Bezirksverband der GEW · 60313 Frankfurt · Bleichstraße 38a

D 6402 F
Postvertriebsstück · Gebühr bezahlt

FLZ Nr.2-2016
Jahrgang 37
April 2016

FLZ

ZEITUNG FÜR KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN IM SOZIAL-, ERZIEHUNGS- UND BILDUNGSBEREICH

Immer stärker wird deutlich, dass die ausgerufene „Schuldenbremse“ und die damit verbundene „Schwarze Null“ in Wirklichkeit eine Zukunfts- und Fortschrittsbremse ist. Dies zeigt sich am Zustand der meisten Frankfurter Schulgebäude, aber auch daran, dass zwar immer von bestmöglicher Unterrichtsversorgung geredet wird, in Wahrheit aber nur Stundenkürzungen und Umschichtungen innerhalb eines nicht ausreichend finanzierten Bildungssystems stattfinden. Selbst für als gesellschaftlich notwendig anerkannte Projekte, wie den Ausbau von Ganztagsschulen und die Umsetzung des Menschenrechts auf Inklusion, darf es keine zusätzlichen Mittel geben. Die schwarz-grüne Landesregierung hat dies nicht erfunden, aber sie erhöht das (Kaputt-) Sparen zum obersten Ziel politischen Handelns und offenbart dadurch, dass es sich eben nicht um ein Handeln der Vernunft, sondern nur noch um das sture Verfolgen einer Ideologie handelt.

Gleichzeitig erleben wir eine Zunahme des Drucks auf Kolleginnen und Kollegen an den Schulen. Nicht nur in Form von weiterer Verdichtung von Arbeit, zusätzlichen Aufgaben und realitätsfernen Verordnungen, sondern auch durch eine verstärkte repressive Haltung. Diese drückt sich beispielsweise in der Abstrafung der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen, die sich am Streik beteiligt haben, durch extra dafür befristet eingestellte Juristen aus. Erstaunlicherweise ist hierfür Geld vorhanden. Auch wird immer stärker versucht, über die „Führungsakademie“ und neu geschaffene Methoden, Schulleitungen zu Führungskräften zu machen und so Entscheidungsstrukturen und demokratische Gremien an Schulen zu umgehen. Hierzu passt auch, dass vorgebrachte berechtigte Anliegen und Beschwerden (Stichwort Überlastungsanzeigen) vom Hessischen Kultusministerium gar nicht oder mit aus Textbausteinen zusammengefügten Briefen beantwortet werden.

Gerade vor diesem Hintergrund brauchen die Kolleginnen und Kollegen starke Personalräte an ihrer Seite! Die GEW-Mitglieder in den Personalräten gingen in den vergangenen Jahren gegen die Widrigkeiten der sogenannten hessischen Bildungspolitik an, waren Stimme für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen, achteten auf die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen zugunsten der Kolleginnen und Kollegen und unterstützten in Konfliktfälle viele Kolleginnen und Kollegen auf allen Ebenen der Schulverwaltung. Und dies gewährleisten sie auch in der Zukunft.
Am 10. und 11. Mai können Kolleginnen und Kollegen dafür sorgen, dass Personalratsarbeit in Hessen auch in den kommenden vier Jahren mit hohem Engagement in bewährter Form fortgesetzt werden kann!
Dafür gilt: GEW-Mitglieder in die Personalräte wählen!
Für eine starke Personalvertretung und eine starke GEWerkschaft!

Personalratswahl KiTa Frankfurt

Auch beim KiTa Eigenbetrieb, kommunaler Träger aller städtischen Kindertageseinrichtungen und Horte, finden vom 10. bis 12. Mai 2016 Personalratswahlen statt.

Die Ziele der GEW-Liste:

■ **Wir** vertreten eine offensive, demokratische Beteiligungspraxis, die wir gemeinsam mit den Beschäftigten aktiv nutzen wollen.

■ **Wir** setzen uns dafür ein, dass nicht zu viele Dinge gleichzeitig in Angriff genommen werden und Inhalte früherer Projektergebnisse erstmal implementiert werden, bevor das Nächste „darauf gesattelt“ wird. Auch wenn wir an etlichen Stellen Veränderungs- und Weiterentwicklungsbedarfe sehen: eine Überfrachtung („Projektinfarkt“) führt selten zum Erfolg, sondern erhöht allein die Belastungen.

■ **Wir** halten es für sehr wichtig, die Anliegen der männlichen Kollegen in den Kinderzentren zu unterstützen und zu vertreten. Die Zahl der Männer im Berufsfeld steigt langsam, aber stetig. Oft sehen sie sich aber noch tradierten Rollenklischees, Skepsis und Vorbehalten gegenüber und haben zum Teil eine schwierige Position in den Teams. Der neue Personalrat wird einen „Männerplatz“ mehr haben: Unser GEW- Kollege Benedikt Heddesheimer freut sich darauf, diese Arbeit in Angriff zu nehmen. Auch deshalb: 10. bis 12. Mai 2016 GEW wählen!

■ **Wir** fordern, dass sich der Eigenbetrieb dringend mit den erheblichen sozialen und psychischen Belastungen der Beschäftigten aller Arbeitsbereiche befasst. Maßnahmen zur Vorbeugung und zum Schutz müssen eingeleitet werden.

■ **Wir** beharren darauf, dass alle Planungen, Konzepte und Vorhaben auch unter dem Aspekt „Älter werden im Beruf“ beleuchtet und dam it verbundene Fragestellungen einbezogen werden.

■ **Wir** wollen uns einbringen in die Förderung und Unterstützung von Berufsanfängern. Die „Neuen“ sehen sich vielfältigen Erwartungen und Möglichkeiten aber auch Grenzen gegenüber und sind mit Lösungsmöglichkeiten vielleicht noch nicht rundherum vertraut. Wir schlagen vor, gezielte Fortbildungsangebote für Berufsneulinge zu entwickeln, die einen Austausch ermöglichen und ein Forum für die praktischen Belange und Fragen schaffen.

Der BV Frankfurt wünscht den GEW-VertreterInnen viel Erfolg und fordert alle Kolleginnen und Kollegen beim KiTa Eigenbetrieb auf: Geht wählen!

Die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW-Liste:

Petra Erasmi

Maren Horn

Beate Hoffmann

Esmeralda Lehmann

Benedikt Heddesheimer

Am 18./19. Mai an der Goethe-Universität Frankfurt Euren Personalrat wählen: **Für „Gute Arbeit und dauerhafte Berufsperspektiven“!**

Nach Angaben des Präsidiums stieg die Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse an der Goethe-Universität Frankfurt von 1.493 Angestellten im Jahr 2007 auf 2.201 im Jahr 2014. Gleichzeitig verkürzte sich die Laufzeit der Verträge, Stellen werden außerhalb der technisch orientierten Institute fast nur noch in Teilzeit ausgeschrieben und die Lehrdeputate, insbesondere für Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind mit 18 SWS unzumutbar hoch. Die Betreuungsrelationen von in der Regel 60 Studierenden pro Seminar schaden Beschäftigten wie Studierenden.

Elisabeth Althauser
Liste ver.di / GEW

Bei gleichzeitig gestiegenen Anforderungen, höheren Studierendenzahlen, Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung führt dieses Gemisch zu massiven Problemen in der Karriere- und Lebensplanung der Betroffenen; die negativen Folgen für die Qualität von Lehre, Forschung und Verwaltung liegen auf der Hand.

Die Goethe-Universität spielt hier als Stiftungsuniversität und eine der größten deutschen Hochschulen eine besondere Rolle. Seit der letzten Tarifrunde 2015 diskutieren wir mit der Universitätsleitung über die Eindämmung befristeter Arbeitsverhältnisse, teilweise mit verhärteten Fronten. Indes bleibt der Trend klar: Maßgeblich getrieben durch die hohe Bedeutung der Drittmittel, aber auch bei Landesstellen setzt die Goethe-Universität teils aus Gewohnheit, teils aus Kalkül auf die Befristung als beschäftigungspolitisches Instrument.

Dem wollen wir in Frankfurt eine klare Haltung im Personalrat für dauerhafte Berufsperspektiven entgegen setzen. Dies bedeutet mehr unbefristete Stellen, die Erarbeitung von Dauerstellenkonzepten und die Vereinbarung von Mindeststandards für Befristungen, dort wo sie für die wissenschaftliche Qualifizierung nötig sind. Mit dem Templiner Manifest sind wir als GEW 2010 in die Offensive gegangen und haben durch hartnäckige Tropfen der Kritik den harten Blockadestein der Hochschulen und der Politik ausgehöhlt. Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz bringt seit März leichte Verbesserungen, aber wir müssen dran bleiben und weiter Druck machen – Gemeinsam im Personalrat, gegenüber der Politik und in der Hochschule!

Viele weitere Themen für „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ wollen wir im Personalrat verfolgen: Verbesserter Arbeits- und Gesundheitsschutz, eine Entlastung bei der enormen Arbeitsverdichtung der letzten Jahre, eine bessere Regulierung der Arbeitszeit, die kritische Begleitung des Kooperationsabkommens mit Darmstadt und Mainz sowie einen besseren Kommunikationsfluss zwischen Belegschaft und Arbeitgeber bei Problemen.

Tätigkeitsbericht der GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat (2012 – 2016)

Arbeitsweise und Personelles

Bei den Wahlen zum Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt Frankfurt haben im Jahr 2012 80,3% der angestellten Wählerinnen und Wähler der GEW ihre Stimme gegeben, für die BeamtenvertreterInnen votierten 79,2% der beamteten Kolleginnen und Kollegen. Die GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat stellte von den insgesamt 21 Plätzen neun beamtete Frauen, fünf beamtete Männer und je einen Mann und eine Frau für die Vertretung der ArbeitnehmerInnen.

Dass 2012 so viele KollegInnen die GEW gewählt haben, hat uns gefreut und bedeutet für uns die Verpflichtung, die Frankfurter LehrerInnenschaft als Ganzes, aber auch als Einzelpersonen mit individuellen Anliegen, mit vollem Einsatz zu vertreten.

Der Gesamtpersonalrat tagt vierzehntägig mittwochs im Staatlichen Schulamt. Sein Gegenüber ist derzeit Frau Dr. zur Heiden, Leiterin des Staatlichen Schulamts Frankfurt und Friedberg. An den Sitzungen nimmt auch der Gesamtschwerbehindertenvertreter, ebenfalls GEW-Mitglied, teil. An den Mittwochen zwischen den Sitzungen trifft sich die GEW-Fraktion, bereitet Sitzungen vor und nach und koordiniert und plant ihr weiteres Vorgehen.

Über ihre Arbeit hat die GEW-Fraktion regelmäßig in jeder Frankfurter Lehrerzeitung berichtet.

Wie wir uns und unsere Arbeit verstehen

Einbindung in die GEW

Viele unserer Fraktionsmitglieder nehmen auch ehrenamtliche Funktionen in den diversen Referaten der Frankfurter GEW wahr und sind Mitglieder im GEW-Bezirksvorstand. Zwei davon vertreten den Bezirksverband darüber hinaus im GEW-Landesvorstand. Daraus ergibt sich eine gute und notwendige Wechselwirkung: Einerseits werden im gewerkschaftlichen Feld Themen gründlich diskutiert und analysiert, die ihre Umsetzung in der Personalratsarbeit finden. Andererseits fließen Informationen, die wir über die Personalratsarbeit bekommen, in die gewerkschaftliche Diskussion ein.

Besondere Erwähnung sollten hier die Fachgruppen und Personalräte-AGs finden, in denen regelmäßig der Kontakt nicht nur zur gewerkschaftlichen Basis, sondern über die Personalvertretungen auch zu allen Frankfurter LehrerInnen gepflegt wird und in die Mitglieder die Anliegen ihrer Schulen aktiv einbringen können.

Ohne gewerkschaftlichen Hintergrund würde Personalratsarbeit im „luftleeren“ Raum stattfinden, sie wäre der Beliebigkeit der einzelnen Person ausgeliefert. Mit der Einbindung in die Gewerkschaft geht die Verbindlichkeit gegenüber Gewerkschaftsbeschlüssen einher wie auch die Sicherheit für WählerInnen, dass sich die von ihnen gewählte Personalvertretung im Sinne gewerkschaftlicher Zielsetzungen verhält und auch verantwortet.

Verknüpfung mit anderen Personalratsebenen

Über die gewerkschaftliche Einbindung ist auch die Zusammenarbeit mit den Frankfurter Hauptpersonalratsmitgliedern gewährleistet, was den Informationsaustausch zwischen den Personalratsebenen GPRLL – HPRLL garantiert. Informationen und Erkenntnisse aus dem Hauptpersonalrat (HPRLL) führen zu Aktivitäten im GPRLL und umgekehrt. Die hessischen Gesamtpersonalratsvorsitzenden treffen sich mit Mitgliedern des HPRLL im Personalräteausschuss und tauschen sich dort über die aktuellen hessenweiten Anliegen aus.

Als ihre wichtigste Aufgabe sieht es die GEW-Fraktion im GPRLL an, den Kontakt zu den Schulpersonalräten zu halten. Dies geschieht vor allem durch die im Hessischen Personalvertretungsgesetz vorgesehenen Zuständigkeiten. Der GPRLL nimmt stellvertretend für die örtlichen Personalräte das Mitbestimmungsrecht bei schulamtsinternen Abordnungen und Versetzungen sowie Stellenbesetzungen von stellvertretenden SchulleiterInnen wahr. Hierfür ist eine enge Abstimmung mit den örtlichen Personalräten unabdingbar, denn nur diese wissen, wie die jeweilige Personalangelegenheit vor Ort gesehen wird.

Darüber hinaus beraten die GEW-Fraktionsmitglieder die örtlichen Personalräte in allen Fragen, für die diese Hilfe benötigen. Oft ergeben sich daraus Anfragen beim Staatlichen Schulamt, weil die Angelegenheit nicht nur an einer Schule virulent ist, sondern mehrere Dienststellen betrifft. Über die Nachfragen des GPRLL haben die Schulpersonalräte die Möglichkeit, einen direkten Austausch mit dem Schulamt herzustellen, der sonst oft schwierig ist.

Dreimal im Jahr lädt die GEW-Fraktion im GPRLL zu eintägigen Schulungen für örtliche Personalräte. Dabei werden aktuelle Informationen aus dem Kultusministerium und dem Schulamt weitergegeben, aber auch grundlegende Themen aus dem HPVG geschult. Schulungsthemen sind die Mitbestimmungsrechte bei sozialen und personellen Angelegenheiten, das Initiativrecht, die Eingruppierung und Einstufung von Tarifbeschäftigten, die Rechte und die Einflussmöglichkeiten der Personalräte bei Versetzungen und Abordnungen, bei Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, sowie bei der Besetzung von Funktionsstellen und vieles mehr. Außerdem gibt es acht Mal im Jahr zweitägige Rechtsschulungen für Personalräte, die über die Lehrkräfteakademie gebucht werden können: Hier werden Personalräte fit gemacht für alle Fälle der Personalratsarbeit in der Praxis.

Personalrätetreffen /GEW-Fachgruppen

Die jeweiligen SchulformvertreterInnen organisieren für ihre Schulform mehrmals im Jahr Treffen, bei denen sie Personalräte und Interessierte über Ereignisse und Entwicklungen informieren und sich informieren lassen. Hier besteht – jenseits der Schulungen – Gelegenheit zu einem formlosen Austausch, der auch wieder in Aktivitäten der GEW-Fraktion im GPRLL einfließt.

Die GEW Hessen organisiert darüber hinaus einen „Personalräteausschuss“, in dem sich der GEW angehörende Gesamtpersonalratsmitglieder (meist die Vorsitzenden, aber auch die FraktionssprecherInnen) mehrmals im Jahr treffen und Informationen über ihre Aktivitäten austauschen und Handlungsoptionen diskutieren.

Beratung von GEW-Schulgruppen und Personalversammlungen

Die GEW-Fraktion bietet an, ReferentInnen zu aktuellen Themen zur Verfügung zu stellen, wenn vor Ort eine Person „von außen“ benötigt wird. In der zurückliegenden Wahlperiode hat es dazu ausreichend Gelegenheit gegeben: Einladungen ergingen zum Streik der angestellten und der beamteten LehrerInnen, zu Präsenszeiten in Schulen, zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, Konflikten mit der Dienststellenleitung, Überlastungsanzeigen und vielem anderen. Solche Veranstaltungen sind für beide Seiten bereichernd: Wir unterstützen die Personalräte in ihrer Arbeit vor Ort, können über Rechtsgrundlagen und aktuelle Entwicklun-

gen zum Thema informieren, Dienstvereinbarungen vorstellen und beraten. Wir erfahren, ob wir mit unseren Positionen nah an dem sind, was die Kolleginnen und Kollegen belastet oder was sie wünschen.

Hilfe für Einzelpersonen

Die GEW-Mitglieder im GPRLL gelten in Frankfurt als Personen, die nach Lösungen suchen und Hilfe anbieten. Sei es ein Konflikt zwischen einer Kollegin und ihrer Schulleiterin, sei es eine belastende Situation im Kollegium, sei es eine unverständliche Verfügung des Schulamtes oder eine nicht beantwortete Anfrage: Wir kümmern uns, beraten, führen Gespräche und lassen gegenüber dem Schulamt nicht locker, bis die Angelegenheit beigelegt ist.

Tarifvertrag-Hessen – gewerkschaftlicher Erfolg mit Folgen

Arbeitnehmer streiten für Verbesserungen des Tarifvertrags

Nachdem Hessen seit dem 1. Januar 2010 Hessen wieder einen gültigen, ausgehandelten Tarifvertrag hat, gab es auch Auseinandersetzungen um eine deutliche Verbesserung des TV-H in den letzten Jahren. In Hessen muss ein besonderer Weg beschritten werden, weil das Land Hessen nach wie vor nicht – wie alle anderen Bundesländer – Mitglied in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) ist. Die GEW fordert nach wie vor die Rückkehr des Landes in die TdL.

Auch das Tarifergebnis aus dem Jahr 2015 war ein Erfolg für die DGB-Gewerkschaften, der nicht zuletzt auch der Beharrlichkeit der KollegInnen im Arbeitnehmerbereich zu verdanken ist, die, wenn sie auch eine Minderheit im Landesdienst darstellen, nicht locker ließen. Unterstützt wurden sie bei ihren Warnstreiks diesmal durch Solidaritätsaktionen der verbeamteten Lehrkräfte, so wurden beispielsweise an über 30 Frankfurter Schulen Transparente mit den Tarifforderungen der GEW für die Öffentlichkeit sichtbar ausgehängt. Zumindest für die Angestellten galten die – u.a. mit einem Warnstreik erkämpften – tarifvertraglichen Regelungen ab März 2015: Rückwirkend ab 1. März 2015 wurden die Entgelte um 2,0 Prozent, ab 1. April 2016 um 2,4 Prozent, mindestens um 80 Euro in den Entgeltgruppen bis EG 9, erhöht.

GEW-Fraktionsmitglieder sorgen für die richtige Eingruppierung und Einstufung

Leider müssen wir immer wieder feststellen, dass Arbeitsverträge im Hinblick auf Eingruppierung und Einstufung fehlerhaft sind.

Aus diesem Grund setzen sich unsere GEW-ArbeitnehmervertreterInnen im GPRLL unermüdlich dafür ein, die Rechte von Einzelpersonen, die um ihre richtige Eingruppierung und Einstufung kämpfen, gegenüber dem Schulamt durchsetzen.

Örtliche Personalräte wurden und werden auch weiterhin geschult, damit sie ihre Mitbestimmungsrechte zugunsten der Beschäftigten wahrnehmen können. Und viele Fragen sind noch immer offen: weil sie noch gar nicht aufgetreten sind oder weil noch Personen gesucht werden, die eine nachgiebige Vorschrift durch Klageverfahren klären müssen.

Befristungsunwesen stoppen

Der Tarifvertrag Hessen wird uns auch weiter beschäftigen. Für uns war dabei immer von besonderer Bedeutung, befristete Beschäftigungsverhältnisse abzubauen und stattdessen feste Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Einen Weg hierfür sehen wir in der Schaffung der Mobilen Vertretungsreserve, die in den letzten vier Jahren für den Grundschulbereich stark ausgebaut worden ist. GEW-Fraktionsmitglieder haben die Besetzung der freigewordenen Stellen in der Mobilen Vertretungsreserve begleitet und sich engagiert.

Im Schuljahr 2012/2013 waren 524 Personen mit befristetet Verträgen im Bereich des Staatlichen Schulamts Frankfurt beschäftigt. Eingesetzt werden sie an fast 160 Schulen verteilt über alle Schulformen. Eingruppiert werden die befristet Beschäftigten in den Entgeltgruppen E6 bis E13. Die Bezahlung dieser Beschäftigten richtet sich nach ihrer Qualifikation. Zu Beginn des Jahres 2015 waren es noch 446 Personen. Diese Zahl ist aufgrund der Ausweitung der Mobilen Vertretungsreserve leicht gesunken.

Darüber hinaus war in den letzten vier Jahren die Situation befristet Beschäftigter immer wieder Thema. Hintergrund hierfür war u.a. ein Erlass des Kultusministeriums. Nach diesem sollte den Beschäftigten, deren befristete Arbeitsverträge 10 Jahre oder länger laufen und die 13 und mehr befristete Verträge hatten, ein Angebot zur Entfristung ihres jetzigen Arbeitsvertrags zu unterbreitet werden. Im Bereich des Staatlichen Schulamts Frankfurt war von dieser Regelung lediglich eine Kollegin betroffen. Dies hängt auch damit zusammen, dass wir viele KollegInnen bereits zuvor in ihrem Anliegen, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erhalten, erfolgreich unterstützt haben. Das Staatliche Schulamt Frankfurt hat zum Ende des Schuljahres 2012/2013 deutlich signalisiert, dass alle befristet Beschäftigten, die länger als acht Jahre auf befristeten Verträgen tätig waren, keinen weiteren Vertrag bekommen werden. Mittlerweile ist die Höchstzahl von Beschäftigungsjahren mit befristeten Verträgen auf fünf Jahre herabgesetzt worden. So sollte verhindert werden, dass sich aus der Länge der Beschäftigung und der Anzahl der Verträge ein Entfristungsgrund ableiten lässt. Viele Kolleginnen und Kollegen waren nicht bereit, dies hinzunehmen und haben den Klageweg beschritten.

Stellenzuweisung: Lehrermangel – Lehrerüberfluss?

Der Aussage, dass „die erhöhte Lehrerzuweisung die Qualität an hessischen Schulen stark verbessert habe“, muss man nicht nur deutlich widersprechen. Es ist und bleibt ein frei erfundenes Märchen, das man zu Wahlkampfzwecken aufgebauscht hat. Durch die 104/105%ige Zuweisung sind an den meisten Schulen keine zusätzlichen Stellen eingerichtet worden.

Gleichzeitig führen Rechentricks dazu, dass bei gleichbleibender Unterrichtsversorgung plötzlich eine „Überdeckung“ entsteht wie zum Beispiel durch die höhere Anrechnung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst oder in den beruflichen Schulen, in denen einfach ein Teil des Religionsunterrichts nicht mehr zugewiesen wird.

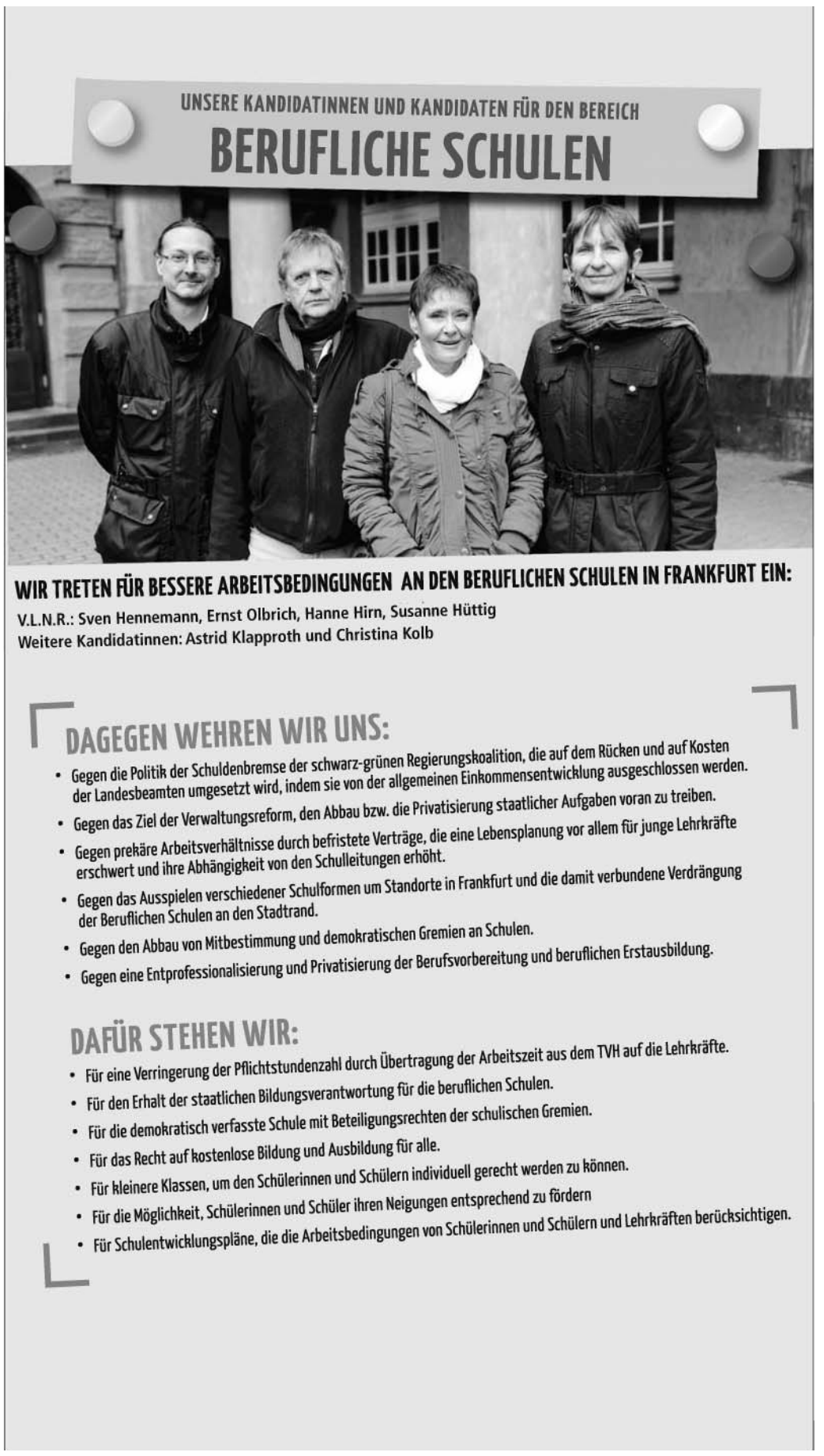
So kann das Kultusministerium alsbald auf dem Papier mehr als 100 % Unterrichtsversorgung aufweisen, obwohl an den Schulen nicht eine einzige Stunde mehr im Unterricht ankommt.

Die GEW-Fraktion im GPRLL aber verfolgt diese Tricks aufmerksam. Wir werden auch die weitere Umsetzung der „105 %“, die Kürzung des Sozialindex, die Zuweisungspraxis im Bereich der Intensivklassen und den gesamten Bereich der Zuweisung kritisch begleiten und auf Missstände hinweisen.

SeiteneinsteigerInnen, Intensivklassen

Die Zahl der SeiteneinsteigerInnen an Frankfurter Schulen nimmt weiterhin rapide zu. Minderjährige Flüchtlinge, flüchtende Kinder und Jugendliche im schulpflichtigen Alter bilden inzwischen die größte Gruppe der SeiteneinsteigerInnen. Immer mehr dieser Kinder und Jugendlichen sind unbegleitet geflüchtet. Sie kommen aus Ländern, in denen sie durch Krieg und Verfolgung kaum die Schule besuchen konnten. Viele müssen zudem traumatische Erfahrungen verarbeiten. Ihre Defizite sind groß, ihre Motivation jedoch ist umso größer.

Die primäre bildungspolitische Aufgabe ist die schulische Integration dieser Kinder und Jugendlichen, d.h. ihnen zu ermöglichen, einen Schulabschluss zu erlangen, um einen Beruf zu erlernen und sich dadurch eine Zukunftsperspektive zu sichern. Diese Aufgabe kann mit den vorhandenen Ressourcen nicht bewältigt werden. Dafür sind zusätzliches Personal und zusätzliche



Die abgedruckten Flyer wurden von Zoe Morling gestaltet. Sie stehen auch auf unserer Homepage www.gew-frankfurt.de zum Download zur Verfügung.

Haushaltsmittel erforderlich, um das pädagogische Angebot für diese Kinder und Jugendlichen zu erweitern und auszubauen.

Derzeit geschieht teilweise genau das Gegenteil. Die Mindestschülerzahl in Intensivklassen wurde erhöht, die wöchentliche Unterrichtszeit gekürzt, das pädagogische Betreuungsangebot der Stadt an Berufsschulen vollständig gestrichen. So kann die Integration dieser Kinder und Jugendlichen nicht gelingen.

Die GEW-Fraktion im GPRLL fragt kritisch nach den Arbeitsbedingungen und Personalmaßnahmen in Bezug auf dieses Thema und behält die Belastungen der KollegInnen im Auge.

In vielen Sitzungen befasste sich die GEW-Fraktion im GPRLL mit dem Themenbereich „Kinder mit Migrationshintergrund“. Unklar war immer wieder, wie Kinder in bestimmte Intensivklassen an bestimmte Schulstandorte gelangen. Die weitere Schullaufbahn dieser zugewanderten Kinder ist häufig unbefriedigend, ein Schulwechsel nach dem Besuch der Intensivklasse notwendig und eine Nachförderung findet oft nicht statt. Auch war die Transparenz über die Verteilung der zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel für Schulen mit hohem Zuwandereranteil (im Bereich DaZ/DaF) bis vor einiger Zeit immer wieder Thema.

Es hat deutliche Veränderungen im Bereich der Zuweisung von Stellen für Intensivklassen gegeben. Es deutet sich schon an, dass die monatliche Zuweisung neuer Stellen nicht immer ganz reibungslos abläuft. Hier bleibt der kommenden GEW-Fraktion also noch einiges zu tun. Die GEW-Fraktion hat sich sehr dafür eingesetzt, dass die Stundenkürzungen für die Intensivklassen zurückgenommen werden.

Ganztagsangebote an Schulen

In vielen Sitzungen hat sich die GEW-Fraktion im GPRLL mit der Umsetzung von für die SchülerInnen freiwilligen Ganztagsangeboten an Schulen befasst. Es handelt sich hierbei nicht um die Umsetzung von rhythmisierten Ganztagsschulen, für die sich die GEW stark macht. Schon vor der Einführung des „Paktes für den Nachmittag“ gab es Probleme bei der Umsetzung der Ganztagsangebote an Schulen. Nicht nur einmal wurden über extreme Erweiterungen der Arbeitszeiten der Lehrkräfte mit dem Schulamt gestritten. Die GEW Fraktion hat sich extrem dafür stark gemacht, dass die Kolleginnen an der Diskussion und Planung von möglichen Ganztagsangeboten an ihren Schulen beteiligt werden.

Die GEW-Fraktion im GPRLL hat mehrere Veranstaltungen für Grundschulpersonalräte durchgeführt, um über die Vorstellungen der Landesregierung und der Stadt Frankfurt bezogen auf den „Pakt für den Nachmittag“ zu informieren.

Dem Kultusminister zufolge ist das Konzept ein „guter Weg, dem gestiegenen Bedarf nach ganztägiger Betreuung im Grundschulbereich nachzukommen“. Diese Einschätzung teilt die GEW-Fraktion nicht, denn bei dem Pakt handelt es sich bestenfalls um eine „Ganztagsschule light“, da lediglich ein zusätzliches Betreuungsangebot in Ergänzung zum regulären Unterricht bereitgestellt wird, das zudem kostenpflichtig ist. Einen Beitrag zur dringend erforderlichen Verbesserung der individuellen Förderung und zum Ausgleich von sozialen Ungleichheiten kann der Pakt daher nicht leisten. Über Raumbedarfe wird geschwiegen, stillschweigend eine Mehrarbeit von KollegInnen zur Umsetzung von Angeboten in Kauf genommen. Erste Berichte aus Schulen, die am Pakt für den Nachmittag teilnehmen, belegen keinesfalls, dass das Programm reibungslos anläuft: Vorgesehene Arbeitsgruppen von Vereinen scheitern an der Finanzierung, die Freiwilligkeit der Teilnahme an dem Angebot macht eine Rhythmisierung unmöglich, es mangelt an geeigneten Räumen, von Arbeitsplätzen für LehrerInnen ganz zu schweigen. Die GEW-Fraktion im GPRLL hat die KollegInnen in den Grundschulen darin bestärkt, ihre Meinung zu äußern, auf den Gesamtkonferenzen ihrer Schule demokratische Beschlüsse zu fassen und diese – auch gegen die Schulleitung – durchzuhalten.

Einflussnahme auf Gesetze, Verordnungen, Erlasse, Verfügungen, Dienstvereinbarungen und deren Umsetzung

Praxissemester

Für großen Unmut sorgte die Einführung des Praxissemesters, das in einer 3jährigen Erprobungsphase in Gymnasien im Bezirk Frankfurt und anderen Schulformen in anderen Schulamtsbezirken eingeführt wurde. Die Studenten in der Anfangsphase ihres Studiums (3.–4. Semester) sind im Rahmen des Praxissemesters 15 Wochen an den Schulen und sollen an allen Bereichen des Schullebens – vom Unterricht über Konferenzen bis Schulentwicklung – teilhaben. Versteht man dieses Praktikum in allen Bereichen als mehr als nur „mit drin sitzen“, dann erzeugt das erhebliche Mehrarbeit, die in keiner Weise entlastet oder honoriert wird. Außerdem gab und gibt es auch viele ungeklärte rechtliche und organisatorische Fragen – vom Kopierkontingent bis zur Frage des eigenen Schlüssels – mit denen die Schulen allein gelassen wurden. Die GEW-Fraktion im GPRLL hat die diversen Gremien, die mit diesem Problem beschäftigt waren, mit Rat und Tat unterstützt: Es wurde in einzelnen Rechtsfragen beraten, informiert, vernetzt und auch in den gemeinsamen Sitzungen mit der Behörde waren die Anliegen der Kollegien immer wieder Thema und werden es wohl auch weiter bleiben.

Konferenzordnung

In der vorangegangenen Wahlperiode beschäftigte sich die GEW-Fraktion im GPRLL mit der Konferenzordnung, die jetzt auch für die Gesamtkonferenz vorsieht, geheim abzustimmen, wenn dies von 20 % der Mitglieder gewünscht wird. Auch dies war letztendlich ein Erfolg der GEW. Auch in dieser Wahlperiode sind die zum Themenfeld „Mitbestimmung der Gremien“ gehörenden Rechtsquellen und die Praxistipps ein häufig angefragtes Material gewesen, da es in vielen Schulen nach wie vor das Bestreben gibt, die demokratischen Rechte der Kollegien auszuhebeln. Hier beraten und unterstützen die Mitglieder der GEW-Fraktion im GPRLL und versorgen gern mit Rechtsauskünften.

Befristete Verträge: Sommerferienbezahlung

Der Erlass über die Sommerferienbezahlung aus der letzten Wahlperiode ist nach wie vor ein Tätigkeitsfeld für die GEW-Fraktion im GPRLL. In vielen Einzelgesprächen mit SchulamtsmitarbeiterInnen konnte dafür gesorgt werden, dass Personen die Bezahlung doch noch bekamen, obwohl sie zunächst nicht vorgesehen war. Spielräume des Erlasses, zu Anfang noch relativ großzügig genutzt, wurden zuletzt allerdings immer enger ausgelegt: ebenfalls eine Folge der Sparprogramme.

Teilzeitverfügung

Die Teilzeitvereinbarung, die das Schulamt im Jahr 2002 auf Initiative der damaligen GEW-Fraktion herausgegeben hat, wurde über Jahre von einigen Schulleitungen als „eher unverbindlich“ gesehen. Mittlerweile ist diese Vereinbarung eine Verfügung, die klarstellt, dass teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen nur in dem Maße herangezogen werden können, wie es ihrer anteiligen Bezahlung entspricht und deren Mehrarbeit nach Möglichkeit mit Freizeitausgleich kompensiert werden soll.

Diese Verfügung stellt der GPRLL, wie viele andere nützliche Informationen, auf der Homepage des SSA Frankfurt zur Verfügung. Innerhalb der letzten Wahlperiode haben GEW-Mitglieder dazu auch immer wieder beraten und geschult, sowie Schulpersonalräte aufgefordert, in den Schulen auf die Umsetzung zu achten.

Verfügung zum Mitbestimmungsverfahren

Diese wurde auf Drängen der GEW-Fraktion im GPRLL ergänzt und neu aufgelegt

und steht seit dieser Wahlperiode auf der Homepage zur Verfügung. Auch hierzu beraten und unterstützen wir immer wieder die Personalräte vor Ort, vor allem wenn es um die umfassende und zeitnahe Bereitstellung von Informationen geht, ohne die der Personalrat seiner Mitbestimmung nicht gerecht werden kann.

Mitbestimmung bei Überprüfungsverfahren

Mit Sorge beobachtet die GEW-Fraktion im GPRLL einen zunehmend feudalherrschaftlichen Führungsstil an nicht wenigen Dienststellen. Bisher haben Personalräte, die laut HPVG und Funktionsstellenbesetzungserlass regulärer Teil des Prüfungsgremiums bei der Besetzung von Funktionsstellen sind, „nur“ auf Gleichbehandlung der KandidatInnen und auf ein faires Verfahren geachtet. Im Sinne einer stärkeren Gewichtung der Fragen, die die Mitbestimmung von Gremien und die Beachtung von Arbeitsbedingungen und die Anliegen der Personalvertretung betreffen, hat der GPRLL die Personalräte Frankfurts darüber informiert und dazu angehalten, ihre Rolle als anwesenheits-, frage-, und stimmberechtigtes Mitglied des Überprüfungsverfahrens aktiver einzufordern und auch wahrzunehmen. Dazu wurden und werden die Personalräte beraten und mit den nötigen Rechtskenntnissen ausgestattet.

Lebensarbeitszeitkonto für befristet Beschäftigte

Das Lebensarbeitszeitkonto wird auch für befristet Angestellte geführt, die, wie sich herausstellte, selten oder nie in den Genuss der Stunden kamen, die ihnen eigentlich während der Laufzeit des Vertrages an der Schule „zurück erstattet“ werden müssen, falls der Vertrag ein Jahr oder länger dauert. Bei unterjährigen Verträgen ist eine Auszahlung der Stunden vorgesehen. Hier konnte der GPRLL durchsetzen, dass eine Information über die Stundenzahl sowohl an die Schulleitungen als auch an die Tarifangestellten geht und die Schulleitungen verpflichtet sind, sich um den Freizeitausgleich zu kümmern. Auch hier konnte einer der vielen Stellen, an denen das Land Stunden auf Kosten der Arbeitnehmer spart, entgegen gewirkt werden.

Nichtschülerabitur

Immer wieder hat der GPRLL bei der Verteilung des Nichtschülerabiturs (Externenprüfung) auf die Schulen mit Oberstufen mehr Transparenz und Planungssicherheit eingefordert.

Da es sich hier um eine Verteilung von Mehrarbeit in Bezug auf mehrere Dienststellen handelt, konnte der GPRLL hier auch seine Mitbestimmungsrechte durchsetzen.

In diesem Schuljahr und auch zukünftig wird der Gesamtpersonalrat bei dieser Frage beteiligt. Das bedeutet, dass dem GPRLL einerseits die Verteilung der vergangenen Jahre dargestellt wurde, andererseits ein darauf aufbauender Vorschlag zur Mitbestimmung vorgelegt wird.

Arbeitsschutz und Gesundheit

Arbeitsschutzausschuss

Drei Mitglieder der GEW-Fraktion sind im Arbeitsschutzausschuss vertreten. Die Tagesordnungen stammen fast ausschließlich von uns. Hier machen wir Druck, dass sich vor Ort etwas bessert. Wir fragen konkret nach den Reaktionen auf die Überlastungsanzeigen und laden die betreffenden Schulen ein. Es ist der einzige Schnittpunkt zwischen Gesamtpersonalrat und der Stadt. Alle Beteiligten erscheinen inzwischen wieder regelmäßig zu den Sitzungen.

In der Regel finden jedes Jahr vier Arbeitsschutzausschusssitzungen im Staatlichen Schulamt statt.

Weitere Teilnehmer sind die Gesamtschwerbehindertenvertretung, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt vom mas (medical airport service), jeweils ein Vertreter des Hochbauamtes und des Stadtschulamtes, eine Vertreterin von „Schule und Gesundheit“ und der mit der Generalia Arbeitsschutz betraute Vertreter des Staatlichen Schulamts. Manchmal ist auch eine Person der Unfallkasse Hessen anwesend.

Besprochen werden natürlich die Begehungsberichte an Schulen, die von der Fachkraft für Arbeitssicherheit erstellt wurden. Diese leiten wir immer an die örtlichen Personalräte weiter. Über den Arbeitsschutzausschuss ist sichergestellt, dass auch die Vertreter der Stadt von den maroden, baulichen Zuständen in den Schulen erfahren.

Besprochen werden auch die Überlastungsanzeigen. Dies haben bis vor kurzem wir stellvertretend für die einzelnen Schulen übernommen, seit der letzten Sitzung werden die betroffenen Schulen von uns in die Sitzung eingeladen.

Natürlich gibt und gab es Konflikte mit Vertretern der Stadt bezüglich der extrem schlechten räumlichen und baulichen Situation an Frankfurter Schulen.

Die Argumentation, es sei kein Geld da, stimmt nur bedingt. Manchmal konnte auch das vorhandene Geld, wohl aufgrund fehlender personeller Kapazitäten, nicht ausgegeben werden, was auch zu Diskussionen über die Struktur von Hochbauamt und Stadtschulamt führte.

Mitglieder des ASAs waren deshalb auch häufig in der Öffentlichkeit bei Podiumsdiskussionen oder Pressekonferenzen involviert, um auf die maroden Zustände in Frankfurter Schulen hinzuweisen. Immerhin hat diese Aktivität zu einem sogenannten „Aktionsplan Schule“ beigetragen, mit dem in den nächsten Jahren 150 Millionen zusätzlich in die Frankfurter Schulen investiert werden soll. Dies entspricht aber, unserer Meinung nach, nur einem Tropfen auf den heißen Stein:

Die GEW-Fraktion im GPRLL glaubt, dass in Frankfurt zusätzlich eine Milliarde Euro nötig sind, um den Sanierungsstau zu beseitigen. Für den nächsten Gesamtpersonalrat bedeutet dies ein kontinuierliches Betätigungsfeld.

Überlastungsanzeigen

In den letzten 2–3 Jahren sind in Frankfurt 15 Überlastungsanzeigen von Schulen gestellt worden und zwar von KollegInnen aller Schulformen. In den Überlastungsanzeigen werden fast immer zwei Bereiche benannt:

Einerseits der bauliche Zustand einzelner Räume bzw. der ganzen Schule (Stichwort: marode Schulen), andererseits die hohe Arbeitsbelastung durch dauernd neu hinzukommende Aufgaben.

Die Antworten von Seiten des Kultusministeriums bzw. des Schulamts sind zwar immer in sehr freundlichem Ton gehalten („ihr wertvoller Einsatz…“), eine Änderung der Situation ist aber nur in wenigen Fällen erreicht worden. Oft wird auch bestritten, dass es sich im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes um eine Überlastungsanzeige handelt. Den Schulträger (Stadtschulamt) erreichen die Überlastungsanzeigen bisher nur über den Arbeitsschutzausschuss.

Obwohl den Mängeln leider oft nicht abgeholfen wird, sollten wir weiterhin mit Überlastungsanzeigen auf die zum Teil unerträgliche Situation in den Kollegien hinweisen, denn eine volle Stelle im Lehrerberuf muss so beschaffen sein, dass die Arbeit ohne gesundheitliche Beeinträchtigung zu schaffen ist:

„Eine volle Stelle muss leistbar sein, ohne dabei krank zu werden – auch für Berufsanfänger, für ältere Lehrkräfte…

Es kann und darf nicht sein, dass Lehrkräfte ihre Stundenzahl reduzieren, um die Arbeit überhaupt bewältigen zu können, oder dass sogar Lehrkräfte mit reduzierter Stundenzahl die Arbeitsbelastung kaum mehr ertragen können.“ (zitiert aus einer Überlastungsanzeige)

Deshalb hatten die GEW-Fraktion im GPRLL im Februar dieses Jahres eine Pressekonferenz zum Thema Überlastungsanzeigen organisiert, an dem auch Personalräte der Schulen, die Überlastungsanzeigen geschrieben hatten, teilnahmen. Alle wichtigen Zeitungen waren anwesend und berichteten über die Thematik in unserem Sinne.

Im Gesamtpersonalrat werden fortan alle Personalräte der Schulen, die Überlastungsanzeigen schreiben, in den Arbeits-

V.L.N.R.: Manuela Adalati, Laura Preusker, Jens Kleemann, Heidi Franciszczok, Martina Dunkel-Volknandt

WIR WERDEN UNS WEITER EINMISCHEN UND FÜR EINE VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN IM INTERESSE DER KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN UND ZUM NUTZEN DER KINDER EINTRETEN!

WIR SIND FÜR ECHTE SCHULENTWICKLUNG UND NICHT FÜR SPARMODELLE WIE DEN „PAKT FÜR DEN NACHMITTAG“ MIT „MULTIFUNKTIONALER“ RAUMNUTZUNG ODER DER „MODELLREGION INKLUSION“!

GEW-MITGLIEDER IN DEN PERSONALRÄTEN UND DIE GEWERKSCHAFT SETZEN SICH GEMEINSAM EIN

- Für eine gerechte Bezahlung! „A13 für Alle!!!“
- Für eine Reduzierung der Pflichtstunden
- Für Entlastungsstunden für Koordinationszeiten
- Für kleinere Klassen
- Für gute Bedingungen bei der Umsetzung von Inklusion

V.L.N.R.: Meike Bär, Christine Rensing-Grüter, Dirk Kretschmer, Christina Avellini, Ingeborg Ulrich, Daniel Gnida
Weitere Kandidatinnen und Kandidaten: Melanie Hartert, Claudia Bremer, Dagmar Rahlwes, Christopher Helding und Ingo Antony

schutzausschuss eingeladen, um dort ihre Anzeige vorzustellen und im direkten Kontakt mit Vertretern des Staatlichen- und des Stadtschulamtes zu begründen. Vielleicht schafft die direkte Konfrontation mit Betroffenen eine Veränderung der Situation.

Mobbing

Nach wie vor besitzt eine Dienstvereinbarung zum Thema Mobbing Gültigkeit für alle Schulen in Frankfurt. Sie kann auf der Seite des Staatlichen Schulamts heruntergeladen werden. Auch wir führen häufig Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen über das Thema und verschicken diese Dienstvereinbarung an möglicherweise betroffene Schulen. – Worüber wir uns besonders freuen:

Diese Dienstvereinbarung wurde im Jahr 2012 mit dem 2. Platz beim Deutschen Personalräte-Preis ausgezeichnet. Zur Preisverleihung waren Marianne Friemelt und Rainer Koch nach Berlin eingeladen und nahmen den Preis stellvertretend für den Gesamtpersonalrat Frankfurt entgegen.

Fragebogen zu „Psychischen Belastungen"

Mit unserer Hilfe wurde in mehreren Sitzungen in Wiesbaden unter Beteiligung des mas (medical airport service) und des Hauptpersonalrats der Fragebogen zu den psychischen Belastungen in unserem Beruf aktualisiert. Ziel soll sein, dass der Fragebogen im Rahmen der Gefährdungsanalyse online von den Schulen ausgefüllt werden kann, die Auswertung aber durch den mas erfolgt und die Ergebnisse vom mas, vielleicht im Rahmen eines pädagogischen Tags, in den betroffenen Schulen präsentiert werden.

Sabbatjahr

Nach langen Verhandlungen gilt endlich folgende Regelung für die Schulen im Bereich des Staatlichen Schulamts Frankfurt:

Sabbatjahre werden in der Regel genehmigt. Nur in sehr gut begründeten Ausnahmefällen kann aus dienstlichen Gründen eine Nichtgenehmigung erfolgen.

Sabbatjahre gelten als Vertretungsgrund, können also z.B. durch eine Lehrkraft mit einem TV-H-Vertrag vertreten werden. Damit werden die Ablehnungen von Anträgen auf Sabbatjahre durch Schulleitungen mit der Begründung „wir bekommen keinen Ersatz dafür" obsolet.

Falls ein Sabbatjahr abgelehnt werden sollte, ist der örtliche Personalrat in der Mitbestimmung und kann der Ablehnung seine Zustimmung verweigern, was dann zu einem Stufenverfahren führen kann. Die Mitglieder der GEW-Fraktion im GPRLL beraten hierbei die örtlichen Personalräte gern, da wir es für richtig halten, dass möglichst jedes Sabbatjahr genehmigt wird, da es sich um ein Recht der Kolleginnen und Kollegen handelt, das es zu erhalten gilt.

Mobile Vertretungsreserve

Die Einführung der Mobilen Vertretungsreserve (MVR) fällt auch in diese Wahlperiode. In verschiedenen Gesprächen mit dem Schulamt wurden die Eckpunkte dieser Einführung verhandelt, was schließlich zu einer Vereinbarung führte.

In Frankfurt sind es ca. 30 Stellen, die für die Mobile Vertretungsreserve zur Verfügung stehen und fast ausschließlich an Grundschulen vergeben werden. Die GEW-Fraktion im GPRLL begrüßt die Einführung der MVR ausdrücklich, weil jede MVR-Stelle ein befristeter TV-H-Vertrag weniger ist. Vergeben werden die Stellen an Schulen, an denen eine längerfristige Vertretung notwendig wird, sodass die Kolleginnen und Kollegen nur wenige Schulen, manchmal nur eine, zu betreuen haben. Der Vorteil ist: die KollegInnen werden sofort auf Planstellen eingestellt und verlassen die MVR nach zwei Jahren und werden dann ganz normal als verbeamtete Lehrkräfte weiterbeschäftigt.

Die Stellen für Grundschulen werden ausgeschrieben mit den Fächerkombinationen Deutsch oder Mathematik und einem anderen, beliebigen Fach, sodass auch Kolleginnen und Kollegen, die weiter hinten auf der Rangliste stehen, eine Einstellungschance bekommen. Wir achten sehr darauf, dass alle frei werdenden MVR-Stellen so schnell wie möglich wieder ausgeschrieben und besetzt werden.

Eine Ausweitung der MVR-Stellen, auch auf andere Schulformen, sollte in den nächsten Jahren in Angriff genommen werden. Dazu wäre eine Erhöhung der MVR-Stellen notwendig und wünschenswert, was die Anzahl der TV-H-Verträge weiter reduzieren würde.

Arbeitsverdichtung und elektronische Kommunikation

Diese Themen werden in Zukunft deutlich größere Bedeutung bekommen. In vielen Gesprächen mit Schulen und KollegInnen, im Arbeitsschutzausschuss und in den Sitzungen mit der Amtsleitung hat die GEW-Fraktion im GPRLL diese Themen besprochen und immer wieder Maßnahmen gegen die zunehmenden Belastungen der Kollegien verlangt.

Die GEW-Fraktion im GPRLL will verhindern, dass aus Möglichkeiten der Arbeitserleichterung – z.B. durch Apps, Mails und Touch Screens – letztlich eine Mehrbelastung und höherer Arbeitsdruck wird. Wir haben deswegen den Hessischen Datenschutzbeauftragten eingeladen und bereiten den Vorschlag für eine Dienstvereinbarung mit der Amtsleitung zur Kommunikation mit elektronischen Medien für den Bereich des Staatlichen Schulamtes Frankfurt am Main vor.

Frauenförderung

In der vergangenen Wahlperiode hat der GPRLL im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts die Verabschiedung von zwei Frauenförderplänen (2012 und 2014) kritisch begleitet. Im Jahr 2012 konnten wir dem vom Staatlichen Schulamt vorgelegten Frauenförderplan nicht zustimmen, weil er Formulierungen und damit verbundene politische Haltungen enthielt, die wir nicht teilen konnten.

Im Jahr 2014 war der neu formatierte Tabellenteil im Anhang des Frauenförderplans so unübersichtlich, dass wir auch in diesem Fall unsere Zustimmung verweigern mussten.

Im Übrigen werden wir auch in Zukunft auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen achten, um sowohl mittelbare als auch unmittelbare Benachteiligungen von Frauen im Schuldienst zu verhindern. Hierbei ist es uns ein besonderes Anliegen im gesamten schulischen Bereich auf eine Verbesserung der Bedingungen für Teilzeitarbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auch für männliche Kollegen) hinzuwirken.

Entwicklungen im Bereich der Sonderpädagogik

Im Zeitraum von 2012–2016 gab es aufgrund des neuen Hessischen Schulgesetzes und der darauf beruhenden Verordnungen in diesem Bereich große Veränderungen. Die Bedingungen für die Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung (früher Förderbedarf) an der allgemeinen Schule änderten sich grundlegend. So gab es keine Fortsetzung des Gemeinsamen Unterrichts, die bereits bestehenden Klassen wurden aber bis zu ihrem „Auslaufen" (also bis Klasse 4 bzw. 10) fortgesetzt. Die Kleinklassen für Erziehungshilfe wurden sukzessive aufgelöst, neue Förderschullehrkräfte wurden an den Regionalen Beratungs- und Förderzentren eingestellt und von dort an die allgemeinen Schulen geschickt. So kam es dazu, dass viele unterschiedliche Fördersysteme an allgemeinen Schulen parallel liefen und die darin arbeitenden KollegInnen zu unterschiedlichen Bedingungen arbeiteten. Gleichzeitig war schnell zu beobachten, dass es im Hinblick auf die Schülerinnen und Schüler mit Anspruch auf sonderpädagogischer Förderung zu einer massiven Verringerung der für sie zur Verfügung stehenden Stunden und einer Verschlechterung der Rahmenbedingungen kam. Eine klare Linie bei der Planung und eine dringend notwendige Verbesserung der Lehrerzuweisung sind bisher nicht zu erkennen, vielmehr wird vieles provisorisch und mit geringster Planungssicherheit umgesetzt.

In diesem Zusammenhang war und ist es der GEW-Fraktion im GPRLL wichtig, die KollegInnen über anstehende Veränderungen möglichst frühzeitig zu informieren und KollegInnen, die gegen ihren Willen an andere Einsatzorte versetzt werden sollten, bestmöglich zu vertreten. Hier gab es viele Streitpunkte zwischen uns und dem Staatlichen Schulamt, sodass wir im Oktober 2012 auch ein Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht führen mussten, um unsere Rechte bereits bei der Aufstellung von Auswahlkriterien und Grundsätzen für anstehende Versetzungen durchzusetzen. Das Verwaltungsgericht bestätigte unsere Auffassung im vollen Umfang.

Auch an den Förderschulen, die inzwischen oft als „stationäre Systeme“ bezeichnet werden, gab es Veränderungen. Hier kam es zur Schließung von Förderschulen, ohne dass es ausreichende Information oder gar Einbeziehung der betroffenen Kollegien gab. Die GEW-Fraktion im GPRLL hat immer versucht, gemeinsam mit den Kollegien zu arbeiten und in Aktionen auf diesen unmöglichen Umgang hinzuweisen. So führten wir bereits im Jahr 2013 eine große Pressekonferenz mit den Personalräten der betroffenen Förderschulen durch.

Auch an den Förderschulen gab und gibt es große Schwierigkeiten, überhaupt ausreichend Förderschullehrkräfte für die Besetzung der vorhandenen Stellen zu finden, da diese nicht im ausreichenden Maß ausgebildet werden. Durch die quantitative Ausweitung der Beschulung von SchülerInnen mit Anspruch auf Förderbedarf an der allgemeinen Schule verändert sich auch die Zusammensetzung der Schülerschaft an den Förderschulen, was auch eine Weiterentwicklung des Förderschulsystems notwendig macht. Leider werden aus Sicht der GEW-Fraktion im GPRLL von der Stadt Frankfurt und dem Staatlichen Schulamt keine ausreichenden Überlegungen angestellt, wie sich dieses in Zukunft entwickeln soll. Auch im aktuellen Schulentwicklungsplan gibt es kaum Beschreibungen der bestehenden Förderschulen oder Ideen, wie diese zukünftig arbeiten sollen.

Die GEW-Fraktion im GPRLL sieht es als Daueraufgabe an, die Mangelsituation im gesamten Bereich der sonderpädagogischen Förderung immer wieder öffentlich zu machen und für eine deutliche Erhöhung der Stellenzahl und der Ausbildungskapazitäten in diesem Bereich einzutreten.

Versetzungen und Abordnungen

Versetzungen und Abordnungen innerhalb Frankfurts

Bei Versetzungen und längeren Abordnungen bestimmt der Gesamtpersonalrat mit. Kurz zur Verdeutlichung: während unserer Amtszeit haben wir innerhalb Frankfurts 369 Versetzungen und 172 Abordnungen bearbeitet und recherchiert und fast immer auch zugestimmt. Hinzu kamen in den letzten Jahren die Verteilungslisten der Regionalen Beratungs- und Förderzentren für FörderschulkollegInnen, die im inklusiven Unterricht, meistens auch an mehreren verschiedenen Schulen, eingesetzt sind. Mittlerweile erhalten wir im März/April eine komplette Liste der Versetzungswünsche der KollegInnen, die innerhalb Frankfurts einen Versetzungsantrag gestellt haben. Dadurch ist es uns nun gut möglich, den Weg der Anträge zu begleiten. So kann kein Antrag übersehen werden oder verloren gehen und wir können gezielt nachfragen. Darüber hinaus wurde vereinbart, dass alle KollegInnen eine Bestätigung des Eingangs ihres Versetzungsantrags vom Staatlichen Schulamt erhalten.

Einen besonderen Bereich stellt hier der Herkunftssprachliche Unterricht dar. Die KollegInnen, die in diesem Bereich arbeiten, müssen an viele verschiedene Schulen gehen, um ihren Unterricht zu halten. Dies ist natürlich eine große Herausforderung, da an jeder Schule andere Voraussetzungen gegeben sind, auf die sich die KollegInnen einstellen müssen. Der Einsatz wird in jährlich stattfindenden Dienstversammlungen besprochen und uns dann in Form von Abordnungen vorgelegt. Hier unterstützen wir die KollegInnen in ihren Anliegen und bemühen uns, bestmögliche Bedingungen für sie zu erreichen.

Versetzungen in Hessen und Deutschland

Ein weiterer Bereich sind die Versetzungen im Rahmen des „hesseninternen Versetzungsverfahrens“ und des „Ländertauschverfahrens“. Hierbei geht es um Versetzungen in Hessen und zwischen den Bundesländern. Diese besonderen Versetzungen übernehmen mehrere KollegInnen, die sich die Aufgaben nach Schulformen aufteilen. Diese beraten einerseits KollegInnen beim Stellen des Antrags, anderseits werden ihre Anliegen gegenüber dem Schulamt vertreten. Wichtig für diese Arbeit ist vor allem, dass sich die KollegInnen frühzeitig mit dem GPRLL in Verbindung setzen, damit sie sinnvoll beraten werden können und das Verfahren von uns begleitet wird.

Schulentwicklungsplanung

Nachdem die GEW-Fraktion im GPRLL die Stadt Frankfurt und insbesondere das Bildungsdezernat immer wieder darauf hingewiesen hat, dass ein neuer Schulentwicklungsplan für die allgemeinbildenden Schulen entwickelt werden muss, wurde im Jahr 2014 ein umfangreicher sogenannter Beteiligungsprozess begonnen, um diese Aufgabe zu bewältigen. Die GEW-Fraktion im GPRLL stand diesem Vorgehen von Anfang an kritisch gegenüber, da der Eindruck sehr stark war, dass hier vor allem eine öffentlichkeitswirksame Show inszeniert werden soll. Dennoch beteiligten sich viele Mitglieder der GEW-Fraktion im GPRLL unter großem Zeitaufwand an Veranstaltungen wie Planungs- und Bezirkswerkräumen, Fachbeiratssitzungen uvm., um sicherzustellen, dass die Sichtweisen der Lehrkräfte ausreichend gehört werden. Ebenso wird bei der Schulentwicklungsplanung der beruflichen Schulen verfahren, die in einem ähnlichen Verfahren erstellt werden soll. Aus Sicht der GEW-Fraktion im GPRLL ist es besonders wichtig darauf zu achten, dass nicht während des Verfahrens Weichenstellungen, die nicht im Interesse der Schulen und Kollegien sind, heimlich vorgenommen werden.

Zusammenarbeit mit anderen Gremien

Seit Jahren gibt es eine gute Zusammenarbeit mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung am Staatlichen Schulamt. Auch gemeinsam mit der Frauenbeauftragten konnte an vielen Stellen an Verbesserungen an den Frankfurter Schulen gearbeitet werden.

Insbesondere für KollegInnen in schwierigen Situationen und Problemlagen, die sich an uns wandten, konnten durch die Zusammenarbeit mit Gesamtschwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragter häufig positive Lösungen erreicht werden.

Mit dem Stadtelternbeirat gibt es eine kontinuierliche Zusammenarbeit, vor allem bei den Punkten der maroden Schulbauten und bei Diskussionen über die Schulentwicklungsplanung. Sporadisch gibt es auch Treffen mit den Sprechern des StadtschülerInnenrats. Mehrere gemeinsame Pressekonferenzen, meistens zum Thema der maroden Schulbauten, wurden geplant und durchgeführt. Die Zusammenarbeit soll fortgesetzt und ausgebaut werden.

GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat

Christina Avellini, Meike Bär, Martina Dunkel-Volknandt, Sabine Friedrich, Claudia Glock, Enis Gülegen, Sebastian Guttmann, Hanne Hirn, Rainer Koch, Alexandra Menk, Ernst Olbrich, Ingeborg Ulrich, Waltraud Umbach, Katja Weber, Maike Wiedwald, Heni Zorko

V.L.N.R.: Andrea Peters, Heide Krodel-Johne, Stefan Kockelmann, Sebastian Guttmann, Bine Friedrich, Henrich Zorko
Weitere Kandidatinnen und Kandidaten: Ute Fromm, Cornelia Böhme und Till Beutler

WIR SETZEN UNS NICHT NUR FÜR NOTWENDIGE RAHMENBEDINGUNGEN UND FÜR EINE ERFOLGREICHE SONDERPÄDAGOGISCHE FÖRDERUNG IN ALLEN BEREICHEN DER SONDERPÄDAGOGIK, SONDERN AUCH FÜR GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR ALLE IN DIESEN BEREICHEN BESCHÄFTIGTEN EIN.

DIES BEDEUTET FÜR UNS:

- Uns überall, wo sonderpädagogische Förderung stattfindet, für eine verbesserte Versorgung mit Lehrkräften und Sozialpädagogischen Fachkräften einzusetzen, um den ständig erweiterten Erziehungs- und Aufgabenbereichen und den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler vor Ort gerecht werden zu können.
- In der allgemeinen Schule, der inklusiven Beschulung und an Förderschulen für kleinere Klassen und mehr Stunden zur individuellen Förderung und Differenzierung einzutreten, damit in kleinen Lerngruppen Kinder angemessen gefördert werden können.
- Für den Erhalt und die Weiterentwicklung aller sinnvollen Strukturen der Sonderpädagogik in Frankfurt zu kämpfen, um deren Qualität zu erhalten. Wir setzen uns für eine Sonderpädagogik ein, die sich an den Bedürfnissen der Schüler orientiert und sich nicht in Bürokratie und Formalitäten verrennt.
- Gegenüber dem Staatlichen Schulamt Frankfurt immer wieder die Sichtweise der betroffenen Menschen und die Erfahrungen aus ihrer täglichen Praxis zu artikulieren und so möglichst viel Einfluss auf Umsetzungen/ Planungen des Staatlichen Schulamts zu nehmen. Gute Sonderpädagogische Förderung kann nicht theoretisch am Schreibtisch entwickelt werden, sondern muss immer auch einen Bezug zur Praxis haben.
- Anliegen von Kolleginnen und Kollegen bzw. Kollegien aufzunehmen, gegenüber dem Staatlichen Schulamt zu vertreten und hier auf eine gute Lösung im Sinne der Betroffenen zu kommen.

V.L.N.R.: Alexandra Menk, Ricarda Ebert-Diehl, Claudia Glock, Enis Gülegen, Alexander Grund
Weitere Kandidatinnen und Kandidaten: Uta Evers und Rita Braun

GEW-MITGLIEDER IN DEN PERSONALRÄTEN & DIE GEWERKSCHAFT ARBEITEN HAND IN HAND

- Für konsequente Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen bei Abordnungen und Versetzungen
- Für mehr Transparenz bei der Personalplanung
- Für eine Pflichtstundenreduzierung
- Für kleinere Klassen
- Für Unterstützung durch Sozialarbeit
- Für Inklusion unter vernünftigen Rahmenbedingungen
- Für eine bessere Ausstattung und mehr Unterricht in den Intensivklassen

Überlastungsanzeigen aus allen Schulformen!

In den letzten 2–3 Jahren sind in Frankfurt 15 Überlastungsanzeigen von Schulen gestellt worden.
Die Überlastungsanzeigen wurden von Kolleginnen und Kollegen aller Schulformen gestellt, also: Grundschulen, Haupt-und Realschulen, Gesamtschulen, Gymnasien, Förderschulen, Berufsschulen.

Gemäß den §§ 15 bis 17 des Arbeitsschutzgesetzes sind Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unmittelbare erhebliche Gefahren anzuzeigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden.

Und meistens steht in diesen Überlastungsanzeigen der Kolleginnen und Kollegen, dass sie sich aufgrund der extrem gewachsenen Zahl an dienstlichen Aufgaben nicht mehr in der Lage sehen, ihre Arbeit vollständig und in qualitativ angemessener Weise und mit der erforderlichen Sorgfalt durchzuführen und dadurch ihre Gesundheit gefährdet ist.

Meistens werden diese Überlastungsanzeigen von großen Teilen des Kollegiums unterschrieben oder auf Personalversammlungen beschlossen.

Viele Überlastungsanzeigen sind sehr umfangreich, mehrere Seiten lang, befassen sich also sehr intensiv mit der Situation an der Schule.

Die geschilderten Mängel beziehen sich einerseits auf die räumliche oder bautechnische Situation oder beschreiben den inakzeptablen Zustand des Gebäudes (Stichwort marode Schulen), z. B.:

„Raumknappheit, Fachräume müssen zu Unterrichtsräumen umgestaltet werden“
„Sammlungen sind kaum noch unterzubringen, kein Besprechungsraum für Elterngespräche“
„Dringende Klassenrenovierungen werden nicht durchgeführt“
„viele (Klassenzimmer) sind auch in einem desolaten und gesundheitsschädigenden Zustand…“
„Qualitativ minderwertige Container…“
„zu niedrige Raumtemperatur“
„Für die verstärkte Präsenz der Lehrkräfte in der Schule auch am Nachmittag stehen zu wenige geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung; Ruheräume für Pausen oder Freistunden gibt es nicht…“
„nicht vorhandene Sporthalle und nicht funktionsfähiges Schwimmbad“
etc.

Andererseits werden häufig neu hinzugekommene Tätigkeiten aufgeführt, die in der Masse dazu führen, dass die Arbeit nicht mehr ordentlich gemacht werden kann, z. B.:

- „Stark gestiegene zeitliche Mehrarbeit wegen ständiger Dokumentation aller Vorgänge (z. B. Gesprächsprotokolle, Förderausschüsse…, Förderpläne…, Evaluationen…)
- „Erarbeitung von Bildungsstandards bzw. eines schulinternen Curriculums für alle Fächer, das sich an den Kompetenzen orientiert“
- „Arbeit am Schulprofil und Schulprogramm“
- „Vergleichsarbeiten und Lernstandserhebungen“
- „Betreuung der Praktikanten und Referendare wird nicht angemessen vergütet oder entlastet…“
- „… durch die Einführung des Praxissemesters wird diese Belastung der Mentoren und Mentorinnen um ein Vielfaches verstärkt werden, und das ohne adäquate Entlastung …“
- „Zunahme der Elterngespräche und Beratungsgespräche für Schülerinnen und Schüler“
- „Ein erhöhter Integrations- und Differenzierungsanspruch wird gestellt, gleichzeitig werden weniger Stunden zur Verfügung gestellt.“
- „Einschränkung der Unterrichtspraxis durch Ressourcenmangel“.
- Zur sogenannten „Unterrichtsgarantie“ bei Ausfall von Lehrkräften durch qualifiziertes Vertretungspersonal:“ … stattdessen erstellen Lehrkräfte Materialien für Unterrichtsstunden ohne Lehrer, sie betreuen Klassen, die auf dem gleichen Flur ohne Lehrkraft beaufsichtigt werden müssen, sie bereiten ihren Unterricht komplett vor, wenn sie voraussehbar fehlen.“ – etc.

Oft führt eine zu starke Belastung zu individuellen Reaktionen:
Man/frau stellt einen Antrag auf Teilzeit, manche Kolleginnen und Kollegen beantragen ein Sabbatjahr, was selbstverständlich zu Gehaltseinbußen führt.
Aber wir meinen: **Eine volle Stelle im Lehrerberuf muss so beschaffen sein, dass die Arbeit ohne gesundheitliche Beeinträchtigung zu schaffen ist oder, wie es in einer Überlastungsanzeige formuliert ist:**

„Eine volle Stelle muss leistbar sein, ohne dabei krank zu werden – auch für Berufsanfänger, für ältere Lehrkräfte… Es kann und darf nicht sein, dass Lehrkräfte ihre Stundenzahl reduzieren, um die Arbeit überhaupt bewältigen zu können, oder dass sogar Lehrkräfte mit reduzierter Stundenzahl die Arbeitsbelastung kaum mehr ertragen können.“

Die Überlastungsanzeigen sind adressiert an das Hessische Kultusministerium, das diese meistens an die Staatlichen Schulämter zur Behandlung zurückverweist.

Die Antworten sind dann meistens in freundlichem Ton gehalten, aber Veränderungen ergeben sich daraus in der Regel nicht.

Oft wird auch bestritten, dass es sich im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes um eine Überlastungsanzeige handelt:

„In Ihren Ausführungen geht es allerdings nicht um Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne des o. g. Gesetzes…“

Teilweise wird mit Textbausteinen gearbeitet, was von den Kolleginnen und Kollegen als besonders unsensibel und der geschilderten Situation entsprechend als unakzeptabel angesehen wird:

„Dass sich in einer immer weiter entwickelnden Gesellschaft Aufgabenfelder verändern und an den Einzelnen teilweise höhere Anforderungen gestellt werden als noch vor zehn oder zwanzig Jahren, ist – auch wenn man es bedauern mag – eine Begleiterscheinung der Postmoderne und betrifft alle Berufszweige…

Auch von meiner Seite möchte ich Ihnen für Ihren wertvollen Einsatz meine Anerkennung aussprechen und Sie bestärken, weiterhin mit aller Kraft für die Weiterentwicklung der Ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler zu sorgen…“

Zwar hat man in den letzten Jahren (auch aus finanziellen Gründen) durchaus erkannt, dass die Gesundheit und der Arbeitsschutz der Kolleginnen und Kollegen wichtig sind.

Gesehen auf der Streikdemo zum TvH 2015

Man hat Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt, die in zeitlichen Abständen die Schulen begehen und in ihren Berichten zum Teil dieselben Mängel feststellen, die vorher schon bekannt waren.

Abgestellt werden die Mängel deshalb noch lange nicht.

Ein häufig festgestelltes Problem sind hohe Nachhallzeiten in vielen Frankfurter Schulen, wie durch Messungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestätigt wird.

Spricht man die Stadt darauf an, wird häufig geantwortet, diese Mängel würden im Rahmen einer Gesamtsanierung mit beseitigt.

Ein Datum für die Gesamtsanierung wird aber nicht genannt bzw. steht in den Sternen.

Mängel werden also nicht abgearbeitet sondern verwaltet.

Das einzig vorgeschriebene Gremium, in dem Vertreter des Schulträgers, des Staatlichen Schulamtes und des Gesamtpersonalrats 3–4x jährlich zusammenkommen, ist der Arbeitsschutzausschuss.

Hier werden u. a. die Begehungsberichte der Fachkräfte für Arbeitssicherheit erörtert und die Überlastungsanzeigen besprochen, aber mehr nicht.
Über die Besprechung hinaus erfolgt in der Regel keine Veränderung.

Auf unseren Schreibtischen stapeln sich die Begehungsberichte mit festgestellten Mängeln…

Wir werden nun dazu übergehen, Vertreter der Schulen, die Überlastungsanzeigen gestellt haben, in den Arbeitsschutzausschuss einzuladen, um ihre Überlastungsanzeige vorzustellen bzw. zu begründen, sodass sie direkten Kontakt zu Vertretern des Stadtschulamtes bzw. Staatlichen Schulamtes haben. Wir erhoffen uns dadurch eine höhere Bereitschaft, die genannten Probleme ernst zu nehmen und an deren Lösung aktiv mitzuarbeiten.

Was im Arbeitsschutzausschuss aber sicher nicht geklärt werden kann, ist die Arbeitszeitproblematik.

Diese muss auf anderer Ebene erneut auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Eine Wiedereinführung der Altersteilzeit würde dagegen wenigstens einigen älteren Kolleginnen und Kollegen helfen.

Was sicherlich in den letzten Jahren zu einer erhöhten und zum Teil überflüssigen Arbeitsbelastung der Kollegien geführt hat, ist aber auch eine fehlende Nachhaltigkeit in der Bildungspolitik.

Als Beispiele hierfür seien genannt:

- Abschaffung gut funktionierender Bildungsmodelle (GU-Unterricht) und Ersatz durch inklusive Beschulung, natürlich ressourcenschonend…
- Einführung von G8 und teilweise Rücknahme desselben Modells durch zahlreiche Schulen in Hessen innerhalb weniger Jahre
- Einführung des Landesschulamtes und Abschaffung desselben innerhalb kurzer Zeit
- Einführung eines Aufsichtserlasses, der nach zahlreichen Protesten aus den Schulen geändert werden muss
- Einführung von Fortbildungspunkten und Fortbildungsportfolios für einzelne Kolleginnen und Kollegen, und was ist davon geblieben?
- Einführung von Altersteilzeit (bis Jahrgang 1951) und schnelle Abschaffung derselben
- Einführung von Sozialindexstunden und demnächst Kürzung derselben an Gymnasien
- Kürzungen in den gymnasialen Oberstufen
- Kürzung der Stunden in Intensivklassen etc.

Aus der Pressekonferenz zum Thema Überlastungsanzeigen am 23. Februar 2016
Rainer Koch, Meike Bär, Sebastian Guttmann

Nicht gerade gesundheitsfördernd: Auch die Korrekturen haben zugenommen.

Hinweis:
Die Zitate stammen aus den Überlastungsanzeigen Frankfurter Schulen.

Immer noch oder schon wieder abgehängt? – Wir bleiben dran!

Laut Presseberichten plant die schwarz/grüne Landesregierung eine Erhöhung der Besoldung der hessischen Beamtinnen und Beamten zum 1. Juli 2016 zwischen 1,5 Prozent und 2 Prozent.

Die Landesregierung reagiert mit diesem Abrücken von der in der Koalitionsvereinbarung vereinbarten 1-prozentigen Erhöhung offensichtlich auf die vielfältigen Protestaktionen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes – bis hin zum Streik der Lehrerinnen und Lehrer am 16. Juni 2015.

Jedoch auch mit dieser Erhöhung würden Hessens Landesbeamtinnen und -beamten weiterhin abgehängt werden. Die Landesregierung will sie nach Gutsherrenart von der vereinbarten Tarifentwicklung abkoppeln und ihnen nach einer Nullrunde für 2015 im Juli 2016 nun nur eine absolut unzureichende Besoldungs"erhöhung" zugestehen. Genauso soll es dann 2017 und 2018 weitergehen.

Mehr noch: die Landesregierung verweigert Hessens Lehrkräften nicht nur eine angemessene Besoldungserhöhung, sondern verlangt ihnen mit 42 Arbeitsstunden auch noch die bundesweit höchste Wochenarbeitszeit ab. Gleichzeitig stellt sie die Lehrerinnen und Lehrer an hessischen Schulen permanent vor neue, zusätzliche Aufgaben.

Und anstatt angesichts der durch die zusätzlich verordneten Anforderungen beständig wachsenden Arbeitsbelastung der Lehrkräfte entsprechendes Personal einzustellen, werden sogar in den Oberstufen, den Grundschulen und den Intensivklassen Streichungen vorgenommen, um anderweitig „kostenneutral" Löcher zu stopfen.

Spätestens mit der Verkündung von Finanzminister Schäfer vom 27. 01. 2016, dass Hessen es sich leisten kann, im Jahre 2015 mehr als 300 Millionen Euro in eine Rücklage zu stecken, gibt es auch nicht die geringste Rechtfertigung mehr für diese Einschnitte und das Vorgehen der Landesregierung.

„Es geht um eine Wertschätzung der täglichen Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in der Schule, die sich auch in einer angemessenen Besoldung und einer erträglichen Wochenarbeitszeit ausdrücken muss. Da sind die jetzt geplanten Erhöhungen der Besoldung viel zu wenig", kommentiert Maike Wiedwald, stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Hessen, die angeblichen Planungen. Und weiter: „Die Kolleginnen und Kollegen sind nach wie vor sehr wütend darüber, dass sie obendrein auch noch in feudalherrschaftlicher Manier abgestraft werden! Es reicht einfach".

Um all diesen Zumutungen der hessischen Landesregierung entgegenzutreten, haben im Juni des vergangenen Jahres mehrere Tausend beamtete Lehrkräfte für einen Tag die Arbeit niedergelegt und in der Landeshauptstadt eindrucksvoll für ihre Forderungen demonstriert. Prompt greift die Landesregierung zu Disziplinarverfahren gegen die Kolleginnen und Kollegen, um ein eintägiges unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst zu ahnden. Das verkennt völlig die europäische Rechtslage zum Streikrecht; neue Urteile des hessischen Verwaltungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts bejahen das Streikrecht unter Bezug auf die EMRK. Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hierzu wird noch in diesem Jahr erwartet. [1]

Die GEW Hessen fordert deshalb weiterhin:

- die umgehende vollständige Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten
- die längst überfällige Arbeitszeitverkürzung von 42 auf 40 Wochenstunden und damit die Reduzierung um eine Pflichtstunde für Lehrkräfte
- die Einstellung der Disziplinarverfahren gegen Lehrerinnen und Lehrer, die das ihnen nach der Europäischen Menschenrechtskonvention zustehende Streikrecht in Anspruch genommen haben!

Pressemitteilung der GEW Hessen vom 4. April 2016

---

1 *Kultusminister Lorz muss/sollte – als Jurist – sehr wohl bekannt sein, wie umstritten das Streikverbot für Lehrkräfte selbst in der herrschenden Rechtsauffassung der obersten deutschen Gerichte inzwischen ist. Die Europäische Menschenrechtskonvention von 1952 (EMRK) lässt in Artikel 11 eine Einschränkung des Koalitions- und Streikrechts nur für wenige Gruppen von hoheitlich tätigen Staatsbediensteten zu und neue Urteile des hessischen Verwaltungsgerichts und Bundesverwaltungsgerichts bejahen das Streikrecht unter Bezug auf die EMRK. Aus diesem Grund steht die Frage der Zulässigkeit des Streikrechts für Lehrkräfte beim Bundesverfassungsgericht zur baldigen Entscheidung an.*

Und segne, was du uns bescheret hast ...

Im PR-Wahlkampf quält sich der Beamtenbund zu scheinradikalen Phrasen

Mit der reißerischen Schlagzeile „Beamtenbesoldung in Hessen grundgesetzwidrig" versucht der Beamtenbund Hessen über seine bisherige totale Passivität in Fragen der Abkoppelung der Beamtengehälter von der Tarifentwicklung hinwegzutäuschen. Die Schlagzeile ziert einen Flyer, der an etlichen Schulen des Rhein-Main-Gebietes verteilt wurde. Darin ist in stark verkürzter Form das Ergebnis eines Rechtsgutachtens von Prof. Battis zur hessischen Besoldungsentwicklung zusammengefasst. Prof. Battis kommt in seinem Gutachten zu einigen Anhaltspunkten für die Annahme, dass die von der Landesregierung verfügten Nullrunden für die Beamten*innen im Widerspruch zum Alimentationsprinzip stehen könnten. Dieses nämlich verpflichte die Landesregierung grundsätzlich zur Gewährleistung einer Besoldung im Sinne der allgemeinen Entwicklung des Lebensstandards, wogegen laut Prof. Battis in Hessen durch die jüngsten Sparmaßnahmen auf dem Rücken der Beamten*innen wahrscheinlich verstoßen werde. Damit könnte das Besoldungsgesetz grundgesetzwidrig sein.

Natürlich ist es erfreulich, wenn ein gestandener Verfassungsrechtler bescheinigt, was schon dem Gerechtigkeitsempfinden vieler beamteter Kolleginnen und Kollegen entsprach, die im letzten Jahr aus Protest gegen die Abkoppelung ihrer Besoldung von der Tariferhöhung in einen eintägigen Ausstand getreten sind.

Das Gutachten von Prof. Battis im Auftrag des Beamtenbundes, der ein eigenständiges Eintreten der beamteten Kolleginnen und Kollegen für ihre legitimen Interessen nach wie vor ablehnt, besagt jedoch zunächst einmal nicht mehr, als dass es möglicherweise bei einer gerichtlichen Klärung dieser Frage zu Änderungen des hessischen Besoldungsgesetzes kommen könnte, die eine gewisse Besserstellung als derzeit bedeuten würden.

Ein verbrieftes Recht auf tarifliche Gleichbehandlung mit den angestellten Lehrkräften im Landesdienst ist damit aber nicht gegeben.

Vielfältig und nachhaltig macht die GEW den Protest sichtbar: Transparente an den Schulen im Frühjahr 2015, Warnstreik am 16.6.2015

Natürlich kann es nicht grundsätzlich abgelehnt werden, legitime Forderungen an die Adresse der schwarz-grünen Sparkommissare in Wiesbaden auch auf gerichtlichem Wege vorzubringen. Allerdings sollte jeder, der sich allein auf den Richterspruch zur ***Festlegung*** einer „gerechten" Beamtenbesoldung verlässt, auch wissen, dass die Beschäftigten damit ihre potentielle Macht, diese im direkten Eintreten für ihre Interessen zu erstreiten, aus der Hand geben.

Weitere Negativposten der Arbeitsbedingungen, welche die Kolleginnen und Kollegen an den Schulen seit Jahr und Tag unter Druck setzen, werden durch ein solches Verfahren aber nicht im Geringsten berührt. So zum Beispiel das Problem der im Bundesdurchschnitt höchsten Arbeitszeiten, wie sie die hessische Landesregierung gegen die Interessen von Lehrkräften und Schülern*innen durchgesetzt hat. Oder die Frage der Erhöhung von Klassengrößen, wie sie in den jüngsten Sparmaßnahmen zum Tragen kommen und welche die ohnehin schon angespannten Arbeits- und Lernbedingungen bis zum Anschlag verschlechtern und unter Stress setzen.

Zu all diesen Fragen hat der dbb kein Rezept anzubieten. Die GEW setzt daher schon seit Jahren darauf, auch den beamteten Kolleginnen und Kollegen das Streikrecht zu erstreiten, wie es die Europäische Menschenrechtskonvention vorsieht. Die Aussichten auf Erfolg für diesen Weg haben sich in jüngster Zeit deutlich verbessert. So will seit Juli 2015 auch das Bundesverwaltungsgericht erstmals in seiner Rechtsprechung nicht mehr ohne Wenn und Aber am Streikverbot für Beamte*innen festhalten. Ein ultimativer Entscheid der Verfassungsgerichte, insbesondere des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, steht noch aus. Ohne in Zweckoptimismus zu machen, kann man anhand der bisherigen Urteilspraxis in Straßburg durchaus mit einem Erfolg in dieser Frage rechnen. Dies wäre im europäischen Maßstab nichts als gerecht. Was in anderen europäischen Ländern selbstverständlich ist, soll in Deutschland nicht länger einem spätfeudalen Verständnis von der Stellung der Beamtinnen und Beamten gegenüber ihrem Dienstherren zum Opfer gebracht werden. Darum sind die Pseudoaktivitäten, die der Beamtenbund mit seinem herausposaunten Gutachten für sich in Anspruch nimmt, nicht nur scheinradikales Wortgeklingel. Der Beamtenbund tritt mit diesem Vorgehen vielmehr dafür ein, dass im Prinzip alles so bleibt, wie es seit Kaiser Wilhelms Zeiten die „hergebrachten Grundsätze des Beamtentums" als eine Art elftes Gebot vorsehen und den Beschäftigten die Möglichkeit vorenthalten bleiben soll, durch eigene aktive Interessensvertretung ihre Einkommensentwicklung und sonstigen Arbeitsbedingungen selbst in die Hand zu nehmen. Geht es nach dem dbb, so soll es erst gar nicht zu einem modernen Verständnis des Beamtentums im Sinne mündiger Individuen des 21. Jahrhunderts kommen, sondern bei der spätfeudalen Ergebenheit aus dem neunzehnten bleiben. Der flagranten Missachtung der Interessen von Lehrenden und Lernenden an den hessischen Schulen durch die schwarz-grünen Sparkoalitionäre kann auf diese Weise aber nicht wirkungsvoll entgegengetreten werden.

Ernst Olbrich

Herbst 2015: Fast 10.000 Unterschriften gegen das Besoldungsdiktat dem Kultusminister übergeben

GEW erwartet auch aufgrund des Kommunalwahlergebnisses einen Politikwechsel in Frankfurt

In einem Brief an SPD, CDU, Grüne, Linke und FDP hat die Frankfurter GEW Eckpunkte für die stattfindenden Koalitionsgespräche im Frankfurter Römer formuliert.

Nach den Auseinandersetzungen der vergangenen 5 Jahre um die notwendigen Schulsanierungen in Frankfurt, eine vernünftige Schulentwicklung sowohl der allgemeinbildenden als auch der beruflichen Schulen, um eine Inklusionspolitik, die diesen Namen auch verdient, um den sogen. „Pakt für den Nachmittag“ und die Auseinandersetzungen um die Aufwertung des Erzieherberufs erwartet der GEW Bezirksverband Frankfurt mit seinen über 4.000 Mitgliedern eine Neuausrichtung der Frankfurter Bildungspolitik.

Dies legt nicht zuletzt auch das Kommunalwahlergebnis nahe.

Die GEW wird dazu Mitte April eine Pressekonferenz durchführen.

Die GEW erwartet aber jetzt schon, dass bei den Koalitionsverhandlungen über eine neue Stadtregierung folgende Eckpunkte für einen Politikwechsel beachtet werden:

- Die Bereitstellung der nötigen Ressourcen für eine Neuausrichtung der Bildungspolitik in Frankfurt. Hierzu gehört auch eine verbesserte Personalausstattung für die Planung und das Controlling im Bildungsdezernat.
- Abkehr von den Scheinlösungen der „Modellregionspolitik bei der inklusiven Bildung“ und beim „Pakt für den Nachmittag“.
- Eine realistische, transparente und finanziell abgesicherte Planung für die Sanierung und den Neubau von Schulen und Kitas.
- Gewährleistung von tariflichen Standards bei Kitas und der Jugendhilfe.
- Absicherung des finanziellen Bedarfs für die Bildung in Frankfurt durch Wiederanhebung des Gewerbesteuerhebesatzes und den Verzicht auf weitere PPP-Projekte.

Offener Brief der Bezirksvorsitzenden Sebastian Guttmann und Anja Golder vom 23. März 2016

Warnstreikaktion am 6. April 2016 vor dem Frankfurter Sozialdezernat in der Berliner Straße

Erste Warnstreikaktionen im öffentlichen Dienst

Nachdem die Arbeitgeberseite zum Verhandlungsauftakt am 21. März deutlich zum Ausdruck gebracht hat, dass sie nicht bereit ist, der Forderung nach einer Lohnerhöhung um 6 Prozent nachzukommen, stattdessen die tariflich zugesagten Renten aus der Zusatzversorgung kürzen möchte, kam es auch in Frankfurt am 6. April 2016 zu einer ersten Warnstreikaktion.

Die GEW und der Fachbereich 03 von ver.di hatten ihre Mitglieder bei den freien Trägern im Sozial- und Erziehungsdienst, der persönlichen Assistenz, der Altenpflege und im Gesundheitswesen aufgerufen, sich ab 13:00 vor dem Frankfurter Sozialdezernat zu versammeln und die Sozialdezernentin Frau Prof. Dr. Birkenfeld auf die schlechte Bezahlung und die schwierigen Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben hinzuweisen.

Die streikenden Kolleg*innen erhielten Unterstützung vom Frankfurter Netzwerk Soziale Arbeit, dessen Mitglieder sich mehrheitlich nicht offiziell am Streik beteiligen konnten, da sie Angestellte von Betrieben sind, die nicht tarifgebunden sind. Das ist Ergebnis einer Privatisierungspolitik, die nicht zuletzt von der Sozialdezernentin forciert und vorangetrieben wurde.

Das Netzwerk wies in einer Stellungnahme darauf hin, welche Auswirkungen diese Sozialpolitik auf die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und die Nutzer*innen der Angebote hat: „Ein krasses Beispiel, wie die Situation der Nutzer*innen und der im Sozialbereich Tätigen miteinander in Verbindung stehen, stellt seit einer Weile und aktuell die Situation geflüchteter Jugendlicher und der in diesem Bereich Arbeitenden dar.

Als im Herbst letzten Jahres viele Jugendliche nach ihrer Flucht hier ankamen, war die Stadt Frankfurt zunächst vollkommen mit der Unterbringung und ihrer Betreuung überfordert. Es wurden händeringend Sozialarbeiter*innen gesucht, um in der Versorgung der Jugendlichen zumindest halbwegs den rechtlichen Standards der Jugendhilfe gerecht zu werden. Sowohl für die Jugendlichen, als auch für diejenigen, die sich in dieser Arbeit engagierten, waren die Bedingungen häufig schlecht, bedingt durch Massenunterbringungen in Turnhallen und Hostels mit allen daraus resultierenden Folgen, viel zu wenig Fachpersonal usw. Die Stadt Frankfurt bat die sozialen Träger händeringend, in ihren Einrichtungen Plätze und Personal aufzustocken. Nach der Gesetzesverschärfung ist die Verweildauer der geflüchteten Jugendlichen, die in Frankfurt ankommen, stark verkürzt worden. In den nach der rechtlichen Verschärfung geschaffenen sog. Screeningeinrichtungen ist keine pädagogische Arbeit mehr gefragt, die Jugendlichen werden verwaltet, bis sie in andere Städte/Landkreise müssen. Hierdurch und durch die Abriegelung der Grenzen schaffen es immer weniger Jugendliche, nach Deutschland bzw. Frankfurt zu kommen. Dies führt nun bei den sozialen Trägern dazu, dass sie viele unbelegte Plätze und zu viel Personal haben, welches nicht refinanziert wird. Bei einigen Trägern ist es bereits zu Schließungen von Einrichtungen und zu Kündigungen gekommen. Die Stadt Frankfurt fühlt sich für diese Situation nicht verantwortlich. Unbegreiflich ist, dass sich Träger auf so ein Handeln einlassen, ohne vertragliche Sicherheiten zur Refinanzierung zu schaffen.“

An der Kundgebung beteiligten sich Kolleg*innen von der AWO (Arbeiter Wohlfahrt) Hessen-Süd und von der ASB Lehrerkooperative, die von den oben beschriebenen Maßnahmen betroffen sind.

Wenn die Arbeitgeberseite bei ihrer starren Haltung bleibt, ist davon auszugehen, dass es in den nächsten Wochen zu weiteren Streikaktionen kommen wird. Deren Aussicht auf Erfolg steigt, wenn sowohl die Forderungen der Kolleg*innen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst eine breite gesellschaftliche Unterstützung erfahren wie auch die Aktionen der Beschäftigten vor Ort.

Nähere Infos gibt es auf den Internetseiten des Landes- und des Bezirksverbandes und auf den Seiten der vom ver.di Fachbereich 03 und der GEW Frankfurt eingerichteten Streikuni: *http://streikuni.webnode.com/*.

Anja Golder

6. April 2016: Karin Grünbein-Zimmer und Esmeralda Lehmann demonstrieren für die Forderungen zum TVöD.

… Diesmal kein Personalrat … **Was tun?**

Hermann und Hermine, das schon leicht ergraute Lehrer-Ehepaar, sitzen beim Abendessen, das Hermine gekocht hat.

Hermann: Oh, lecker. Das hebt ja richtig meine Laune.
Hermine: Morgen bist du wieder dran zum Kochen. Aber warum hast du schlechte Laune?
Hermann: Ach, wieder mal die Schule. Bei uns gibt es wohl diesmal keinen Personalrat mehr.
Hermine: Das darf doch wohl nicht wahr sein! Sind bei Euch nicht zwei Drittel in der GEW?
Hermann: Doch, schon, aber die wollen es sich entweder mit der Schulleiterin nicht verderben, oder sie haben keine Lust, sich Konflikten auszusetzen. Und die werden unweigerlich kommen, wenn sie ihre Verhaltensweise, die sie auf ihrem „Change management-Lehrgang" gelernt hat, beibehält.
Hermine: Aber ihr habt ihr doch bei der Abstimmung über die Aufsichtspläne gezeigt, dass sie nicht alles allein entscheiden kann.
Hermann: Ja, das war wirklich gut, dass dir der § 133 aus dem Hessischen Schulgesetz eingefallen ist. Wenn die Kollegien wüssten, über was sie nach diesem Paragrafen alles bestimmen dürfen, würde so manche Zusatzbelastung gar nicht erst entstehen.
Hermine: Dann knüpft doch an diesen Erfolg an! Die „Frösche" wählen sich natürlich eine Personalvertretung, welche Vorlagen nach dem 133 für das Kollegium erarbeitet. Wenn man keinen Personalrat hat, ist die Gefahr, dass sich niemand verantwortlich oder berufen fühlt, solche Vorlagen zu erstellen.
Hermann: Das hab ich heute im Lehrerzimmer auch gesagt, und da haben auch viele genickt, aber trotzdem will niemand kandidieren.
Hermine: Meine Freundin Anastasia hat mir neulich erzählt, wie das an ihrer Schule war, als es mal eine Wahlperiode lang keinen Personalrat gab. Danach, als wieder einer gewählt worden war, musste der um alles kämpfen, weil quasi die Gesprächskultur in der personalratslosen Zeit kaputt gegangen war. Der dortige Schulleiter wollte noch nicht mal ein Monatsgespräch machen, und dass er bei diversen Vorgängen die Mitbestimmung des Personalrats einholen muss, war ihm auch angeblich unbekannt. Die haben eineinhalb Jahre lang nur um ihre Rechte gekämpft, ganz zu schweigen von Mitgestaltung der Entscheidungen in der Schule.
Hermann: Ja, das kann ich mir richtig vorstellen. Das ist ja, wie wenn Du einfach Deine Blumen nicht mehr gießt: die verdorren dann genauso wie die demokratische Verfasstheit der Schule, wenn kein Personalrat da ist. Da kämpft dann jeder nur noch für sich allein. Und die, die weder kämpfen wollen noch sich anbiedern, gehen vor die Hunde.
Hermine: So eine war ja Anastasia. Sie hat gute Ansichten und würde sich niemals beim Schulleiter einschleimen. Aber hingehen und für sich selbst etwas durchsetzen, das kann sie auch nicht. Die hat in der Zeit mehr Vertretung gemacht als sonst jemand. Nur weil kein Personalrat da war, der eine Übersicht verlangt hätte, wer wann für wie viele Vertretungen eingesetzt war.
Hermann: Stimmt, das Pochen auf Gleichbehandlung ist ja eine der wichtigsten Aufgaben des Personalrats. So eine Übersicht kriegt man ja als Einzelperson nicht. Und dasselbe gilt für den Stundenplan, Springstunden, Einsatz in bestimmten Klassen – oh, da fällt mir vieles ein, was ohne Personalrat nicht mehr auf den Verhandlungstisch kommt.
Hermine: Ganz zu schweigen davon, dass die Personalräte über die Schulungen auch immer auf dem neusten Stand gehalten werden und erfahren, wie die Dinge an anderen Schulen gehandhabt werden. Dass manches, was die Schulleiterin gerne will, vielleicht gar nicht geht, weil Rechtsvorschriften entgegenstehen, über die die Schulbehörde wohlweislich Stillschweigen bewahrt, so lange es die Lehrkräfte mit sich machen lassen.

„Ein Personalrat kann helfen."

Hermann: Was meinst Du denn damit?
Hermine: Ach, an unserer Schule wurde mal eine halbstündige Präsenzpflicht vor Beginn des Unterrichts eingeführt. Bis dann Erika bei der GEW-Schulung war und erfuhr, dass das arbeitszeitmäßig gar nicht geht. Man müsste das nämlich auf die Pflichtstunden anrechnen, was natürlich nicht möglich ist, da diese für Unterricht benötigt werden. Du kannst Dir nicht vorstellen, wie schnell die Sache vom Tisch war! Wenn Ihr keinen Personalrat habt, erfahrt ihr so was natürlich nicht mehr.
Hermann: Da fällt mir wieder der Vergleich mit den Fröschen ein. Ein Frosch, der im kalten Wasser sitzt, das man langsam erwärmt, merkt das nicht und wird irgendwann gekocht. So ähnlich ist es auch an den Schulen, wo allmählich immer mehr Aufgaben aufoktroyiert werden.
Hermine: Du meinst, wenn man den Frosch gleich ins heiße Wasser werfen würde, würde er rausspringen.
Hermann: Genau. Wir müssen uns in der Schule wirklich noch mal treffen, glaube ich. Vielleicht kriegen wir ja doch noch ein paar Leute zusammen. Soll ich denn auf meine alten Tage – nee, oder??
Hermine: Ich finde schon, dass die jungen Leute langsam die Aufgaben übernehmen müssten. Aber bevor es keiner macht, solltest Du auf jeden Fall kandidieren!
Hermann: Geht das denn jetzt überhaupt noch? Die Wahlen sind ja schon Anfang Mai.
Hermine: Die Fristen sind meines Wissens schon vorbei. Die Listen mit den Kandidaturen hängen bei uns ja schon aus. Aber das macht nichts: eine Personalratswahl kann man jederzeit initiieren, wenn man keinen hat. Sobald Ihr genügend Kandidaturen habt, solltet ihr das machen.
Hermann: Dann brauchen wir im Mai also gar nicht zu wählen, oder wie? Aber da werden doch auch der Gesamt- und der Hauptpersonalrat gewählt, oder!
Hermine: Ja genau, und da ist es wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen erfahren, dass sie zur Wahl gehen sollen, auch wenn für den örtlichen Personalrat nicht kandidiert wird. Für den Gesamt- und Hauptpersonalrat wählt man natürlich die Liste der GEW!

Die Arbeit in Intensiv-Klassen und -Kursen

Fachtagung der GEW Hessen am 23. Mai 2016 in Frankfurt

Nach erfolgreichen drei Fachtagungen im März 2016 bietet die GEW Hessen eine Fachtagung im Mai in Frankfurt an.

Die Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen in das Bildungssystem ist zweifelsohne eine der größten gegenwärtigen bildungspolitischen Herausforderungen. Schon in den vergangenen Jahren sind viele Schülerinnen und Schüler ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen nach Hessen gekommen, vor 2015 zumeist aus dem EU-Ausland.

Viele Lehrkräfte verfügen daher über langjährige Erfahrung in der Beschulung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern, auf die sich angesichts der nun erreichten Dimensionen zurückgreifen lässt.

Die hessische Landesregierung hat im November 2015 die Schaffung von 800 zusätzlichen Stellen für die Sprachförderung im Rahmen von Intensivmaßnahmen angekündigt. Weiter- und Fortbildungsangebote im Bereich Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache (DaZ/DaF) wurden inzwischen ausgebaut, bleiben aber weit hinter dem Bedarf zurück. Zudem besteht auch hinsichtlich der sozialpädagogischen und schulpsychologischen Angebote ein großer Mangel.

Die GEW Hessen möchte mit den angebotenen Fachtagungen die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch bieten. Von diesem sollen in erster Linie Lehrerinnen und Lehrer profitieren, die schon in der Sprachförderung tätig sind oder dies planen.

Auf den Fachtagungen sollen aber auch Anforderungen an die Politik entwickelt werden, denn die Praktikerinnen und Praktiker aus der Sprachförderung wissen am besten, wie Angela Merkels „Wir schaffen das!" an den Schulen realisiert werden kann.

Themen der Fachtagungen

- Aus dem Arbeitsalltag in Intensivklassen/Intensivkursen
- Umgang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen
- Informationen zu Materialien für den DaZ/DaF-Unterricht
- Diskussion zur Entwicklung von Handlungsperspektiven, damit Integration gelingt

Was kann die GEW Hessen tun?
Anmeldung für die Fachtagung am 23. Mai in Frankfurt
Die Anmeldung sollte folgende Angaben enthalten
Name, Anschrift, Telefon, E-Mail-Adresse, GEW-Mitglied: ja / nein
per Post: GEW Landesgeschäftsstelle Hessen Postfach 17 03 16, 60077 Frankfurt
per E-Mail: info@gew-hessen.de
per Fax: 069–97129393

Crash-Kurse

Für die nächste Wahlperiode wünschen wir uns auch weiterhin eine enge Zusammenarbeit mit den örtlichen Personalräten. Kennenlernen könnt Ihr uns nicht zuletzt auch bei unseren Schulungen. Unser Rat an neu gewählte Personalräte: ***Lasst Euch schulen!*** Mit mehr Rechtssicherheit und einer guten Wissensbasis, was die Verknüpfung von Theorie und Praxis angeht, ist die Personalratsarbeit weniger stressig und wesentlich effektiver:

Crash-Kurse für neue Personalräte in Frankfurt:

Dienstag, 24. Mai 2016
Dienstag, 31. Mai 2016
Dienstag, 07. Juni 2016
Dienstag, 14. Juni 2016

Anmeldung über mailto: *info@gew-frankfurt.de*

Impressum info@gew-frankfurt.de

FLZ
vorm. Frankfurter Lehrerzeitung
Herausgeber
Bezirksverband Frankfurt a. M. der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Bleichstr. 38a, 60313 Frankfurt
Tel.: 069 – 29 18 18,
Fax: 069 – 29 18 19
E-mail: info@gew-frankfurt.de
Bürozeiten Geschäftsstelle des Bezirksverbandes: dienstags und mittwochs 13 bis 17 Uhr donnerstags 14 bis 18 Uhr
Vorsitzendenteam
Sebastian Guttmann, Anja Golder
Redaktion Ernst Olbrich, Herbert Storn, Klaus Bednarz
Rechtsberatung Hanne Hirn, Daniel Gnida, Thomas Sachs montags 15.30–17.30 Uhr, Tel.: 069 – 13 37 78 71, in den Ferien findet keine Rechtsberatung statt.

Satz & Layout
Karin Dienst, Christian Häussler
Druck ORD - Oberhessische Rollen-Druck GmbH
Auflage ca. 3.200
Erscheinungsweise 4 bis 5 mal jährlich **Fotos** wenn nicht anders angegeben: FLZ
Der Bezugspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.
Redaktioneller Hinweis: Die Redaktion freut sich über Zuschriften – möglichst als unformatierte Word-Datei. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Sie behält sich das Recht der Kürzung vor.
Wir danken allen Karikaturisten, Fotografen und Autoren der Bild- und Textmaterialien für die freundliche Überlassung.

Redaktionsschluss Nr. 3-2016: *6. Juni 2016*

GESAMTPERSONALRATSWAHLEN AM 10./11. MAI 2016

ARBEITSVERDICHTUNG

MIT GEW-PERSONALRÄTEN KOMMT MAN BESSER DURCH!

Gestaltung: Zoe Morling | zoe@morling.de

GEW

Personalräte brauchen eine unabhängige und starke GEW

DEMOKRATISCH – KOMPETENT – STREITBAR

GEW