuführen, mit dem Grundanliegen des längeren gemeinsamen Lernens, jahrgangsübergreifenden Angeboten, regelmäßiger Projektarbeit unter Einbeziehung außerschulischer Lernorte und des weiteren Ausbaus des Ganztagsangebotes. Anliegen war es von Anbeginn, diese Entwicklung gemeinsam mit dem Kollegium und den Familien voranzutreiben, um die Attraktivität der Schule zukunftsfähig zu gestalten.

Wie siehst du im Rückblick die Entwicklung der OUS (deiner Schule)? Eher als Kontinuum oder durch deutlich unterscheidbare Abschnitte gekennzeichnet?

A.: Es ging eher um ein kontinuierliches Fortführen des 6jährigen Konzepts mit Schwerpunkten in der Weiterentwicklung des Englisch-Angebotes sowie des Ausbaus des Ganztagsangebotes. Der Zuspruch zur 6jährigen Grundschule seitens der Elternschaft über die 4. Klasse hinaus lag in meiner Schulleiter-Zeit

Udo Damtsheuser

mit einer gewissen Schwankungsbreite bei 70 bis 80 %, im Durchschnitt also bei 75%. Die OUS ist in meiner Zeit vom Schulträger, also der Stadt Marburg und vom Staatlichen Schulamt voll unterstützt worden.

Du giltst in der Marburger Öffentlichkeit nach Wilfried Sauer und Gabi Borgemeister im Schulleitungsamt als der dritte, der das in Hessen einzig gebliebene Modell und die Praxis der 6jährigen OUS nach Kräften mit Leben gefüllt hat. Aber, was die Wenigsten wissen: Bis heute ist die OUS schulrechtlich überhaupt keine 6jährige Grundschule, vielmehr gilt sie nach dem Hessischen Schulgesetz (HSG) als 4jährige Grund- und Förderstufe. Was hat das für die Alltagsarbeit in deiner Zeit bedeutet?

A.: Zwar kann man nicht mit anderen 6jährigen Grundschulen an einem schulübergreifenden Konzept arbeiten und ist deshalb in vielen grundlegenden Fragen auf sich allein gestellt. Die fehlende schulrechtliche Verankerung hätte auch zu Legitimations- bzw. Rechtfertigungsproblemen führen können. Aber wir wurden und werden vor Ort im Austausch mit den anderen Schulen weitestgehend anerkannt, geschätzt und unterstützt.

Siehst du eine Möglichkeit oder Möglichkeiten – trotz aller Schwierigkeiten, die mit der fehlenden Überführung der OUS nach dem Ende des Modellversuchs in den 90er Jahren verbunden waren und sind –, dass die 6jährige Grundschule in nächster Zeit als eine in Hessen mögliche Schulform im hessischen Schulgesetz verankert wird?

A.: Leider waren die jetzigen Regierungsparteien bisher nicht gewillt, die Sechsjährigkeit als eine mögliche Schulform in das HSG aufzunehmen, obwohl man feststellen kann und muss, dass die OUS sich seit 1986 etabliert und bewährt hat. Kindern länger Zeit zu lassen, ihren Weg in unser Schulsystem zu finden, bietet für viele enorme Möglichkeiten einer positiven Persönlichkeits- und damit Lernentwicklung.

Wenn du die Lehrer-, Eltern- und Schülerschaft, wie sie dir bei Antritt deines Amtes begegnet sind mit der heutigen vergleichst, welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede siehst du?

A.: Unterschiede allgemein festzustellen und zu einem verallgemeinerten Urteil zu kommen, dafür ist dieser Zeitraum von knapp zehn Jahren zu kurz. Wichtig ist es, den Eltern und Kindern durch das pädagogische Angebot zu vermitteln, welche Vorteile die Sechsjährigkeit den Kindern ganz praktisch bringt.

Welches waren für dich schönste und welches schwierigste Momente in deiner Zeit an der OUS?

A.: Die schönsten Momente waren der tägliche Austausch mit den Kindern, dem Kollegium, allen übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Eltern der Schule. Besonders beeindruckend waren die vielen Projekte, die wir durchgeführt haben: Theaterprojekte, das Zirkusprojekt, das Schulhofprojekt mit dem Ausbau des neuen Schulhofs. Schwierigste Momente häuften sich in der Coronazeit, da viele wichtige Unterrichtsformen nicht so durchgeführt werden konnten wie gewohnt und die Alltagsabläufe erheblich mehr organisatorischen Aufwand erforderten als die bis dahin üblichen.

Was wünschst du deiner inzwischen ehemaligen Schule und welche persönlichen Pläne hast du für deine nächste Zukunft?

A.: Die OUS hat es lange schon verdient, schulrechtlich anerkannt zu werden. Die gesetzliche Anerkennung ist überfällig. Und: Alle in der Schule mögen ihre positive Einstellung bewahren und die Schule mit ihrem Konzept weitertragen. Meine persönlichen Pläne bestehen darin, mehr Zeit in meiner zweiten Heimat, Argentinien, zu verbringen – mir mehr Zeit zu nehmen für Sport, Kunst, Theater und Literatur. Fast alles, was mit eigener Bewegung zu tun hat, werde ich nun im Alltag mehr praktizieren: Laufen, Radeln, Wandern usw. Ob die bestehenden Kontakte zu argentinischen Schulen noch ´mal von mir aktiviert werden, wird sich zeigen.

GEW-aktiv: Ganz herzlichen Dank für deine Bereitschaft, dich wenige Tage vor dem Abflug nach Buenos Aires noch den Interviewfragen zu widmen. Als unseren gemeinsamen schulpolitischen Wunsch halte ich fest: Lass uns optimistisch bleiben im Hinblick auf die Einsichts- und Handlungsfähigkeit der hessischen schwarz-grünen Landesregierung und darauf setzen, dass die bisherige Blockade aufgelöst wird und die Schulform Sechsjährige G bei Gelegenheit der nächsten Novellierung in das HSG aufgenommen und so ihre Anerkennung erhalten wird. Viel Freude und anhaltende Gesundheit wünschen wir dir im Kreis der Familie und bei all deinen zukünftigen argentinischen (wie auch Marburger) Aktivitäten.

Jürgen Hahn-Schröder

...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

junge GEW aktiv: Kritische Einführungswochen und weitere Aktionen an der Uni Marburg

Mitte des Jahres haben sich die Marburger GEW Studis dazu entschieden, die Gruppe auch für junge Beschäftigte zu öffnen und daher zu einer jungen GEW zu werden. Gesagt, getan – dennoch konzentrieren wir uns in unsere Arbeit personell und inhaltlich auch weiterhin stark auf die Hochschule. Die Corona-Pandemie und ihr Management durch die Universitätsleitung hat ja auch den Blick für die vielen Probleme an der Uni geschärft, die wir in nächster Zeit bearbeiten müssen: Gremien der studentischen Mitbestimmung, etwa Fachschaften, sind mit Corona geschwächt worden, wenn nicht gar zerbrochen; materielle, existenzielle Sorgen plagen viele Studierende; die psychosoziale Belastung ist durch drei isolierende Online-Semester hoch; Fragen der Finanzierung von Bildung und, damit zusammenhängend, Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen bleiben drängend.

Für die Auseinandersetzung mit diesen und weiteren Problemen haben wir an der Uni glücklicherweise gute Bündnispartner, beispielsweise die studentische Initiative „Revolte gegen die Vermarktlichung des Bildungswesens“, die sich gegen die Sparmaßnahmen am Fachbereich 03 gegründet hat, das Bündnis „BAföG Zukunft“, den SDS, den AStA und einige der Referate, die die Pandemiezeit überlebt haben. Mit diesen Gruppen haben wir zu Beginn des Wintersemesters „Kritische Einführungswochen“ mit umfassendem Programm organisiert. In diesem Rahmen konnten wir viele politische und soziale Belange der Studierenden adressieren. So haben wir über die Möglichkeiten studentischer Mitbestimmung an der Uni über Rechte im Nebenjob sowie auf Demonstrationen diskutiert; bei unserem Orientierungsmarkt konnten Studierende die vielen Marburger (hochschul-)politischen Gruppen kennenlernen, bei einem Stadtrundgang mehr über die Stadtgeschichte lernen. Die GEW war mit einer Sondervorstellung von „Pride“ im Kino und einer Abendveranstaltung zur gewerkschaftlichen Vernetzung prominent vertreten.

Die Einführungswochen waren nicht nur in der Hinsicht, dass wir viele Studierende von der GEW überzeugen konnten, ein großer Erfolg. Deutlich gemacht haben sie auch, dass gemeinsame Aktionen der fortschrittlichen Kräfte an der Uni nach drei lähmenden Semestern wieder möglich sind und auf Studierende große Anziehungskraft ausübt. Nicht nur Erstsemester, auch viele Studierende aus höheren Semestern, die zu Beginn ihres Studiums keine richtige, d. h. präsente Orientierungswoche mitmachen konnten oder ganz einfach der coronabedingten Vereinzelung entkommen wollen, beteiligten sich mit Interesse an unserem Programm.

Einmal angestoßen, muss diese Bewegung jetzt natürlich fortgesetzt und noch verstärkt werden. Anknüpfungspunkte hierfür gibt es genug: Im Laufe der Tarifrunde haben wir rund 50 studentische Hilfskräfte kennengelernt, die es zu organisieren gilt; Aktivitäten gegen die fiesen Praktiken des Marburger BAföG-Amtes wollen entfaltet werden; regelmäßige Bildungs- und Freizeitangebote sollen das Programm ergänzen. Zum Jahresabschluss wollen wir, gemeinsam mit anderen gewerkschaftlichen und politischen Gruppen, einen Weihnachtsmarkt in Universitätsnähe organisieren. Moralisch und personell gestärkt werden wir dann, mit einer Veranstaltungsreihe zum Berufsverbote-Jubiläum, das neue Jahr einläuten, das mit Sicherheit viele gute Anlässe für weitere gewerkschaftliche Arbeit bieten wird.

Cecilia Schweizer

Rechtsberatung der GEW

Sprechzeiten in der GEW-Geschäftsstelle
Schwanallee 27 - 31

Rechtsberatung mit Doris Bunke
06427-2330, Termine nach Vereinbarung

Rechtsberatung mit Volrad Döhner
06421-84787, Termine nach Vereinbarung

Rechtsberatung mit Timo Steinert
06421-21812, Termine nach Vereinbarung

Die Mär von „Löwenstark der BildungsKICK“

Ziel des hessischen Landesprogramm soll es sein, die Bildungslücken zu schließen, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind. Insgesamt 150 Millionen Euro stehen dafür aus Mitteln des Landes und des Bundes zur Verfügung, mit denen Schulen in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern wie z. B. Universitäten, Stiftungen, Bildungsträgern, Vereinen und Verbänden passgenaue Fördermöglichkeiten entwickeln können oder sollen. Die Unterstützungsmaßnahmen umfassen beispielsweise Nachhilfe, Leseförderung oder Bewerbungstraining, Musikangebote, Theaterbesuche oder Schwimmunterricht also ein breit gefächertes Angebot an schulischen und außerschulischen Möglichkeiten.

Was auf den ersten Blick durchaus positiv klingt, erweist sich beim genauen Hinsehen als Mogelpackung, wie es die ehemalige GEW-Landesvorsitzende[1] titulierte, und das ist freundlich formuliert.

Zum einen beläuft sich die Fördersumme bei ca. 800.000 Schüler:innen in Hessen auf etwa 185 Euro pro Schüler:in, auch wenn nicht jede:r davon Unterstützung braucht. „Die schwarz-grüne Koalition selbst geht nach Informationen der GEW Hessen davon aus, dass ein Pandemie bedingter Förderbedarf bei jeder vierten Schülerin bzw. jedem vierten Schüler gegeben ist, was einer Gesamtzahl von 200.000 entspricht. Um für diese Gruppe im kommenden Schuljahr zwei zusätzliche Förderstunden pro Woche in Kleingruppen von zehn Personen zu ermöglichen, wären rund 1.500 Vollzeitstellen erforderlich, was Gesamtkosten von 100 Millionen Euro entspräche.“[2] Das heißt, dass das Förderprogramm zu gering dimensioniert ist, denn zwei Förderstunden pro Woche sind nicht mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein.

Zum anderen ist die Beantragung und die Abrechnung der Fördergelder mit vielen bürokratischen Hürden gespickt, so dass sie häufig gar nicht abgerufen werden. So dürften die Lehrkräfte, die im Rahmen flexibler Vertretungsreserve bereits beschäftigt sind, die Kinder also kennen, im Rahmen von „Löwenstark“ nicht finanziert werden. Zudem fehle es vor allem im ländlichen Raum an qualifizierten Personen, die Schüler:innen adäquat fördern können.

Es stellt sich also die Frage, ob das pressewirksam beworbene Förderprogramm, vor allem in Zeiten einer Bundestagswahl, nicht eher dazu dienen sollte, die zuständigen Politiker:innen als Kümmerer darzustellen.

Den betroffenen Schüler:innen, die ja oft auch schon vor Corona benachteiligt waren, hilft es jedenfalls nur in Ansätzen und die Lehrkräfte sind durch die wachsende Heterogenität in den Klassen zunehmend belasteter.

Insgesamt fehlt es der hessischen Landesregierung nach wie vor an einem nachhaltigen Konzept, das ernsthaft die Probleme in den Schulen angeht. Dazu gehören z. B. kleinere Klassen, mehr Personal, weniger Unterrichtsstunden für die Lehrkräfte, Reduzierung der zusätzlichen, pandemiebedingten Belastungen, eine zeitgemäße, funktionierende digitale Ausstattung sowie die Fortbildung von Lehrkräften in diesem Bereich. Mit anderen Worten: Keine Förderprogramme für externe Maßnahmen, sondern interne Reform der Schulbildung

Annette Müller

1: https://www.gew-hessen.de/veroeffentlichungen/presse/pressemitteilungen-2021/details/nachhaltige-steigerung-der-bildungsausgaben
2: https://www.gew-hessen.de/home/details/gew-hessen-zum-landesfoerderprogramm-loewenstark

Viereinhalb Stunden, die motivierten

Am Mittwoch, dem 10.11.2021, führte der Kreisverband der GEW Marburg-Biedenkopf für alle Interessierten eine kostenlose Vorführung des mehrfach ausgezeichneten Dokumentarfilms „Herr Bachmann und seine Klasse“ im Kino Cineplex durch.

Im Anschluss an den Film stellte sich der GEW-Kollege Dieter Bachmann den Fragen und Anmerkungen der Zuschauer:innen.

Die Anwesenden erlebten einen dreieinhalbstündigen Einblick in die Realität einer Schulkasse in Stadtallendorf, der so nah an die Menschen herankam, dass keine Minute langweilig wurde. Die Mädchen und Jungen der Klasse und ihre Lehrkräfte mit Dieter Bachmann im Zentrum, ließen die Zuschauer tief in ihr Leben schauen, Momente voller Freude und voller Trauer wechselten sich ab. Es entstand das Bild eines Schulalltages, der nicht Lehrpläne, sondern die Menschen in den Mittelpunkt stellt. Und das war auch ein zentraler Punkt des anschließenden Gespräches. Insgesamt eine Veranstaltung, die die Zuschauer:innen gut unterhalten und motiviert entließ, sich den Fragen von Schule und Unterricht zu stellen.

Timo Steinert

Die Arbeit der Personalvertretungen in den Schulen

Alle vier Jahre wählen die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Hessen ihre Personalvertretungen. Auch in Hessens Schulen werden diese Personalräte gewählt.

Wahlverfahren, Zusammensetzung der Personalräte und vor allem ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind im Hessischen Personalvertretungsgesetz – kurz HPVG – geregelt.

Jede Schule, die eine eigenständige Dienststelle darstellt und mindestens fünf Wahlberechtigte hat, wählt einen eigenen Personalrat. Je nach Größe der Schule variiert auch die Größe der Personalräte und diese können aus einer oder mehreren Personen bestehen (HPVG, § 12). Geschlechterverteilung und Gruppenzugehörigkeit – z.B. verbeamtet oder angestellt – in einer Dienststelle müssen entsprechend ihres Anteils auch im Personalrat berücksichtigt sein (HPVG, § 13).

Die Aufgaben der Personalräte

Die Schulpersonalräte vertreten die Interessen der Landesbeschäftigten in den Schulen. Sie treffen sich dazu regelmäßig – meist einmal pro Monat, bei Bedarf aber auch häufiger – mit der Dienststellenleitung und besprechen alle anstehenden Fragen. Wichtiges Grundprinzip der Arbeit der Personalräte ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle: „Dienststelle und Personalrat arbeiten vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten zusammen.“ (HPVG, § 60)

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates zählt es, auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, die zu Gunsten der Beschäftigten existieren, zu achten sowie darüber zu wachen, „…, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihres Geschlechts oder wegen ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“ (HPVG, § 61)

Dem Personalrat stehen in vielen Angelegenheiten Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte zu. So unterliegen z. B. die Einstellung, Beförderung, Versetzung und Abordnung von Beamt:innen sowie Arbeitnehmer:innen der Mitbestimmung des Personalrates (HPVG, § 77).

Aber auch bei sozialen Belangen der Beschäftigten bestimmt der Personalrat mit. Zum Beispiel bei Maßnahmen zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitszeit und Pausenregelungen, der Bestellung und Abberufung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Datenschutz- und Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzt:innen (HPVG, § 74) und grundsätzlich beim Arbeitsschutz (HPVG, § 76).

Die Personalräte üben ihre Funktion während der Arbeitszeit allerdings außerhalb der Unterrichtszeit aus und erhalten dafür eine Stundenentlastung. Sie unterliegen in allen personenbezogenen Angelegenheiten der Schweigepflicht. Die Kosten für die Arbeit der Personalräte übernimmt die Dienststelle (HPVG, § 42). Dies gilt auch für die Ausstattung mit Räumen.

Zusammenfassend lässt sich also sagen: Die örtlichen Schulpersonalräte sind in allen Angelegenheiten der Beschäftigten die erste Anlaufstelle in den Schulen.

Die Personalversammlung

Mindestens einmal pro Jahr legen die Personalräte in einer Personalversammlung Rechenschaft über ihre Tätigkeit ab.

Die Personalversammlung kann aber auch zu speziellen Themen durchgeführt werden, einberufen vom Schulpersonalrat oder mindestens einem Viertel der Wahlberechtigten in der Dienststelle. Die Personalversammlung kann Beschlüsse fassen und damit auf die Personalratsarbeit einwirken. (HPVG, § 45)

Der Gesamtpersonalrat

Der Gesamtpersonalrat ist die Interessensvertretung der Beschäftigten auf Schulamtsebene. Er wird aktiv, wenn Angelegenheiten, die mehrere Schulen gemeinsam betreffen, zu regeln sind. Der Gesamtpersonalrat wird z.B. beteiligt bei allen Versetzungen und Abordnungen zwischen den Schulen. Er ist aber als Mitwirkungsorgan auch bei der Besetzung von stellvertretenden Schulleitungsstellen beteiligt.

Der Gesamtpersonalrat reagiert ebenfalls auf Entscheidungen und Verfügungen des Schulamtes und steht den örtlichen Schulpersonalräten als Beratungs- und Unterstützungsorgan zur Verfügung.

Er ist zu beteiligen bei Maßnahmen, die für die Beschäftigten mehrerer Dienststellen von allgemeiner Bedeutung sind (HPVG, § 91).

Der Gesamtpersonalrat führt in regelmäßigen Abständen ein Gespräch mit der Leitung des Schulamtes durch.

Der Hauptpersonalrat

Der Hauptpersonalrat ist die Interessensvertretung der Beschäftigten des Landes beim Hessischen Kultusministerium. Er ist bei allen Erlassen und Verordnungen des Landes, die die Beschäftigten in den Schulen betreffen, zu beteiligen.

Der Hauptpersonalrat kann aber als sogenannte Stufenvertretung (HPVG, § 50 + 91) auch eingeschaltet werden, wenn es zwischen örtlichen Schulpersonalrat und Dienststelle in einer Angelegenheit zu keiner Einigung gekommen ist.

Auch der Hauptpersonalrat führt in regelmäßigen Abständen ein Gespräch mit der Dienststellenleitung, dem hessischen Kultusministerium, durch.

Timo Steinert

Tarifabschluss in Hessen für den öffentlichen Dienst

Am 15.10.2021 haben sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes - und hier für den Bereich der Schulen auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) - mit dem Land Hessen auf einen neuen Tarifvertrag für die über 45.000 Tarifbeschäftigten des Landes geeinigt.

Bis zum Ende des Kalenderjahres wird es eine abgaben- und steuerfreie Corona-Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro geben. Eine zweite Sonderzahlung in derselben Höhe wird bis März des kommenden Jahres ausgezahlt.

Am 01.08.2022 steigen die Löhne um 2,2 %, ab 01.08.2023 gibt es eine weitere Erhöhung um 1,8 %.

Die Laufzeit der abgeschlossenen Reglung endet am 31.01.2024. Angestellte Lehrkräfte werden nicht mehr wie bisher durch Erlass eingruppiert, sondern erhalten eigene Tarifreglungen, die am 01.08.2022 in Kraft treten. Das kostenloses Landesticket wird es für die Laufzeit des Tarifvertrages für die Beschäftigten des Landes weiterhin geben.

Eine Übertragung der Ergebnisse auf die Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen ist vorgesehen und wurde vom Hessischen Innenminister zeitnah bei den Verhandlungen zugesichert.

Timo Steinert

Senior:innen

Die Senior:innen der Bundesfachgruppen Haupt- und Realschulen treffen sich jedes Jahr einmal für drei Tage, stets in einem anderen Bundesland. Alle haben über viele Jahre die jeweiligen Landesfachgruppen geleitet und diese Fachgruppen auf Bundesebene vertreten. Im Mittelpunkt dieser Tagungen standen die Länderberichte. Auf diese Weise konnten Erfahrungen über die Entwicklung der Schulsysteme in den verschiedenen Bundesländern ausgetauscht und oft als Impulse in die eigene GEW Arbeit eingebracht werden. Auch wenn wir nicht mehr aktiv in den Landesfachgruppen arbeiten, so sind wir doch alle am Fortschritt der Bildungssysteme interessiert und betrachten die GEW nach wie vor als unsere gewerkschaftliche Heimat. Wir bedauern sehr, dass in manchen Landesverbänden die aktive Arbeit etwas eingeschlafen ist – wie leider auch in Hessen. Da es eine Seniorengruppe der Bundesfachgruppen eigentlich nicht gibt, tragen wir alle Kosten selbst. Dazu zählen die Anreise, die Übernachtung, das Essen und das Programm. Ein geplanter Besuch einer hessischen Mittelpunktschule konnte epidemiebedingt leider nicht stattfinden, so dass in Marburg die Kultur im Mittelpunkt stand. Über den Zuschuss des Kreisverbandes zu unserer Tagung haben sich alle Teilnehmer sehr gefreut und möchten sich hiermit beim Kreisverband Marburg-Biedenkopf bedanken. Sie sehen darin auch eine Anerkennung für jahrelang geleistete Arbeit.

Die Senior:innen werden sich freuen von uns eine Ausgabe der aktuellen GEW-aktiv zu erhalten.

Uwe Rademer

Rede zum Antikriegstag, 1.September 2021, am Deserteurdenkmal

Von Michael Heiny, Geschichtswerkstatt Marburg

Lassen sie mich mit einem großen Erfolg für uns alle beginnen: Nach der Gedenkveranstaltung hier am Deserteurdenkmal werden viele von uns an der Einweihung der „Verblendung“ um das Jägerdenkmal teilnehmen.

Hier ist es gelungen, einem nach dem Ersten Weltkrieg errichteten Kriegerdenkmal den Heiligenschein einer bis heute andauernden Helden- und Opferverehrung zu nehmen. Marburger Jäger oder auch Freiwillige aus ihren Reihen waren als Täter in Kolonialkriegen vor 1914 wie dem Boxeraufstand in China oder dem inzwischen in Deutschland als Völkermord anerkannten Krieg gegen Herero und Nama in Namibia, damals Deutsch-Südwest-Afrika, beteiligt. Marburger Jäger waren zu Beginn des 1. Weltkrieg maßgeblich involviert an Übergriffen auf die Zivilbevölkerung, vor allem der Ermordung von 674 Zivilist:innen in Dinant, von den Marburger Jägern „Großes Strafgericht“ genannt, ebenso am Kriegsende bei der Erschießung von mindestens 16 streikenden Arbeitern in Königshütte (Oberschlesien). Marburg wird also jetzt ein Denkmal haben, das für einen neuen, kritischen Umgang mit der eigenen Militärvergangenheit steht.

Das Deserteurdenkmal, vor dem wir hier stehen, ein, auf eine Panzersperre gebundener menschlicher Torso, wird jetzt in eine Liste des Kunstvereins Marburg zur Registrierung wichtiger Kunstwerke in Marburg aufgenommen.

Die vom Stadtparlament beschlossene bauliche Umgestaltung der unmittelbaren Umgebung zur Aufwertung des Denkmals wartet leider seit 2018 auf die Realisierung. Auch ein von unserem Mitglied Albrecht Kirschner, Experte für NS - Militärjustiz, 2019 konzipiertes Projekt ist nicht realisiert: Stelen mit Informationen zum Marburger Kriegsgericht und seinen Urteilen hier an der Kommandantur, aber auch am Sitz des Gerichts in der Lutherstraße 9 und an der Hinrichtungsstätte im Marburger Stadtwald sollen an die inzwischen über 100 bekannten Todesurteilen des Marburger Kriegsgerichts erinnern, so z.B. an Helmut L, vorab schon als „asozial“ gebrandmarkt, im Mai 1944 zur Wehrmacht eingezogen, zwei Mal wegen unerlaubter Entfernung bestraft, nach dem dritten Fluchtversuch zum Tode verurteilt wurde.

Neben Erschießungen im Steinbruch Dreilinden (Ockershausen) wurden Todesurteile vor allem in Frankfurt-Preungesheim durch Enthauptungen vollzogen. Um die Leichen stritten sich die Anatomien in Frankfurt, Gießen und Marburg.

Ich denke, mit diesen Ausführungen ist deutlich geworden, dass auch das Deserteurdenkmal einer Aufwertung bedarf.

Heute ist der Jahrestag des Kriegsbeginns 1939. In diesem Krieg sind mehr als 50 Millionen Menschen umgekommen, darunter zur Hälfte Zivilist:innen, es gab Millionen von Verwundeten und Traumatisierten. Im Schatten eines von den Nazis systematisch vorbereiteten Vernichtungskriegs im Osten sind die unvorstellbaren Verbrechen des Holocaust geschehen, die Deportation von Millionen von Zwangsarbeiter:innen, die Ausraubung und Unterdrückung ganzer Völker, die brutale Verfolgung jedes Widerstands und eben auch der Deserteure.

Nach 1945 sahen sich viele, die mitgemacht hatten, als Opfer des Systems, ignorierten oder verunglimpften gar dabei oft Gegner:innen der Nazis und viele verfolgte Gruppen.

Das änderte sich erst langsam in den letzten Jahrzehnten. Und es waren oft

Foto: Birgit Heimrich, Stadt Marburg

mühsame Auseinandersetzungen, wie sich auch im Konflikt um das Deserteurdenkmal zeigte: Die Verweigerung des Kampfes für das NS-System bis zum bitteren Ende gilt für viele Gestrige immer noch als Verrat an Kameraden und dem Vaterland.

Heute spricht man im Gedenken an die toten Soldaten hier offiziell nicht mehr von Helden, nicht mehr davon, wie süß und ehrenvoll es sei, für das Vaterland zu sterben wie in und nach früheren Kriegen, aber oft erscheint Krieg in diesen Reden als Schicksal, nicht als von Menschen geplant und befohlen, und die Beteiligten werden zu „Opfern"; dabei wurden sie zu Tätern für ein verbrecherisches System.

Von Politiker:innen und Militärs und Medien hören wir immer wieder, wir, der sogenannte Westen, verteidigen Recht und Freiheit, Menschenrechte und Frieden. Aber tut er das wirklich immer und überall?

Ich verweise auf die, auch im Vergleich zu China und Russland, riesigen Rüstungsausgaben der Nato, die mit dem 2-%-Ziel noch weiter gesteigert werden sollen, auf gigantische neue Projekte europäischer Aufrüstung, den von den USA mit einer „Koalition der Willigen" geführten Krieg im Irak, der auf Lügen basierte, mit 500 000 irakischen Opfern (Stand 2013), den völkerrechtswidrigen Angriff der Nato auf Serbien im Zuge des Kosovokrieges mit deutscher Beteiligung, auf die Debatten um „neue deutsche Verantwortung in der Welt", auf den völlig gescheiterten Einsatz in Afghanistan, mit dem angeblich unsere Freiheit und Sicherheit am Hindukusch verteidigt werden sollte. Jetzt wird viel über die 59 deutschen Soldaten gesprochen, die in diesem Krieg gestorben sind, aber wenig über 180 000 tote Afghan:innen.

Es gibt auch heute vieles in Frage zu stellen!

Annette Müller

Klausurtagung des Kreisverbandes Marburg-Biedenkopf

Am 2. November 2021 fand die diesjährige Klausurtagung des GEW-Kreisverbandes Marburg-Biedenkopf statt. Für einen Tag trafen sich aktive und pensionierte Mitglieder des Kreisverbandes im Tagungsraum der GEW im Schwanhof, um rückblickend auf die Personalratswahlen 2021 zu schauen und durch die Nachbetrachtung Arbeitsschwerpunkte für die Zukunft abzuleiten. Die Teilnehmer:innen der Veranstaltung setzten Schwerpunkte für die anstehende Kreisverbandstätigkeit und diskutierten die Zusammenarbeit mit dem Bezirksverband.

Im Fokus weiterer Überlegungen stand jedoch die Überlastung der Beschäftigten in allen Schulformen. Die Mitglieder der Klausurtagung einigten sich, einen Arbeitsschwerpunkt des Kreisverbandes auf den Kampf um kleinere Schulklassen zu legen, um für alle Beschäftigen eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu erreichen. In der nächsten Sitzung des KV, am 07. Dezember 2021, werden die Ergebnisse der Klausur dem Kreisverband vorgestellt und über Verfahrensweisen mit den Themen des Klausurtages beraten.

Marylin Prange

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 & Eva Pfeifer
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**

Mitglieder-ehrung im TTZ

Eine wirklich besondere Mitgliederehrung erwartete langjährige GEW-Mitglieder des Kreisverbandes Marburg-Biedenkopfs am 29.Oktober 2021. Besonders daran war die Anzahl der zu Ehrenden, aber auch der Ort der Ehrung: Aufgrund der Coronapandemie wurden an diesem Tag mehr Menschen als üblicherweise für ihre Mitgliedschaft ausgezeichnet, denn auch die Jahrgänge des Vorjahres waren herzlich eingeladen worden. In einem sehr festlich hergerichteten Sitzungssaal im TTZ Marburg wurden deshalb über 60 Mitglieder für bis zu 65 Jahre Mitgliedschaft geehrt.

Eröffnet wurde die feierliche Veranstaltung mit einem musikalischen und lyrischen Auftakt aus den Reihen des Leitungsteams des Kreisverbandes (Marylin Prange/ Uwe Lange). Anschließend nahmen die geehrten Mitglieder ihre Urkunden, Blumen und jede Menge Applaus entgegen, umrahmt von der Musik des Hammerorchesters unter der Leitung von Rainer Husel, das wie immer für gute Stimmung sorgte, und den „Chroniken“, die unter der Federführung von Marianne Winter zusammengestellt und verlesen wurden. In ihnen wurde auf besondere geschichtliche Ereignisse in den Jahren verwiesen, in denen die Geehrten der GEW beitraten.

Die Ehrung fand ihren Abschluss in einem Fingerfood-Buffet, das alle Teilnehmer:innen sehr genossen und über die Tellerränder hinaus zu lockeren Gesprächen einlud.

Marylin Prange