WBZ
Wiesbadener Bildungszeitung, Zeitung des GEW-Kreisverbandes Wiesbaden-Rheingau
Nr. 2 / September 2021 39. Jahrgang

GEW

Je stärker der Wind,

je größer die Welle

INHALT

02 Editorial

03 HGlG - Herzliche Ganz liebe Grüße, Dein Frauenförderplan!

07 Inklusion geht besser - mehr Ressource für die Sonderpädagogische Förderung

09 IGS vor 50 Jahren

10 Die Wiesbadener Schullandschaft : Vielfältig oder ungerecht? Gespräch mit Christian Lahr

14 Die Wiesbadener Schullandschaft hat ein Problem - Stellungnahme zum Schulentwicklungsplan (SEP)

16 Von der endlosen Suche nach Befristungsgründen

18 GEW noch aktiver auf Landesebene

19 „Vor Allem: nicht schaden" Für Anti-Covid-19-Maßnahmen, die im Einklang mit dem obersten Grundsatz der Medizin stehen

***Titelbild** aus dem Buch „Zu Besuch bei Meister Hokusai in Japan", Abenteuer Kunst, Prestel, verbunden mit dem Hintergedanken, je mehr die Angst vor den nächsten (Corona-)Wellen geschürt wird, desto unüberlegter und panischer reagiert die Bevölkerung, wobei eine gewisse Absicht nicht von der Hand zu weisen ist.*

Impressum:
WBZ, Herausgeber ist die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Kreisverband Wiesbaden-Rheingau; Gneisenaustraße 22, 65195 Wiesbaden, E-Mail: info@gew-wiesbaden.de; Homepage: www.gew-wiesbaden.de; Redaktion: Florian Pielert, Hajo Barth, Victoria Gulitz (Text), Thomas Eilers (Layout); Druck: *Sheikh Digitalprinting Untere Albrechtstraße 5, 65185 Wiesbaden,* Auflage: 1500. Namentlich gezeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Auffassung der Redaktion oder des Kreisvorstandes Wiesbaden-Rheingau der GEW wieder.

*Liebe/r WBZ-Leser*in,*

wir freuen uns, heute mit Dir unsere Sommer-Edition der WBZ zu teilen. Dank unserer kompetenten und vielseitig engagierten Autor-innen können wir Dich heute an unseren derzeitigen Themen teilhaben lassen. Brandaktuell natürlich die - leider nicht flächendeckend erfolgte - Sommerferienbezahlung, der aktuelle Schulentwicklungsplan für Wiesbaden sowie der neu erarbeitete Frauenförderplan.*

Eine neue Welle, dieses Bild ruft seit Sommer 2020 nicht mehr die Assoziation mit Sommerferien, Sonne und Sonnenschein hervor, sondern mit Corona die stetige Angst vor der nächsten Welle. Dennoch möchten wir diese Metapher im positiven Sinne nutzen im Hinblick auf zunehmende Gleichberechtigung der Geschlechter, nicht nur im Bildungswesen.

Eine neue Welle der Unterstützung im Hinblick auf die Sommerferienbezahlung für TV-H und andere langfristig in Bildung und Erziehung Beschäftigten - dafür werden wir weiter kämpfen und als GEW einstehen.

Und da aller guten Dinge drei sind, möchten wir zu guter Letzt als Gewerkschaft auch auf Landesebene ordentlich (neue) Wellen schlagen - mit und für Euch!

Aber auch auf unseren „alten Wellen" - Gutes Lehren und Lernen und Inklusion an allen Schulformen - reiten wir weiterhin in Richtung Verbesserung und Transparenz und hoffen, dass Dir unsere Artikel hierzu einen guten Einblick in unsere Arbeit verschaffen.

Feedback und Anmerkungen immer gern an uns, elektronisch, telefonisch oder „in echt" in unseren Kreisverbandssitzungen oder am Stammtisch (aktuelle Termine unter www.gew-wiesbaden.de).

Everybody welcome, Wir leben Inklusion, Diversität und Individualität.

Nun wünschen wir Dir viel Freude beim Lesen und einen guten Wiedereinstieg nach der Sommerpause - erholt und gestärkt für alles, was kommen mag.

Achte gut auf Dich und bleib gesund!

GEW-erkschaftliche Grüße

Chris und Johanna

HGlG - Herzliche Ganz liebe Grüße, Dein Frauenförderplan!

Gespräch im Lehrer*innenzimmer

1

HGlG, was ist denn das schon wieder?

… eigentlich Hessisches Gleichberechtigungsgesetz… Short-version: Ü25, erwachsen aber entwicklungsfähig (mhm… ähnlich wie bei meinem Date letzte Woche…), Grundlage für Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierung in der öffentlichen Verwaltung sowie Grundlage für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan.

2

Frauenförder-What?

Noch nie gehört? Glaub, mir es gibt ihn - auch an unserer Schule!
Das Staatliche Schulamt hat ihn mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (GPRLL) aufgestellt.

3

Und? Hast du auch schon wieder 'nen Neuen?

Alle 6 Jahre gibt es eine Neuaufstellung (aktuell: 2018-2023), alle 3 Jahre eine Fortschreibung mit aktuellen Daten und Prognosen. Bei Bedarf sind auch Änderungen in kürzeren Abständen möglich. Maßnahmen sind anzupassen, wenn es sich herausstellt, dass es mit der Frauenförderung im Schulamtsbezirk nicht so gut klappt.

4

Du weichst aus… Aber erzähl mal: Was soll der so, der Frauenförderplan?

Gleichstellung von Frauen und Männern durchsetzen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen beispielsweise in Leitungsfunktionen.

5

Okay…und wie soll das gehen?

Pass mal auf: Ich erklär's an einem Beispiel: Aufgrund von Daten werden Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ermittelt, z.B. A14-Schulleitungsfunktionen in Haupt- und Realschulen: 29% Frauenanteil.

Dann gibt es die Zielgröße 51% Frauenanteil in den entsprechenden Funktionen.

Entwicklungen bei zu besetzenden Personalstellen können so verfolgt und begleitet werden.

Maßnahmen, um Frauen zu stärken, werden entwickelt.

z.B. Fortbildungen, Potenzialerkennung und -förderung, veränderte Personalauswahlkriterien, Teilzeitermöglichung auf allen Stellen, familienfreundliche Rückkehr- und Rotationsmöglichkeiten, geschlechtergerechte „Führungskultur" und Beurteilungen.

Karikaturen von Marie Marcks aus: Meister der komischen Kunst, Verlag Antje Kunstmann, ISBN 978-3-88897-717-6, Texte: Christine Dietz

6

Hör' mal, ich hab da ‚ne Freundin… die ist zufällig auch Berufsschullehrerin und interessiert sich für eine Funktionsstelle in Schulleitung…ist die dann automatisch drin, oder was?

Der Frauenanteil liegt aktuell bei 44%, Zielgröße 51%. Es gibt aber keinen Automatismus, nach dem die Stelle mit einer Frau besetzt werden muss, da die „Bestenauslese" gilt. Sollen solche Stellen mit Männern besetzt werden, ist dies also nicht unmöglich. Aber der Frauenförder- und Gleichstellungsplan schreibt folgendes vor: Die Amtsleitung prüft, ob zur Erweiterung des Bewerber*innenfeldes eine erneute Ausschreibung der Stelle erfolgen soll. Der Verzicht auf eine Neuausschreibung bedarf einer Begründung. Bei dreijähriger Nichterfüllung des Ziels muss bei jeder Stellenbesetzung mit einem Mann das HKM zustimmen.

7

Ja, auf Leitung habe ich mittlerweile auch Lust, fühle mich aber chancenlos wegen meiner Teilzeitbeschäftigung und erst wenig Berufserfahrung wegen der ganzen langwierigen familiären Pflegetätigkeiten…

Probier's doch einfach! Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan schreibt vor, dass alle Stellen grundsätzlich teilbar sind, auch wenn sie als Vollzeit ausgeschrieben werden. Bei der Dienstlichen Beurteilungen sind zusätzlich übernommene Aufgaben in Teilzeit in Relation zu Vollzeitbeschäftigten zu gewichten. Geleistete Familienarbeit und Ehrenamt werden positiv gewürdigt. Geringe Berufsdauer wegen Kindererziehungs- und Pflegetätigkeiten dürfen keinen Bewerbungsnachteil darstellen.

8

Hey, dann kannst du mir vielleicht auch helfen: Ich bin ja gerade in Elternzeit, war eben bei der Schulleitung wegen meiner Rückkehr zu euch. Ich dachte, alles sei in trockenen Tüchern, aber mir wurde jetzt eine Abordnung nahegelegt!

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan sichert Dir die Rückkehr zu.

Danke! Schon mal gut, zu wissen. Das macht mich gleich stärker.

9

Äh, und woher weißt du das alles?

GEW … da gibt's noch viele interessante Sachen mehr… Zum Beispiel hat dich doch gestört, wie die letzte Abstimmung in der GeKo gelaufen ist. Das könnten wir mal bei 'nem Kaffee als GEW-Schulgruppe besprechen. Da gibt's nämlich 'ne gute GEW-Info zu unseren Rechten der GeKo….

Klingt gut, Montag in einer Woche? Ich bring noch Kuchen mit!

Prima, herzliche, ganz liebe Grüße! Und bis dann!

Wichtig für Dich:

Wenn Du etwas willst, kontaktiere Deine GEW (www.gew-wiesbaden.de). Wir beraten Dich zu Fragen der Frauenförderung, der Teilzeit und der Fragen des Einstiegs in den Beruf nach der Elternzeit.

Christine Dietz, Martina Krämer und Katja Plazikowsky (Ansprechpartnerinnen für Frauenthemen, Frauen- und Gleichstellungsförderung)

Wenn Du weiterliest,

findest Du die konkreten Forderungen der GEW Fraktion im Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Staatlichen Schulamt des Rheingau-Taunus-Kreises und der Landeshauptstadt Wiesbaden.

Den zurzeit gültigen Frauenförderplan inkl. Zwischenbericht zur Zielerreichung zum 1.1.21 findest Du auf

https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/A.%20Textteil_0_0.pdf

https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/2021_05_27_Zwischenbericht_0_1.pdf

Vorstellen können wir uns viel mehr.

Wir fordern die Weiterentwicklung und Konkretisierung von Maßnahmen zur Frauenförderung, weil die bisherigen Mechanismen nicht ausreichend Wirkung zeigen. Die Tendenz zeigt, dass Frauen in Führungsposition zunehmend weniger zu finden sind. Hierzu schrieben wir in der letzten WBZ.

Wir stehen in Verhandlungen mit dem Staatlichen Schulamt über folgende Maßnahmen:

1) Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen von Kolleg*innen in Teilzeit

*a) Teilung von Klassenleitungs-, Tutoren*innen- und Mentor*innenämtern (Teamstrukturen),*

*b) Keine doppelte Klassenführung für Teilzeitkolleg*innen,*

2) Geschlechtergerechte Personalentwicklung

a) Potenzialerkennung und -förderung

a. In anonymisierter Form erfolgt die Publikation von voraussichtlich freiwerdenden Stellen auf der Homepage-Seite der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für die kommenden zwei Jahre und ist alle halbe Jahre zu aktualisieren (z.B. Jahr 2022: drei A15-Stellen im Bereich Schulleitung Gesamtschule).

b. Bei Pensionierungen/Verrentungen oder anderweitig freiwerdenden Funktionsstellen erfolgt unmittelbar nach Genehmigung des Gesuches das Stellenbesetzungsverfahren. Bei regulärer Pensionierung/Verrentung wird das Stellenbesetzungsverfahren ein Jahr im Voraus eingeleitet.

c. Die im SSA an Lehrkräfte zu delegierenden Aufgaben sind konsequent in Rundverfügungen auszschreiben.

b) Entwicklung von Personalauswahlkriterien

a. Verteilung der A14-Beförderungsstellen: Im Übersichtsplan ist routinemäßig die entsprechende Frauen-/Männerquote jeweils für das Gesamtkollegium der Schule (unabhängig von der jeweiligen Vergütung) zu erheben. Weiterhin ist der Anteil der A14-Stellen je Schule vor Vergabe aufgeschlüsselt nach Geschlecht aufzunehmen (wie in diesem Jahr).

b. Die Vergabe der A14-Stellen durch das Staatliche Schulamt und den GPRLL berücksichtigt im Anschluss an die anderen Vergabekriterien (Angleichung des Anteils) auch folgenden Aspekt. Wenn und soweit Schulen der Repräsentanz des Frauenanteils bereits entsprochen haben, wird durch die bevorzugte Vergabe einer A14-Stelle dies über die Setzung eines positiven Anreizes unterstützt.

c) Fortbildungsmaßnahmen

a. Regelmäßige Fortbildungen nicht nur für potenzielle Führungsaufgaben, sondern auch zu Themen der Vereinbarkeit von Familie/Karriere/Beruf z.B. Elternzeit Mutterschutz- und Stillverordnung oder über den Frauenförder- und Gleichstellungsplan selbst sind anzubieten.

d) Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen

a. Bei der Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitung von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen durch Schulleitung auf Kolleg*innen sind die Prozesse so transparent zu machen, dass mehrere Kolleg*innen die Chance haben, sich zu bewerben. Schulleitungen sollen Frauen i.S. des HGlG dabei besonders ansprechen. Zeitlich zur Berichtspflicht der Frauenförderung werden Schulleitungen aufgefordert, kurz ihre Bemühungen bekanntzugeben, damit diese dem Bericht angefügt werden können.

e) Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen

a. Der Satz „Alle Stellen sind grundsätzliche teilbar“ ist in jede Ausschreibung explizit aufzunehmen. Ein Verweis auf eine Verlinkung reicht nicht aus.

b. Neben der Formulierung Beschäftigungsumfang „Vollzeit“ ist auch die Formulierung „Teilzeit“ standardmäßig in Ausschreibungen aufzunehmen.

c. Konkrete Modelle sind zu kommunizieren und bei Bedarf zu erproben: z.B. bei Teilung von Funktionsstellen „Leiten im Team“.

f) Familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten

a. Anträge auf Versetzungen, die familienpolitisch oder mit Schwangerschaft/Elternzeit begründet werden, sind bei Ablehnung von Amtswegen gesondert darzulegen (ca. ½ Seite, inhaltlich auf konkreten Fall bezogen). Das Amt macht es sich zur Aufgabe, diese Anträge besonders sorgfältig zu prüfen, so dass die Ablehnungen soweit wie möglich gar nicht notwendig werden. Die Personallenkungslisten der

betroffenen Schulen sind in diesen Fällen dem GPRLL unverzüglich zur Verfügung zu stellen.

g) Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben

a. Personallenkungsmaßnahmen, die in die Bereiche „Familienpolitische Gründe/Schwangerschaft/Elternzeit“ fallen, sind, wenn das Amt entgegen den Vorgaben des Frauenförderplans diese zu realisieren beabsichtigt, von Amtswegen gesondert zu begründen (ca. ½ Seite, inhaltlich auf konkreten Fall bezogen). Die Personallenkungslisten sind in diesen Fällen dem GPRLL unverzüglich zur Verfügung zu stellen.

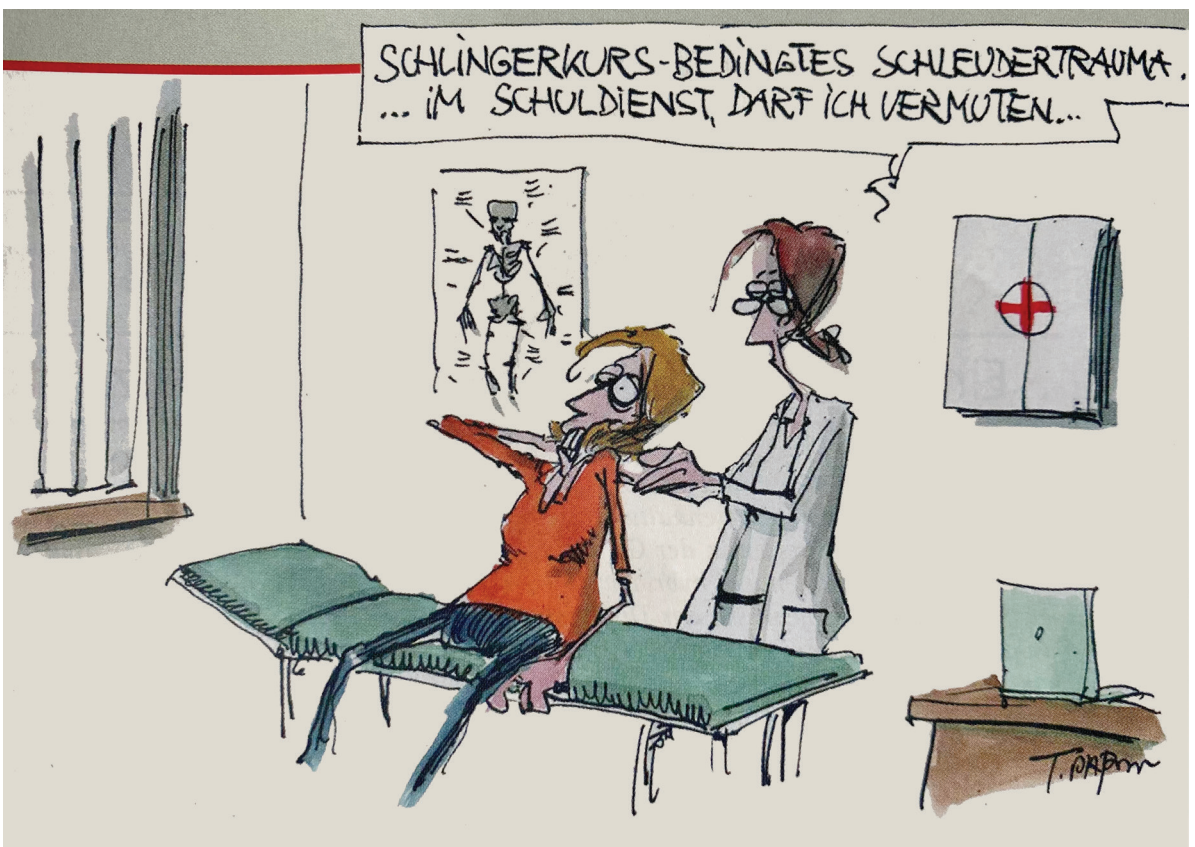
b. Bedarfsorientierte Stundenpläne in Teilzeit müssen gewährt werden. So dürfen beispielsweise die Stundenpläne Springstunden (d.h. Unterbrechungen im Stundenplan) nur im %-Anteil zur Vollzeitstelle enthalten (Vollzeit = 3 Springstunden im Maximum pro Woche). Wird bei der Stundenplanung von dieser Vorgabe abgewichen, ist dies mit dem örtlichen Personalrat zu besprechen und ein Einvernehmen mit diesem über die Abweichung herzustellen.

c. Die Information, dass bei Fragen zur Durchführung des Mutterschutzgesetzes, Stillverordnungen und Beratungsmöglichkeiten SSA und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartner*innen unterstützend zur Verfügung stehen, ist mit Kontaktdaten und hilfreichen Links auf die Homepage des SSA RTWI zu stellen. Willkommen wären auch konkrete Best-Practice-Beispiele oder praktische Tipps.

h) Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern

a. In die Begründung des Gesamturteils aller Kolleg*innen muss, wenn und soweit sie Familien- oder ehrenamtliche Arbeit geleistet haben, ein würdigender Textbeitrag eingearbeitet werden. Dieser hat in die Beurteilung insofern einzufließen, dass er die Bewertung positiv beeinflusst. Entsprechendes gilt für zusätzlich übernommene Aufgaben bei Teilzeitarbeit in Relation zum Vollzeitarbeitsverhältnis.

Christine Dietz



Inklusion geht besser, mehr Ressourcen für die Sonderpädagogische Förderung

Das Dogma der systemischen Zuweisung bei gleichzeitig viel zu wenig hinterlegter Ressource führt zu massiven Ungleichbehandlungen … nicht nur der BFZ-Beschäftigten, sondern auch der Regelschullehrkräfte.

Jahr für Jahr aufs Neue gehen Förderschulkolleg*innen aus den jeweiligen Beratungs- und Förderschulzentren an die Regelschulen. Dies immer mit zu wenig Ressource im Gepäck.

Wie viele Stunden das jeweilige BFZ erhält, legt das Staatlichen Schulamt fest. Mit dieser Vorentscheidung geht bereits die Entscheidung über die unterschiedliche Belastung der Kolleg*innen einher. Nach Angaben des Staatlichen Schulamtes werden auf die vier BFZs folgende Lehrer*innen- Stunden verteilt: Erich-Kästner-Schule 427,52 Stunden, Leopold-Bausinger-Schule 422,95 Stunden, Janusz-Korczak-Schule 475,77 Stunden und an die Albert-Schweitzer-Schule 2680,65. Letztere ist zuständig für ganz Wiesbaden und hat entsprechend mehr Zuweisung.

Auf der Grundlage der Beschlüsse der Inklusiven Schulbündnisse – kurz ISB (im Wesentlichen ein Zusammenschluss von Schulleiter*innen, Staatlichem Schulamt und den BFZ-Leitungen) wird diese zugewiesene Verteilmenge nach einem Verteilschlüssel den Regelschulen zugeordnet. Die Schulen erhalten im Wesentlichen 70% für vorbeugende Maßnahmen (vM), 20% für die inklusiv zu beschulenden Kinder und Jugendlichen (Maßnahmenart IB) und 10% für Projekte.

Damit steht durchschnittlich jedem IB-Kind aus den ca. 20% für die Maßnahmenart IB im Einzugsgebiet der Albert-Schweitzer-Schule 2,3 Stunden im Schnitt zur Verfügung (981,58 geteilt durch 420 SuS). Dies ergibt sich aus dem zugewiesen Anteil für die inklusive Beschulung geteilt durch die Anzahl der IB-SUS. Im Einzugsgebiet der Janusz-Korczak-Schule stehen 2 Stunden (82,56 Stunden geteilt durch 40 SuS), im Einzugsgebiet der Leopold-Bausinger-Schule 1,8 (73,49 Stunden geteilt durch 40 SuS) und im Einzugsgebiet der Erich-Kästner-Schule 1,5 Stunden (39,6 geteilt durch 27 SuS) zur Verfügung.

Gegen bestehende Verordnungen

Diese Unterversorgung, die sich aus dem Durchschnitt der zugewiesenen Ressource für inklusiv zu beschulende SuS ergibt, widerspricht eindeutig der Verordnung über Unterricht, Erziehung und sonderpädagogische Förderung von Schülerinnen und Schülern mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen (VOSB § 13 (2)). Diese sieht vor, dass 3,9 Stunden (§13 (2)) pro IB-SuS vorzusehen sind. Für den Förderschwerpunkt GE und Sehen sind pro Kind 4,9 Stunden zu vergeben. Dies auch tatsächlich umzusetzen, ist aus Sicht der GEW das Mindeste, um dieser besonderen Schülergruppe ein wenig gerecht zu werden.

Aber der eigentliche Bedarf der einzelnen Schüler*innen spielt kaum eine Rolle.

Der Bezug des Staatlichen Schulamts für seine Stundenverteilung ist im Wesentlichen die Anzahl der Schüler*innen im Zuständigkeitsbereichs der BFZs. Allerdings bedeutet, Schüler*in im Einzugsgebiet eines Beratungs- und Förderzentrums zu sein, nicht gleichzeitig einen Bedarf an besonderer Förderung zu haben. Die GEW hält diese Bezugsgröße für verfehlt. Der Bedarf ist das Entscheidende solange die Ressource knapp ist.

Daher sind die festgestellten Bedarfe (IB-SuS) /vM) im Einzugsbereich eines BFZ ein deutlich validerer Hinweis und sollten relevanter Bezugspunkt für die Entscheidung über die Aufteilung der Stunden aus der Zuweisung der sonderpädagogischen Ressourcen auf die unterschiedlichen BFZs im Schulamtsbezirk sein. Auch die Verteilung der Ressource auf die Schulen sollte dies beachten. Nur so können die Vorgaben der VOSB überhaupt umgesetzt werden.

Ungleiche Belastung der Kolleg*innen

Die Begründungen, die das Staatlichen Schulamt anführt, um sich eben nicht an den konkreten Bedarfen orientieren zu müssen, sind: Man wolle die Schüler nicht labeln, keiner solle mit einem Stempel versehen werden etc. pp. Außerdem könnten Schulleitung und Kolleg*innen auf die Idee kommen, den Bedarf künstlich hochzufahren, um mehr Ressource zu erhalten. Letzteres unterstellt unzulässige Bedarfstreiberei, anstatt von realem Bedarf, der mit zu wenig Ressource gedeckt ist, auszugehen.

Die GEW hält dagegen: Der Weisheit, dass gute Förderung allen gut tut und deswegen auch nicht diagnostizierte Kinder von Förderschullehrkräften profitieren, können wir nachkommen, wenn so viel Ressource da ist, dass es für alle reicht. Die GEW fordert hierzu die Formel 3:1:1: Pro drei Regelschulklassen, eine Förderschullehrkraft und eine sozialpädagogische Vollzeitstelle, was beim Bildungsgipfel 2016 vom HKM als „unbezahlbar“ abgetan wurde.

Wenn aber nur der Mangel verteilt wird, dann benötigen es diejenigen Kinder, die diese Förderung am dringendsten brauchen, damit die Kolleg*innen so viel Zeit haben, wie sie brauchen, um gut zu unterstützen.

Denn dieses wohlklingende „Man wolle nicht labeln, nicht etikettieren“ führt in der Realität zu massiven Ungleichgewichten und damit zu sehr unterschiedlichen Belastungen sowohl von Förderschul- wie auch von Regelschullehrkräften.

Wird mal rein mathematisch auf die Effekte der vom Staatlichen Schulamt weitestgehend im theoretischen aufgeladenen Gießkannenprinzip verteilten Ressource geschaut, bedeutet dies folgendes: Für die Kolleg*innen, die im BFZ Albert-Schweitzer-Schule arbeiten, stellt sich die Belastungssituation recht unterschiedlich dar. An der Konrad-Duden-Schule befinden sich beispielsweise nur 5 Schüler*innen im inklusiven Unterricht (dies sind nur 2 % von der gesamten Schülerzahl). Somit stehen diesen Schüler*innen 342 min pro Woche Förderung zur Verfügung. An der Adalbert-Stifter-Schule sind dagegen 44 Schüler*innen (20% der gesamten Schülerzahl) im inklusiven Unterricht. Für jede/n dieser Schüler*in stehen nur 27 min pro Woche zur Verfügung. Für die Kolleg*innen der Janusz-Korczak-Schule stellt sich die Situation wie folgt dar. An der Astrid-Lindgren-Schule stehen für jede/n Schüler*in nur 59 min pro Woche zur Verfügung. Die NAOS hat dagegen hat 127 min pro Woche zur Verfügung. Für die Kolleg*innen der Leopold-Bausinger-Schule stellt sich die Situation wie folgt dar: Die Wisperschule hat für jede/n Schüler*in 27 min pro Woche zur Verfügung. Die Gutenbergschule in Eltville erhält dagegen für jede/n Schüler*in 201 min pro Woche. Für die Kolleg*innen der Erich-Kästner-Schule stellt sich die Situation wie folgt dar: Die Grundschule auf der Au hat für jede/n Schüler*in 49 min pro Woche zur Verfügung. Die Theißtalschule erhält dagegen für jede/n Schüler*in 142 min pro Woche.

Zudem sind es die immer gleichen Schulen, in den immer gleichen Stadtteilen, die besonders viele IB-Kinder haben. Gleiches gilt für die Schulformen. Alle Kinder mit besonderen Bedarfen werden vom Schulamt jedes Jahr aufs Neue in die Gesamtschulen, wenige den HR-Schulen, zugewiesen. In Gymnasien findet die Inklusion faktisch nicht statt.

Kommunizierende Röhren und eine gedeckelte Ressource

Grundsätzlich gilt: Werden Kolleg*innen in die Inklusive Beschulung abgeordnet und verfügen sie über ein zu viel an Abordnungsstunden führt dies notgedrungen zu einem zu wenig für andere BFZ-Kolleg*innen, die in den IB abgeordnet werden. Verfügen Kolleg*innen über zu wenig Ressource für die inklusive Beschulung, so führt dies immer zur Belastung der Regelschullehrkräfte (an der jeweiligen Schule, der der/die Kolleg*in aus dem BFZ zugeordnet ist), die den Bedarf kompensieren müssen.

Dieser Mangel in der inklusiven Beschulung weitet sich aber notwendig auch auf die vM-Maßnahmen aus. Ist zu wenig Ressource für den IB vorhanden, werden eigentlich notwendige vM-Maßnahmen nicht begleitet. Regelschulkolleg*innen (an der Schule mit zu geringer BFZ-Abordnung) werden dadurch benachteiligt. Teilweise führt dies schlicht dazu, dass notwendige vM-Maßnahmen bewusst „übersehen“ oder noch nicht bearbeitet werden, um den Mangel in die Zukunft zu verschieben.

In jedem Fall führt eine falsche Verteilung zur Belastung entweder der anderen BFZ-Kolleg*innen oder der Regelschullehrkräfte. Es handelt sich nun einmal um eine gedeckelte Ressource, die dann zumindest gleich schlecht zu verteilen wäre. Als „kommunizierende Röhren“ führt die Zuweisung überdurchschnittlicher Stunden an einer Stelle zur Zuweisung unterdurchschnittlicher Stunden an anderer Stelle.

Inklusion geht besser

Seit Jahren fordert die GEW bessere Bedingungen für die Inklusion. Ein zentraler Ansatzpunkt wäre, die Rahmenbedingungen für diese Profession zu verbessern und so zu gestalten, dass sie den Anforderungen an den Beruf genügen und mensch so das Kind adäquat unterstützen kann.

Die Realität sieht anders aus: mangelnde Zeit für Kooperation und Team-Teaching, viel zu viel Dokumentation, Verwaltungsarbeit und Bürokratie. Dazu das breite Aufgabenspektrum als Förderschullehrkraft und der ständige Wandel durch Veränderungen

der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Zufriedenheit mit der eigenen Wirksamkeit ist vielfach beschädigt.

In der Realität wird, um es den Kindern recht zu machen und es überhaupt leisten zu können, geschaut, dass die unzureichende Ressource nicht rein mathematisch aufgeteilt wird. Aber wohin mensch die Decke auch zieht, sie ist immer zu kurz. Für die einen deutlich zu kurz, für die anderen etwas weniger.

Die GEW setzt sich für bedarfsgerechte Zuweisung der Ressource ein. Sind mehr Kinder mit besonderen Bedarfen an Schulen, so müssen diese auch mehr Ressource erhalten. Ganz unabhängig davon, wie viele Kinder sonst noch auf diese Schule gehen.

Mehr Inklusion bitte

Vielleicht ist es genau diese Verteilung, die immer wieder dazu führt, dass Kolleg*innen zerrieben werden. Zerrieben zwischen ihren Ansprüchen und der Realität. Und vielleicht ist es genau dieser Umstand, dass gerade in unserem Schulamtsbezirk die Inklusion als Möglichkeit für das eigene Kind von den Eltern nicht gewählt wird. Schauen wir auch wieder auf Zahlen, so sehen wir, dass in Wiesbaden mit lediglich 30,6 % viel weniger Kinder inklusiv beschult werden als beispielsweise in Frankfurt mit 43,7%, oder auch im Rheingau-Taunus-Kreis mit 22,5% im Vergleich zum Vogelsbergkreis mit 60,3% (Statisches Landesamt 2020).

Manon Tuckfeld

„IGS vor 50 Jahren“

„Integrierte Gesamtschule“ als Schulform ist schon lange, immer noch und immer wieder ein Thema in der GEW Hessen....so auch im Kreisverband Wiesbaden/ Rheingau z.B. am 13.7.21 im Zusammenhang mit der Frage, ob wir eine neue Gesamtschule in Wiesbaden brauchen und warum manche Gesamtschulen „überwählt“, andere nicht nachgefragt sind. Ein spannendes Thema für mich, Katja Plazikowsky, auch als Pensionärin noch gerne in der GEW aktiv und in der Zeit von 1965 bis 1971 selbst Schülerin an der Ernst-Reuter-Schule – zu Anfang noch eine additive Gesamtschule, später eine IGS, - eine Zeit, die mich sehr geprägt hat.

Die Ernst-Reuter-Schule in Frankfurt war die erste hessische IGS; als „Modellschule“ spielte sie v.a. in den 1970er- und 1980er-Jahren eine wichtige Rolle als Vorreiter für diese Schulform und stand deshalb oft im Kreuzfeuer der hessischen Bildungspolitik. So wurde im Jahre 1972 der Ernst-Reuter-Schule vom hessischen Kultusministerium das Recht gewährt, eine eigene Schulverfassung zu beschließen, die vorsah, dass das Direktorium künftig auf Zeit vom Lehrerkollegium gewählt wurde, anstelle des bisherigen Modells von Schulleitungen auf Lebenszeit. Während dieses Modell der Kollegialen Schulleitung an der Ernst-Reuter-Schule I in den 1980er-Jahren aufgrund innerer und äußerer Konflikte scheiterte und für öffentlichen Unmut sorgte, bestand die Kollegiale Schulleitung an der Ernst-Reuter-Schule II bis zum Jahr 2004. Als dann der Landtag mit der absoluten Mehrheit der CDU das „Dritte Qualitätssicherungsgesetz“ verabschiedete, wurde auch die kollegiale Schulleitung abgeschafft.

Ab 1989 werden behinderte und nichtbehinderte SchülerInnen inklusiv, also gemeinsam unterrichtet; ein Leitbild ist u.a. die individuelle Förderung der SchülerInnen sowie die multiprofessionelle Zusammenarbeit der Lehrkräfte. Hierfür wurden u.a. auch die Räume der Schule bautechnisch entsprechend umgestaltet.

Zu meiner persönlichen Situation: Mit einigen meiner ehemaligen MitschülerInnen stehe ich auch nach dieser langen Zeit immer noch in Kontakt; so laden wir zu Treffen ein, um uns auszutauschen und natürlich auch von den „guten alten Zeiten“ zu sprechen ... hier einigen Zitate von MitschülerInnen:

- „Da ich von dem traditionellen Gymnasium „Ziehenschule“ kam, war ich das erste halbe Jahr etwas verwirrt, ich sollte plötzlich sagen was ich will und mich dann eigenständig zu Kursen, oder Arbeitsgruppen entscheiden ... das hatte ich bis dahin nicht gelernt ...“

Ernst-Reuter-Schule 1 in Frankfurt am Main

- „... auch ich war ja in der 5./6. Klasse an einem Mädchengymnasium in Frankfurt, bevor ich zu meinem Glück!! durch Umzug in die Nordweststadt an die ERS kam ... habe mich da ebenso immer sehr wohl gefühlt. „
- „... auch für mich war die Schulzeit in der ERS prägend.Vor allem hat sie mir den Übergang an die Uni sehr erleichtert, da wir irgendwie gewöhnt waren, uns selbst zurecht zu finden ... In meinem Arbeitsbereich hatte ich mit Schüler*innen unterschiedlicher Schularten zu tun. Aufgefallen ist mir, dass gerade Schüler*innen von Gesamtschulen eher politisch oder sozial engagiert waren.“
- „Ich kam 1964 an die ERS und wechselte vom ehrwürdigen humanistischen Ludwigsgymnasium in München (nur Knaben) zur ersten Gesamtschule in Deutschland. Heute würde man sagen: ein echter Paradigmenwechsel!“
- Wir haben damals selbständig denken gelernt und nicht nur auswendig lernen. So etwas wie Mobbing gab es auch nicht unter uns, jeder wurde so angenommen, wie er oder sie ist. Bis heute empfinde ich Wertschätzung unter einander.“
- „Zusammenhalt und gegenseitige Hilfe - kein Wettbewerb um bessere Noten ... Gelassenheit im Umgang mit eigenem Scheitern - wir wurden immer ernst genommen und es gab eine Diskussion auf Augenhöhe ....“
- „Bin bis heute fest davon überzeugt, dass mir diese Gesamtschule mein weiteres Leben vorbestimmt hat, auch deswegen, weil ich mehrmals vorher die gymnasiale Ausbildung abgebrochen habe, aus

verschiedenen Gründen. Erstmals konnte ich nachvollziehen, dass sich Engagement lohnt. Innerhalb kurzer Zeit besserten sich meine Noten entsprechend meinem Arbeitseinsatz. Das habe ich vorher so noch nie erlebt. Es gab mir Selbstvertrauen und das erstmals in meiner schulischen Laufbahn. Mein weiterer akademischer Weg war nur so möglich. Ich kann nur positiv auf die Gesamtschulzeit zurück blicken ...“

- Und zu guter Letzt ein ehemaliger Lehrer der ERS: „Ich denke auch mit guten Gefühlen an die damalige Zusammenarbeit und Lehrtätigkeit zurück. Die Schülerinnen und Schüler, die ich damals erlebte, waren ein recht bunter Kreis in Hinsicht auf ihr schulisches Herkommen, zum Teil aus der Realschule und der neuen Sekundarstufe I und Gymnasien kommend, auch manche Opfer einer festgefahrenen Bildungspolitik, manche persönlich belastet mit Entwicklungs- und Lernstörungen. Hinzu kam eine hochpolitisierte gesellschaftliche Umwelt, besonders im Raum der Universität und im Bildungswesen („die 68er“), die auch manche Schülerinnen und Schüler in der ERS - neben den Lehrenden - erfasste, dort Bildung eines „Sozialistischen Lehrerbundes“ und einer mehr sozial-liberalen freien Gruppierung ... die Schülerinnen und Schüler trafen sich in informellen linken Gruppen oder pflegten z. T. einen individuellen halb-politischen Linksstil mit spontanen Aufrufen und Klein-Demonstrationen. Ich hatte mich zum staatlichen Schuldienst gemeldet, um am Aufbau einer Gesamtschule mitzuwirken. Mir schien das Konzept für diesen neuen Schultyp recht verlockend ...“

Ich bin auch heute noch froh, meine Schulzeit an einer solchen Schule verbracht zu haben; sie hat mich positiv geprägt und vor allem: Ich bin auch deswegen gerne zur Schule gegangen ...

Katja Plazikowsky

Die Wiesbadener Schullandschaft: Vielfältig oder ungerecht?

Ein Gespräch über den neuen Schulentwicklungsplan und Bildungsgerechtigkeit in Wiesbaden

Im August vergangenen Jahres nahm die GEW Wiesbaden mit einer kleinen Gruppe an der Auftaktveranstaltung für die Erarbeitung des zukünftigen Schulentwicklungsplanes (SEP) teil. Damals wurde von Seiten des städtischen Schulamtes die Vielfalt der Wiesbadener Schullandschaft gelobt, aus dem Publikum heraus aber auch fehlende Bildungsgerechtigkeit moniert. Die GEW Wiesbaden begrüßt nun einzelne geplante Maßnahmen des mittlerweile vorliegenden SEP, wie zum Beispiel die beabsichtigte Oberstufe für die Wilhelm-Leuschner-Schule oder den Vorschlag für einen Sozialindex, kritisiert aber weiterhin bestehende grundlegende Probleme in der Wiesbadener Schulstruktur.

Der Schulplaner der Landeshauptstadt Wiesbaden, Christian Lahr, lud Mitte Juli anlässlich der Veröffentlichung des aktuellen SEP, der für die Jahre 2022-2026 gelten wird, eine Delegation der GEW-Wiesbaden in das Städtische Schulamt zur Diskussion ein. Für die GEW nahmen Jeanette Seib, Manon Tuckfeld, Chris Hahn, Florian Pielert und René Scheppler teil. Wir danken Herrn Lahr für das konstruktive Gespräch.

Florian Pielert: Insgesamt ist die Sicht der GEW Wiesbaden, dass sich durch die einzelnen zum Teil durchaus positiven Maßnahmen des SEP nicht viel an der allgemeinen Schulstruktur ändern wird: Weiterhin wird fast die Hälfte der Kinder an den Gymnasien angemeldet, wahrscheinlich sogar in Zukunft noch mehr. Wenn es für das Gymnasium nicht reicht, kommt die IGS als Alternative ins Spiel, Realschulen werden – mit wenigen Ausnahmen – immer seltener angewählt. Für alle Schulformen und auch für die Schüler*innen (Stichwort Abschulung) hat diese Entwicklung negative Konsequenzen. Unser Anliegen ist, dass das Städtische Schulamt stärker bildungspolitische Lenkungsfunktionen übernimmt, um nicht nur passiv dem vermeintlichen Elternwunsch entsprechend Schulbau zu betreiben und bestehende Probleme, die wir ja jetzt bestimmt konkretisieren werden, zu zementieren. Das mal vorab sozusagen als Überschrift unseres Gespräches.

Christian Lahr: Der SEP setzt durchaus bildungspolitische Akzente. Aber sowohl die Lehrerinnen und Lehrer als auch die Verwaltung sind in bestimmte Rahmenbedingungen eingebunden. Berechtigterweise sagen Sie von der GEW nun von ihrem Standpunkt aus, dass wir uns nicht nur auf rechtliche Vorgaben stützen, sondern auch eine schulpolitische Funktion übernehmen sollen. Trotzdem können wir mit unserem SEP nicht alle Widersprüche auflösen. Der Elternwille muss – so sieht es das Hessische Schulgesetzt vor - berücksichtigt werden und ist maßgeblich für die Wahl der

weiterführenden Schule. Wir haben uns basiert auf Zahlen und unter Maßgabe der politischen Überzeugungen von Schuldezernent Axel Imholz aber in eine bestimmte Richtung aufgemacht. Wir stärken die Idee der IGS mit der beabsichtigten Oberstufe für die Wilhelm-Leuschner-Schule oder dem Neubau einer weiteren Gesamtschule in den nächsten Jahren. Der SEP entsteht darüber hinaus in einem offenen, partizipativen Verfahren: Wir haben einen Aufschlag gemacht und Leitlinien gesetzt, nun sind Sie, die Interessenverbände und Bürger*innen dran. Dann entscheidet die Stadtverordnetenversammlung und das HKM muss am Ende natürlich auch zustimmen.

Die Rolle der Gesamtschulen und die Wiesbadener Schulstruktur

René Scheppler: Die Frage ist, ob die angedachten Maßnahmen tatsächlich Förderungsmaßnahmen für Gesamtschulen sind, oder nicht vielmehr direkt in die Zweigliedrigkeit führen: Der SEP diagnostiziert praktisch das Ende für Real- und Hauptschulen. Das Modell der integrativen Gesamtschulen, das eigentlich parallel und als Alternative zum dreigliedrigen Schulsystem gedacht war, dient nun als Auffangbecken für alle Kinder ohne Gymnasialempfehlung. Wenn nun in dieser sich anbahnenden Zweigliedrigkeit, die wir als GEW entschieden ablehnen, weitere Gesamtschulen gebaut werden, stärkt das nicht die eigentliche Idee dieser Schulform, sondern degradiert sie vielmehr zum Ausputzer des dreigliedrigen Schulsystems. Wir haben jetzt schon massive Abschulungstendenzen an den Gymnasien mit sehr nachteiligen Folgen für die betroffenen Schüler*innen, das wird sogar noch zunehmen. Es würde mich nicht wundern, wenn wir 2026 hier stehen und 60% Anwahl für die Gymnasien feststellen.

Christian Lahr: Die knapp 50 Prozent für die Gymnasien sind schon eine ziemlich gesicherte und konstante Zahlenreihe. Für Abweichungen treffen wir selbstverständlich auch Vorkehrungen und schaffen zusätzliche Kapazitäten an unterschiedlichen Schulformen. Ich muss mich aber schon am Ist-Zustand ausrichten und kann keinen Wunschzustand formulieren. Das kann die GEW machen und das ist auch legitim. Fakt ist aber, dass die Einrichtung einer Oberstufe für die Wilhelm-Leuschner-Schule eine Stärkung der Gesamtschulen bedeutet, das können Sie nicht abstreiten. Ich sage ganz offen, wir versuchen als Schulträger im Rahmen der Dreigliedrigkeit, die durch landespolitische Vorgaben festgelegt ist, das Modell der IGS zu stärken, um genau der von Ihnen beschriebenen Entwicklung entgegenzuwirken. Die Oberstufe ist für Eltern aus meiner Sicht schon ein Anreiz, sich bei der Anmeldung ihrer Kinder für diese Schulform zu entscheiden, weil es dort nun bessere Möglichkeiten gibt. Nichtsdestotrotz gibt es die freie Schulwahl und es ist nicht die Politik des Schuldezernenten, Gymnasialplätze künstlich zu verknappen.

René Scheppler: Es sollte schon klar werden, ob die Stadt Wiesbaden sagt, die Gymnasien und die IGS als Alternative dazu sind unsere starken Player, das wäre die de facto Zweigliedrigkeit, oder ob das städtische Schulamt ausreichend Signale sendet, um klarzustellen, dass es einerseits das dreigliedrige Schulsystem gibt und andererseits daneben die IGS als Alternative. Im zweiten Falle müsste man die bestehenden Gesamtschulen attraktiver machen, als Leuchttürme in der Schullandschaft mit kleineren Klassen, multiprofessionellen Teams, mehr Schulsozialarbeit usw., anstatt nur neue zu bauen. Mit einer qualitativen Verbesserung steigen dann automatisch auch die Anwahlzahlen. Ein qualitativer statt quantitativer Ausbau würde also in die richtige Richtung weisen. Darüber hinaus müssten die drei daneben bestehenden Schulformen sich selbst tragen, anstatt die IGS als Ausputzer für Abschulungsprozesse zu nutzen. Das dreigliedrige System würde damit sogar in sich stabilisiert. Alle Eltern wüssten dann, die IGS muss zur Klassenstufe 5 angewählt werden und diesen Platz hat man dann exklusiv und im Sinne des eigentlichen Modells der IGS, die dann nicht mehr für die Probleme der anderen Schulformen zuständig ist. Dann wäre auch die ursprüngliche Idee der Gesamtschulen als Alternative zur Dreigliedrigkeit wieder hergestellt und die Wiesbadener Schullandschaft hätte mittelfristig weniger Probleme. Langfristig aber, das wissen Sie, denn Sie sitzen hier ja mit Vertreter*innen der GEW, ist unsere Forderung weiterhin die eine Schule für alle.

Christian Lahr: Das ist eine interessante These zur Rolle der IGS, über diesen Vorschlag werde ich nachdenken. Aber am qualitativen Ausbau der Gesamtschulen arbeiten wir ja auch jetzt schon. Die Wilhelm-Heinrich-von-Riehl-Schule hat zum Beispiel eine 1-zu-1-Ausstattung mit IPads, da hat uns einfach das IT-Konzept überzeugt und wir als Schulträger haben das trotz der finanziellen Anstrengung möglich gemacht. Da kämpft das neue Gymnasium der Elisabeth-Selbert-Schule in

jedem Jahrgang noch für, weil dieses Konzept noch nicht stadtweit festgelegt ist. Es ist also doch so, dass wir auch in schon bestehenden Gesamtschulen die Qualität verbessern. Das Problem ist, wir haben trotzdem eine Abstimmung mit den Füßen, sodass wir eigentlich gar kein richtiges dreigliedriges Schulsystem mehr haben. Das Land Hessen hat die Hauptschulen ja abgeschafft.

Inklusion – eine Aufgabe für alle Schulen?

Manon Tuckfeld: Ja, aber der Bildungsgang besteht ja noch. Letztes Jahr wurden ziemlich unvorbereitet Haupt- und Realschulen gebildet, indem zwei Realschulen einfach Hauptschulklassen zugeordnet wurden. Das hat zu keiner positiven Entwicklung geführt, was die Anwahlzahlen für die betroffenen Schulen betrifft, ganz abgesehen von der zusätzlichen Belastung für die Kollegien. Auch Oberbürgermeister Mende hat immer wieder darauf hingewiesen, dass es um Qualität der Schulen gehen muss, so wie René Scheppler das gerade beschrieben hat. Zu ergänzen wäre auch noch der baulich schlechte Zustand einiger Schulen, hier braucht es mehr Investitionen. Dann muss den UBUS-Kräften ein eigener Raum zugestanden werden. Das nächste Thema wären konkrete Lernkonzepte. Stattdessen wird aber den Real- und Gesamtschulen noch die ganze Inklusion aufgebürdet, während die Gymnasien sich aus dieser riesigen Aufgabe komplett heraushalten.

Christian Lahr: Das ist nicht ganz richtig. Inklusion im weiteren Sinne findet auch am Gymnasium Mosbacher Berg für Kinder mit Hörschädigung statt.

Jeanette Seib: Das sind aber lernzielgleiche Schüler und Schülerinnen.

Christian Lahr: Mag sein, aber wir als Schulträger verhindern keine Inklusion an Gymnasien aufgrund fehlender Eignung oder anderer Lernziele. In dieser Frage sind wir gar nicht zuständig. Wir maßen uns kein Urteil über die Eignung der Kinder für eine bestimmte Schulform an, wir weisen die Schüler*innen nicht zu. Wenn ein Kind mit Beeinträchtigung sagt, ich möchte im Regelunterricht beschult werden, wendet es sich an das Staatliche Schulamt. Unsere Aufgabe für die Inklusion ist es, die Rahmenbedingungen durch den Schulbau zu verbessern. Wir planen jetzt Gebäude für die nächsten 30-50 Jahre. Und alle neuen Schulen, auch die neuen Gymnasien, sind barrierefrei. Diese Schulen sind baulich genauso für Inklusion geeignet und wir schreiben auch im SEP fest, dass Gymnasien stärker in die Inklusion eingebunden werden sollen.

Jeanette Seib: Der Schulträger ist schon noch an weiteren Stellen gefragt, nämlich wenn es konkret um Standortfestlegung für die Inklusion geht. Die neue gymnasiale Elisabeth-Selbert-Schule soll ja Standort werden für Kinder mit Schwerpunkt geistige Entwicklung (GE) nach der Klasse 10. Aber wo sind die Standorte für den Schwerpunkt Körperliche und Motorische Entwicklung (KME)? Ich bin an der Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule tätig, arbeite dort auch im BFZ und bin beim Gesamtpersonalrat, habe also einen Überblick sowohl auf das stationäre als auch auf das Inklusionssystem. Ich versuche in den inklusiven Schulbündnissen immer durchzusetzen, dass endlich die Standorte für die KME-Schüler*innen festgelegt werden. Nur Barrierefreiheit reicht hier nicht aus. Wir haben viele Schulneubauten ohne Konzepte für die Inklusion, und auf einmal wird dann in einigen Räumen festgestellt, dass gar keine Liege hineinpasst. Da müssten endlich mal vorher ausgefeilte Konzepte aufgestellt werden, bevor die Neubauten beginnen. Hierzu haben wir von der Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule und aus unserem BFZ heraus unsere Erfahrung und Expertise angeboten, auch für den Neubau von Schulen. Wir wurden nicht angehört und die Friedrich-von-Bodelschwingh-Schule verliert sogar immer mehr Differenzierungsräume, sodass ich mich frage, wo die KME-Schüler*innen überhaupt noch beschult werden sollen. Bei jedem Neubau müssten eigentlich immer auch die KME-Schüler*innen berücksichtigt werden.

Manon Tuckfeld: Die Stadt müsste jedenfalls darauf bestehen, dass in den inklusiven Schulbündnissen die Schulen für die verschiedenen Förderschwerpunkte festgelegt werden. Da müsste eigentlich der Schulträger tätig werden.

Christian Lahr: Ja, das machen wir. Die Standortfestlegung soll nach den Ferien in der ersten Sitzung bei den inklusiven Schulbündnissen eingebracht und diskutiert werden. Sie wird von uns unterstützt. Die Festlegung von Schwerpunktschulen wäre wünschenswert, damit Schüler*innen mit entsprechender Beeinträchtigung zugewiesen werden können. Entscheiden werden das letztendlich aber natürlich die einzelnen Bündnisse.

Die Zukunft der Berufsschulen

Chris Hahn: Im HKM wird gerade der Zukunftsplan für Berufsschulen entwickelt. Die Überlegungen sind schon im Netz einsehbar und wir werden in Wiesbaden absehbar Ausbildungsberufe verlieren. Auch die ländlichen Berufsschulen werden geschwächt. Wenn die Fachklassen zu klein sind, ist die Schließung geplant. Beim Modellprojekt BÜA (Berufsfachschule zum Übergang in Ausbildung) muss eine Überlastung der Berufsschulen verhindert werden. Der Ansatz ist sicherlich eine Alternative für Hauptschüler, wie sie nach dem Abschluss weitermachen können. Allerdings sollten keine Schüler*innen nach Stufe 1 verlorengehen. Wenn sich die BÜA etabliert und auch stufenfrei

ist, kann man sie sicher gut mit dem Konzept der Mittelstufenschule verbinden und kombinieren.

Christian Lahr: Wir machen uns gerade gemeinsam mit dem Rheingau-Taunus-Kreis zu einem gemeinsamen SEP nur für die Berufsschulen auf den Weg. Da spielen genau diese Fragestellungen dann eine wichtige Rolle. Sie haben meine volle Zustimmung, die Mittelstufenschule in Zusammenarbeit mit den Berufsschulen zu stärken, ist ein sehr wichtiger Punkt.

Chris Hahn: Wir haben hier in Wiesbaden in den letzten Jahren ein massives Sterben von Ausbildungsberufen: Maurer weg, Dachdecker weg, usw. Das freut natürlich auch die lokalen Gewerke nicht. Und genau diese Entwicklung wir durch den Zukunftsplan des HKM noch verstärkt werden. Zwar wird behauptet, dass bei größeren Klassen die einzelnen Ausbildungsberufe wieder eingeführt werden könnten, aber da sind wir doch alle realistisch genug, um zu erkennen, dass einmal abgebaute Kapazitäten nicht so einfach reaktiviert werden können. Was weg ist, wird wohl auch nicht wiederkommen. Stattdessen bräuchte es ein Konzept, zum Beispiel mit einer Modellregion, mit einer kleinen ländlichen Berufsschule, nach Möglichkeit unter Einbeziehung einer Mittelstufenschule, um bedrohte Ausbildungsberufe zu stärken.

Christian Lahr: Ja, wir sehen diese Entwicklung. Angehende Dachdecker müssen nach Limburg-Weilburg. Das ist die Zentralisierung, völlig klar. Das kann man nur bedauern. Diese Entwicklung ist allerdings nicht spezifisch für Wiesbaden oder Hessen, sondern ein bundesweites Problem. In Wiesbaden sind die Probleme noch nicht so groß. Aber bitte machen Sie konkrete Vorschläge. Wir sind da für neue Ideen offen, machen Sie von der Mitbestimmungsmöglichkeit zum SEP Gebrauch und schicken uns Ihre Ideen.

Privatschulen und das Sonderungsverbot

Florian Pielert: Im SEP wird auch das Thema Privatschulen angesprochen, die ja nicht ganz so privat sind, weil sie durch das Land Förderung erfahren. 10% der Wiesbadener Kinder- und Jugendlichen gehen schon auf eine Privatschule, Tendenz steigend. Im Grundgesetz, in der hessischen Verfassung und auch im hessischen Schulgesetz wird der Betrieb von Privatschulen an das Sonderungsverbot geknüpft: Die Ersatzschulen dürfen Kinder nicht nach den Besitzverhältnissen der Eltern aussuchen. Ein Argument, warum Privatschulen trotz hoher Schulgelder betrieben werden dürfen, sind meist Regelungen zur Stipendienvergabe, die auch einkommensschwachen Schüler*innen den Besuch ermöglichen sollen. Aus der Antwort einer Anfrage der LINKEN im Landtag geht hervor, dass auch Wiesbadener Privatschulen das Sonderungsverbot kaum beachten: Bei Schulgeldern, die bei Zubuchung verschiedener Nachmittagskurse schnell über 600 € monatlich betragen können, haben im Schuljahr 2015/16 (neuere Zahlen liegen leider nicht vor) z.B. die Berufsschule Europaschule Dr. Obermayr oder die Montessorischule in Wiesbaden nur einen bzw. gar keinen Schüler, der nicht das volle Schulgeld zahlt. Die Humboldtschule erhebt solche Zahlen nicht einmal. Bei einigen anderen der 12 Privatschulen im Stadtgebiet sieht es ähnlich aus. Was tut die Stadt, damit hier das Grundrecht auf Sonderungsverbot eingehalten wird? Anscheinend gibt es keine Vorgaben zur Einhaltung des Sonderungsverbotes.

Christian Lahr: Da bin ich inhaltlich völlig bei Ihnen, das ist aber eine Frage für die Schulaufsicht. Ersatzschulen profitieren von der staatlichen Förderung und das staatliche Schulamt hat demnach die Aufsichtspflicht. Wenn das Sonderungsverbot nicht eingehalten wird, dann muss von dieser Stelle aus eingegriffen werden.

Verschriftlich von Florian Pielert

Aus dem Peanuts Wochenplaner 2021, Athesia Kalenderverlag GmbH

Die Wiesbadener Schullandschaft hat ein Problem

Davon betroffen sind alle Schulformen

Die aktuellen Anwahlzahlen im Übergang von Klasse 4 der Grundschulen zur Klasse 5 der weiterführenden Schulen zeichnen das Bild einer aus den Fugen geratenen Schulstruktur. Die Entwicklung hat sich die letzten Jahre bereits angedeutet, alle politisch Beteiligten und Verantwortlichen waren sich dieser bewusst und dieses Jahr überschreitet sie einen merklichen Kipppunkt.

Beschreibung

Vorab gilt es einen Blick auf die hessische Schulstruktur zu werfen:

Die Grundschulen führen als echte Gesamtschulen von Klasse 1 bis zur Klasse 4 alle Kinder nach dem Kriterium der Wohnortnähe zusammen . Die weiterführenden Schulen bilden drei Bildungsgänge ab: den gymnasialen, den Real- und den Hauptschulgang. Für diese Bildungsgänge gibt es jeweils eine gleichnamige Schulform (Gymnasien, Realschulen und Hauptschulen). Die Gesamtschulen bilden eine Alternative zu diesem dreigliedrigen System, indem sie alle Bildungsgänge abbilden. In Wiesbaden mit der Besonderheit, dass es sich durchgehend um integrierte Gesamtschulen handelt, die erst zu den Abschlüssen in Klasse 9 (Hauptschule) und 10 (Realschule) überhaupt die Bildungsgänge deutlich abbilden. Zuvor lernen dort alle Schüler*innen gemeinsam.

In diesem Schuljahr haben 1233 Kinder mit Erstwunsch ein Gymnasium angewählt. 845 Schüler*innen wählten in erster Präferenz eine Gesamtschule. In 296 Fällen war eine Realschule der Erstwunsch. Für die Hauptschule gab es noch 24 Erstanwahlen. Und die einzige Mittelstufenschule erhielt 64-mal das Erstvotum der Kinder.Der gymnasiale Erstwunsch macht mit 50,09% somit mehr als die Hälfte der Schüler*innen aus.

2018 lag der Anteil der Schulabgänger*innen mit Hochschulreife in Wiesbaden bei 38,1% (https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1190760/umfrage/anteil-abiturienten-landkreise-metropolregion-frankfurt-rhein-main). Daraus ergibt sich bereits das erste Problem, dass die Gymnasien im Laufe der Klasse 5-13 einen erheblichen Anteil der Schülerschaft verlieren. Man spricht dabei vom „Abschulen“, dieser Prozess erfolgt zu nicht unwesentlichen Teilen in den Jahrgangsstufen 5-9. Im letzten Schuljahr wurde dies besonders sichtbar, als Gesamtschulen im Jahrgang 9 plötzlich neue Klassen bilden mussten, um diese Schüler*innen aufzufangen.

Die zweite problematische Offensichtlichkeit ist ein schnell schrumpfender Anteil der Anwahlen bei den Real- und Hauptschulen. Dieser Trend besteht seit Jahren. Den 320 Erstanwahlen der Haupt- und Realschulen (ohne Mittelstufenschule) stehen 529 verfügbare Schulplätze in den 5. Klassen dieser Schulen gegenüber. Einzig überwählt ist die reine Realschule Werner-von-Siemens (147 Erstwünsche auf 90 Plätze). Andere Schulen erhalten im Extremfall bei 102 verfügbaren Plätzen gerade einmal 17 Erstwünsche. Das kann man schon als existenziell bezeichnen.

Bei den Gesamtschulen sind für 45 Kinder nicht ausreichend Schulplätze in den 5. Klassen vorhanden. Hier steht diesen Schüler*innen eine Lenkung in eine Haupt- und/oder Realschule bevor. Die Überwahl der Gymnasien beträgt im Verhältnis zu den verfügbaren Plätzen 15 Kinder.

Dabei stehen drei *überwählten* Gesamtschulen fünf *unterwählte* Gesamtschulen gegenüber. Bei den Haupt- und Realschulen ist dies im Verhältnis eins zu vier gegeben. Die Gymnasien sind in fünf Fällen über- und in vier Fällen unterwählt. Was hieraus deutlich wird, ist, dass offenbar zu dem deutlichen Ungleichgewicht hin zu den Gymnasien ein weiteres Missverhältnis zwischen einzelnen Schulen der gleichen Schulformen hinzukommt. Offenbar gelingt es somit in Wiesbaden nicht mehr, die 2. und 3. Säule des Schulsystem attraktiv auszugestalten, so dass es sogar innerhalb der Bildungsgänge unter den Schulen derselben Schulform zu einem erheblichen Gefälle kommt.

Diese nun vorliegende Zahlenlage ist zudem dadurch in diesem Jahr von besonderem Interesse, da die Helene-Lange-Schule erstmalig am regulären Verteilverfahren teilnimmt - ihr vorgezogenes Anmeldeverfahren

mit teils massiver Überwahl also verloren hat. Hinzu kommt die Schulpolitik der Stadt Wiesbaden, die von jedem strukturellen oder steuernden Eingreifen absieht und vollständig und einzig auf die Anwahlzahlen bezugnehmend Schulentwicklung betreibt.

Analyse

Diese unregulierte Entwicklung führt für alle Schulformen zu Konflikten. Die durchgehende Problematik in allen Säulen, dass einzelne Schulen offenbar deutlich attraktiver wirken als andere mit den einhergehenden Über- und Unterwahleffekten, steht über allem und wird nicht mehr separat analysiert.

Gymnasien:

Für die Gymnasien zeichnet sich ab, dass die Erstanwahlen weiter steigen werden. Es ist hingegen nicht damit zu rechnen, dass die Abiturient*innenquote in den Jahrgängen im gleichen Verhältnis steigen wird. Damit wird der Abschulprozess intensiviert und die Gymnasien werden sich dieser Herausforderung verstärkt stellen müssen.

Auch in den unteren gymnasialen Klassen werden sich für diese Schulen immer weitere Anforderungen einer zunehmend heterogen Schüler*innenschaft herausbilden. Mit verstärkter Sogwirkung durch die Überrepräsentanz (>50%) werden es immer mehr Schüler*innen dort zunächst versuchen wollen.

Haupt- und Realschulen:

Für diese Schulformen wird es zu einem existenziellen Kampf kommen, den sie bisher dadurch zu überstehen in der Lage sind, dass sie im Laufe der Jahrgangsstufen weitere Schüler*innen hinzubekommen, die an anderen Schulformen absehbar nicht erfolgreich zum Abschluss gelangen. Mit der Planung einer weiteren Gesamtschule ab 2024 wird dies aber immer problematischer, da zu erwarten ist, dass insbesondere die an den Gymnasien gescheiterten Schüler*innen die Gesamtschulen als attraktivere Schulform erkennen. Hier treffen sie auf Mitschüler*innen, die von Anfang an über den Gesamtschulweg den gymnasialen Abschluss anstreben.

Gesamtschulen:

Für diese Schulform steht mit Überschreiten der 50%-Marke der Erstanwahlen an Gymnasien und einem erkennbaren Abfallen der Anwahlen an Haupt- und Realschulen die Gretchenfrage bevor: Sind die Gesamtschulen noch echte Gesamtschulen? Stellen sie tatsächlich noch eine Alternative zum dreigliedrigen Schulsystem dar und können sie noch eine entsprechende Schüler*innenschaft abbilden? Oder werden sie zur Alternative zum Gymnasium in einem letztlich zweigliedrigen Schulsystem?

Die Gesamtschulen treffen die Probleme der Wiesbadener Schulstruktur besonders intensiv, da es bisher keine einzige Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe gibt. Für diejenigen Schüler*innen dieses nach Klasse 4 angestrebten Bildungsgangs wird die Anwahl einer Gesamtschule mit Aussicht auf einen weiteren, unsicheren Schulwechsel nach Klasse 10 zusätzlich unattraktiv.

Vor Jahren haben die Gesamtschulen auch das „Slow-Abi“ verloren, als die G8-Gymnasien vollständig zu G9 zurückgekehrt sind. Hier konnten die Gesamtschulen - zusätzlich zu ihren oft besonderen Lernformen und pädagogischen Ansätzen - mit der Möglichkeit des etwas stressfreieren Wegs zum Abitur punkten.

Grundschulen:

Die Grundschulen klagen bereits seit langem über den enormen Kampf in der 4. Klasse (teils schon in Klasse 3 beginnend) um die meist begehrte Gymnasialempfehlung, gepaart mit einer zunehmenden Entwertung eben dieser Empfehlungen der Grundschulen. Denn letztlich entscheidet der Elternwille allein. Und offenbar wird die Empfehlung der Grundschulen auch zunehmend ignoriert, was sich bereits vorab auf die pädagogische Arbeit dort auswirkt und nicht selten zu Konflikten mit den Eltern führt.

Schulentwicklungsplan

Die wesentliche Herausforderung wird somit sehr grundlegend und schulstrukturell werden. Und Wiesbaden wird dies teils deutlich früher treffen als andere hessische Regionen. Denn wenn man diese Entwicklung derart ungesteuert weiterlaufen lässt, wie man dies in Wiesbaden mit dem Verweis auf den angeblichen Elternwillen tut, wird es zu massiven Problemen zwischen den Schulformen kommen - aber eben auch wie bereits erkennbar unter den einzelnen Schulen. Wenn diese damit allein gelassen werden, werden die Verdrängungskämpfe zunehmen.

Statt die Schulformen und ihre Rollen im (gescheiterten) gegliederten Schulsystem schärfend in den Blick zu nehmen, statt die Schulen derselben Schulform miteinander zu harmonisieren, statt das Anmeldeverfahren nach Klasse 4 für die weiterführenden Schulen neu zu strukturieren, werden seitens der Stadt Wiesbaden Schulen isoliert auf sich selber gestellt, Schulformen zusammengelegt und die Schulstruktur funktional derart überdehnt und -fordert, dass letztlich keine Schulform (selbst das Gymnasium in einer massiven Überforderung insbesondere in den Jahrgängen 5-7) mehr als solche erkennbar bleibt. Und noch schlimmer: dass sogar innerhalb der Schulformen schulscharfe Verdrängungs- und Abgrenzungskämpfe entstehen.

Wir werden nicht bis zum Ende des aktuell vorgelegten Schulentwicklungsplans 2026 warten müssen, um die Verschärfung der oben skizzierte Verschiebungen und Verzerrungen in der Wiesbadener Schullandschaft beobachten zu können.

René Scheppler

Von der endlosen Suche nach Befristungsgründen

Sommerferienbezahlung für Kolleg*innen immer noch Thema

Es sind mit dem neuen Erlass zur Sommerferienbezahlung tatsächlich weniger geworden. Insofern hatte der hessische Kultusminister Alexander Lorz (CDU) recht, als er das Entlassen in die Arbeitslosigkeit als weitgehend abgestellt beschrieben hat. Doch hier zählt jede/r Kolleg*in.

Der Weiterbeschäftigungserlass des Kultusministeriums

Und wenn jede/r zählt, ist die Entlassung in die Arbeitslosigkeit noch lange nicht abgestellt.

Denn wie immer liegt der Teufel im Detail. Auf den ersten Blick liest es sich gut, wenn es heißt, dass Lehrkräfte, die mindestens 35 Wochen lang eine andere Lehrkraft vertreten haben – wie dies beispielsweise bei Elternzeiten häufig der Fall ist – weiterbeschäftigt werden. Doch im Kleingedruckten steht Ergänzendes zu lesen.

Bei Vertragsabschluss mit der TV-H-Kraft muss bereits prognostizierbar sein, dass die Beschäftigung länger als 35 Kalenderwoche dauert. Da geht die Schwierigkeit schon los. Hat sich die zu vertretende Lehrkraft im Hinblick auf die Länge ihrer Elternzeit tatsächlich festgelegt, kein Problem. Findet die Einstellung zu einem Zeitpunkt statt, zu dem noch unklar ist, für wie lange die Elternzeit beantragt wird, kommt es sehr auf die Sachbearbeiter*in im Schulamt an, wie die Prognose lautet.

Elternzeit kann in unterschiedlich lange Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Legt sich die Kollegin/der Kollege fest, zum 01. Mai zurückkehren zu wollen, kann die Vertretungslehrkraft zwar 35 Woche gearbeitet haben, eine Bezahlung in den Sommerferien für seinen anteilig geleisteten Dienst erhält er/sie dennoch nicht. Hier kommt die zweite Bedingung zum Tragen: der Unterrichtseinsatz soll sich schon zum Zeitpunkt der Prognose bis zum Beginn der Sommerferien erstrecken.

Hat die Beschäftigung der Vertretungslehrkraft beispielsweise Ostern vor den Sommerferien angefangen, beginnt der Hürdenlauf zur Sommerferienbezahlung. Denn auch, wenn feststeht, dass es im folgenden Schuljahr auf dem gleichen Vertretungsgrund eine Weiterbeschäftigung geben wird, wird der Vertrag erst einmal bis zum Ende des Schuljahres befristet (Annuitätsprinzip). Im nächsten Schuljahr ***könnte*** ja alles anders sein und die Elternschaft gegebenenfalls durch eine Abordnung von einer anderen Schule bedient werden. Gleiches gilt auch für andere langfristige Vertretungsgründe. An der Jahresgrenze wird fast immer gekappt.

Die Personalsachbearbeiter*innen im Amt prüfen also jedes Jahr zum Ende des Schuljahres erneut die Vertretungsgründe, da wegen des Annuitätsprinzips die Möglichkeit der Prognose zum Vertragsabschluss nicht durchgeführt wurde. Stellt das Amt dann zum Ende des Schuljahres fest, dass der Vertretungsgrund weiterhin besteht, beginnt zusätzlich zum Hürdenlauf auch noch der Sprint. Der neue, abgeänderte Vertrag muss vor Ende des Schuljahres abgeschlossen sein, da der zuvor abgeschlossene ja zum Schuljahresende ausläuft.

Ist Zeit knapp, die Sachlage nicht eindeutig, die Schulleitung nicht auf Zack, der/die Kolleg*in nicht hinterher, der/die Sachbearbeiter*in überlastet, landet der/die TVH-ler*in nicht in der Weiterbeschäftigung und damit der Sommerferienbezahlung – sondern im Arbeits- bzw. Sozialamt.

Eigentlich geht es nur, wenn es passgenau ist.

Die/der Kolleg*in fängt so früh im Schuljahr an, dass die 35 Wochen erreicht werden. Der Befristungsgrund ist einer, der sicher in das nächste Schuljahr hineinreicht. Ja, hineinreicht, weil es ansonsten wieder an der Jahresgrenze oder dem offiziellen Ende des Schuljahres scheitert. Auch muss die Schulleitung ebenso wie der/die Personalsachbearbeiter*in alles im Blick haben und es braucht genügend Zeit für das Ausstellen des neuen Vertrages.

Endet der Vertrag übrigens zwei Tage vor Beginn der Sommerferien, kann so lange gearbeitet worden sein wie mensch will – die Sommerferienbezahlung fällt dann aus.

Die Referendare, die im Übrigen ihr Referendariat kurz vor den Sommerferien beenden, fallen in das gleiche Loch der Nichtbeschäftigung. Gilt auch, wenn sie nicht ohne jede Unterbrechung ab dem 01.02. bis zu den Sommerferien durchgearbeitet haben.

Soweit zu den auf den neuen Erlass bezogenen rechtlichen und verwaltungstechnischen Schwierigkeiten.

Nun die Realität

Es gibt gar nicht so viele Elternzeiten und Sabbatjahre, die von vornherein mehr als 35 Wochen Vertretungsnotwendigkeit erzeugen, sondern der Bedarf ergibt sich aus Krankheits- und Abordnungsvertretungen.

Hat eine TVH-Kraft noch nie für das Land Hessen gearbeitet, ist dies prima: Sie kann einen Vertrag erhalten, der ohne Angabe eines Sachgrundes abgeschlossen werden kann. Hier wäre es theoretisch möglich, für zwei Jahre abzuschließen, da der Vertrag eben nicht von der Rückkehr einer Person abhängt. Hier wiederum schlägt das Jahresprinzip der Verwaltung zu und

der Vertrag wird in der Regel auf ein Jahr begrenzt. Eine so vorgenommene Einstellung endet zum 31.07. Damit erfolgt die Sommerferienbezahlung nur teilweise. Vielleicht wird aber auch der Vertrag verlängert. Die Zitterpartie ist damit der stete Begleiter der ‚Vertretungslehrkraft'.

Abordnungen an andere Schulen oder in die Bildungsverwaltung unterliegen ebenfalls dem Jahresprinzip (also 31.07.) und können auch früher enden, wenn die Kolleg*innen aus irgendeinem Grund zurück an ihre Stammschule kommen. In der Regel enden sie aber zum 31.07.. Sommerferienbezahlung erfolgt somit nur teilweise!

Der Rest ist Achterbahnfahren.

Der Regelfall ist die Vertretung. Im arbeitsrechtlichen Sinn ist dies ein sachgrundbezogener Vertrag, der für die Vertretung einer Person abgeschlossen ist. Hier ist erst einmal egal, für welchen Zeitraum in einem laufenden Schuljahr der Vertrag abgeschlossen wurde, wichtig ist etwas Anderes.

„Der Grundgedanke dieses Erlasses ist, dass das Stammpersonal vertreten wird, und nicht, dass die TVH-Beschäftigten eigene Rechte und Rechtsansprüche haben"

Nach dem Motto „Kommt sie/er zurück oder nicht". Denn es ist egal, für wie lange ein Vertrag geschlossen worden ist. Allein entscheidend ist, wann die Kolleg*innen zurückkommen, die zu vertreten sind. So kann es passieren, dass der Vertrag ungeplant schon Monate vor dem geplanten Ende abgebrochen wird. Der Vertretungsgrund, die Abwesenheit der Kolleg*in, entfällt und der Vertrag wird beendet.

Neben einem möglichen abrupten Ende ist in jedem Fall folgendes von hoher Relevanz. Fallen zwischen zwei Krankheitsvertretungen wenige Tage der Nichtbeschäftigung, ist es schon wieder vorbei mit der Sommerferienbezahlung. Die 35 Wochen fangen in der Zählung wieder von vorne an. Also zurück auf Start.

Und so entstehen unendlich lange Ketten von Verträgen. Kolleg*innen hangeln sich von einer Vertretung zur anderen und scheitern mal an dem einem oder dem anderen Fallstrick.

Hat der/die TVHler*in es dann geschafft, einen neuen Vertrag zum nächsten Schuljahr zu ergattern – was er/sie in der Regel erst weiß, wenn er/sie sich längst bei Arbeitsamt gemeldet hat – hängt auch hier die Bezahlung am Vertretungsgrund.

Es ist also nicht unwahrscheinlich, dass ein/e Kolleg*in bis zu den Sommerferien gearbeitet hat, die 35 Wochen voll hat und somit eigentliche alle Voraussetzungen des Erlasses gegeben sind, er/sie aber dennoch scheitert und zwar am fehlenden Vertretungsgrund in den Sommerferien. Soweit zur Wirksamkeit des Erlasses.

Das heißt, dass am Ende vom Lied immer ein Vertretungsgrund vorliegen muss.

Und da kann mensch so viel und so lange gearbeitet haben wie mensch will, da können alle Vorgaben des Erlasses erfüllt sein, und das kann schon über Jahre so sein – egal! Kein Vertretungsgrund, keine Sommerferienbezahlung.

Der Fehler liegt in der Konstruktion

Der Grundgedanke dieses Erlasses ist, dass das Stammpersonal vertreten wird, und nicht, dass die TVH-Beschäftigten eigene Rechte und Rechtsansprüche haben: Einen Rechtsanspruch beispielsweise, wie ihn jede/r andere Beschäftigte auch hat, nämlich den Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub. Und bezahlter Urlaub ist etwas anderes als die unterrichtsfreie Zeit. In dieser haben sich Kolleg*innen auf den Unterricht vorzubereiten, Klausuren zu korrigieren u.v.a.m.

Die Logik müsste somit diejenige sein, die vom erworbenen Urlaubsanspruch in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer denkt. Damit entfiele auch die Notwendigkeit des Vertretungsgrundes und der Anspruch könnte in Geld beglichen werden.

Aber da will das Ministerium nicht ran. In ihrer Logik müssten ja dann zwei Leute für die gleiche Stelle bezahlt werden – sowas leistet sich ein Staat nicht. Da schickt er die Leute lieber in die Arbeitslosigkeit, nutzt die TVH-ler*innen weiter als Springer*innen, und wenn das dann über zu viele Jahre ging, die schlecht vergüteten Kolleg*innen sich Expertise und Qualifikation angeeignet haben, werden die Verträge einfach nicht verlängert – sonst könnte sich ja eine*r einklagen.

Ein Hoch auf einen solchen fürsorglichen Arbeitgeber.

Manon Tuckfeld

Die GEW Wiesbaden-Rheingau jetzt noch aktiver im Bezirk, auf GEW-Landes- und Bundesebene

Nachdem die „Wiesbadener Gewächse“ Christine Dietz und Manon Tuckfeld ins Vorsitzenden-Team der GEW-Südhessen gewechselt sind sowie René Scheppler derzeit im Landesfachgruppenvorsitz Gesamtschulen, im GEW-Bundesforum „Bildung in der digitalen Welt“ für die GEW-Hessen und in der AG Digitalisierung der GEW Hessen mitarbeitet, kommt René nun auch noch als weitere Verstärkung aus dem KV Wiesbaden-Rheingau in der Bundesfachgruppe Gesamtschulen zum Zug - seit dem Bundesgewerkschaftstag im Juni 2021 auch als stellvertretender Vorsitzender dieser Fachgruppe.

Am 23. März 2021 wurden außerdem Martina Krämer und Katja Plazikowsky ins Vorsitzenden-Team der Personengruppe Frauen der GEW Hessen gewählt. Damit gestalten sie auch auf GEW-Bundesebene im Bundesfrauenausschuss sowie im DGB Hessen-Thüringen Frauenpolitik mit.

Um Frauenthemen auf Bezirksebene kümmert sich Christine Dietz als Mitglied im Vorsitzenden-Team der südhessischen Personengruppe Frauen seit 31. Mai 2021.

Klasse Grundschule Hessen
Distanziertes Zeugnis
für die Nebenfächer

Distanziertes Zeugnis

Vor- und Zuname: Kevin Allein- Zu- Haus **geboren am:** 01.04.2012
Klasse: 3 TikTok **Schuljahr:** 2020/21 2. **Halbjahr**
Versäumte Unterrichtstage: 100 **davon unentschuldigt:** 0

Leistungen in den Nebenfächern

Arbeitsverhalten	sehr gut	**Religion**	sehr gut
Sozialverhalten	sehr gut	**Ethik**	sehr gut
Sport (Schwimmen)	sehr gut	**Kunst**	sehr gut
Musik	sehr gut		

Arbeits- und Sozialverhalten:

Arbeitsverhalten:
Alexa und Siri haben erfolgreich übernommen. Kevin hatte das Glück, technisch gut ausgestattet zu sein: Papas Laptop, einfach tiptop (Schullaptop leider flop). Kevin hatte die häusliche Unterstützung gebildeter Eltern und einer stabilen, schnellen Internetverbindung: herzlichen Glückwunsch.

Sozialverhalten:
Kevin hat 100 neue Freunde in sozialen Netzwerken.

Leistungen in den Nebenfächern nicht SEHR GUT feststellbar:

Sport:
Er ging regelmäßig die Wände hoch und hat es im Wohnzimmer erfolgreich krachen lassen. In den Ballsportarten lief es auf dem Einkaufszentrum Parkplatz meistens rund.

Musik:
Kevin tanzte seinen Eltern sehr motiviert auf der Nase herum und mimte den Masked Singer mit All By Myself.

Religion:
Er verlor den Glauben nicht und hörte stets gut zu, wenn die Politiker in Gleichnissen redeten.

Ethik:
Er teilte seine Aufgaben großzügig im Schulportal und mit seinen Eltern.

Kunst:
Mama kann toll malen.

Wiesbaden, den 16.07.2021

Frau Notgedrungen — Schulleiter(in)
Herr Widerwillig — Klassenlehrer(in)

Notenstufen: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = ungenügend
Zeugnis gemäß §1a der Juxverordnung. Der Zeugnis-Generator ist ein kostenloser Service von Onlinewahn.de

Außerdem ist Johanna Browman seit 4. Mai 2021 Teil des Vorsitzenden-Teams der neu gegründeten Bezirksfachgruppe Grundschulen der GEW-Südhessen, die es mit ihrem „Distanzierten Zeugnis“, einer Kritik zur verpflichtenden Notengebung in den Grundschulnebenfächern trotz Distanzunterrichts und Fokussierung auf die Hauptfächer, gleich bis in die Hessenschau geschafft hatte (https://gew-suedhessen.de/home/details/distanziertes-zeugnis, https://www.hessenschau.de/morgenticker/hessen-am-morgen-die-nachrichten-im-ticker,hessen-am-morgen-freitag-510.html#c342a47d-888a-40e3-b71d-46e2fe69f5b2).

Des Weiteren vertritt René Prokop unseren Kreisverband bei der Jungen GEW auf Landesebene.

An dieser Stelle sei auch der Wiesbadener GEW-Kollege Peter Eickelmann dankend erwähnt, der seit langen Jahren das Amt des Bezirksschatzmeisters der GEW-Südhessen höchst gewissenhaft und stets ehrenamtlich ausübte.

Wir freuen uns, dass wir so viele Kolleg*innen für die Arbeit auf weiteren GEW-Ebenen gewinnen konnten und somit die GEW als Organisation für kompetente Interessensvertretung der Bildungsbeschäftigten in der Öffentlichkeit stärken können.

Unsere Kreisvorstandssitzungen sind übrigens immer für Gäste offen. Kommt einfach mal vorbei und bereichert unsere Runde! Wir treffen uns derzeit alle zwei Wochen um 19 Uhr an der Kerschensteiner Schule.

Christine Dietz

„Vor allem: nicht schaden“ Für Anti-Covid-19-Maßnahmen, die im Einklang mit dem obersten Grundsatz der Medizin stehen

Am 7. Mai publizierte die französische Tageszeitung „Le Monde“ einen Offenen Brief, gezeichnet von Wissenschaftlern diverser Disziplinen sowie Interessenvertretern sozialer Organisationen. Darin fordern die Verfasser ein generelles Umdenken in der Corona-Seuchenabwehr und benennen die verheerenden Schäden, die das bislang waltende, stumpf-brutale Hygieneregime hinterlassen hat. Sowohl Analyse und Kritik der Experten als auch ihre Vorschläge zur Besserung können nahtlos auf deutsche Verhältnisse angewandt werden.

Die Infektion mit dem Coronavirus kann nicht das einzige Kriterium sein, um den Gesundheitszustand einer Bevölkerung festzustellen. Für die WHO ist Gesundheit „der Zustand des körperlichen, geistigen, sozialen Wohlbefindens und besteht nicht nur in der Abwesenheit einer Krankheit oder einer Behinderung“.

Richard Horton, Chefredakteur der medizinischen Fachzeitschrift „The Lancet“ aus Großbritannien, erinnert daran, daß Covid-19 nicht bloß eine pandemische Infektion ist. Es handelt sich vor allem um eine Syndemie, in der die Wechselwirkungen zwischen Infektionserkrankung, nicht übertragbaren Krankheiten und Alter zu einer Verschlimmerung der Symptome und einer verschlechterten Prognose der Infektionserkrankung selbst führen.

Bereits bestehende chronische Krankheiten befördern die Durchseuchung und die Schwere des Verlaufs, und die Verbreitung dieser nicht übertragbaren Krankeiten wiederum ist gesellschaftlich abgestuft. Sie nehmen in dem Maße zu, in dem das ökonomische und soziale Kapital der Einzelnen abnimmt.

Diese soziale Abstufung wird ebenfalls vom Begriff der Syndemie erfaßt: Die ökonomisch schwächsten Bevölkerungsgruppen, in denen sich andere Krankheiten häufen, sind diejenigen, die unter Covid-19 und der Covid-19-Politik am meisten zu leiden haben.

Indem wir das Schwergewicht der Maßnahmen auf Verminderung der Virusübertragung legen und diese Maßnahmen auf alle und überall anwenden, ohne die Schwächen, Bedürfnisse und Fähigkeiten der Einzelnen einzukalkulieren, ist unser Blick auf die Gesundheit eingeschränkt und verlieren wir, was das Coronavirus betrifft, an Effizienz. Mittlerweile warnen wissenschaftliche Studien davor, daß die erlassenen Restriktionen dazu beitragen können, die ökonomischen, sozialen und gesundheitlichen Ungleichheiten zu erhöhen, ja, neue zu erzeugen. Wie eine Mehrheit der von der Zeitschrift „Nature“ befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler es einschätzt, ist nicht ausgeschlossen, daß das Virus endemisch wird und jedes Jahr wiederkehrt, gerade so wie zahlreiche virale Atemwegserkrankungen, etwa die Grippe oder das Humane Respiratorische Synzytial-Virus.

Daher muß jetzt ein Paradigmenwechsel stattfinden. Es ist an der Zeit, die Covid-zentrierte medizinische Herangehensweise durch einen differenzierten und ausgeglichenen Blick auf die öffentliche Gesundheit zu ersetzen, der die Gesundheit in allen ihren Aspekten beachtet, eingeschlossen den Umweltaspekt und den Aspekt des jeweiligen Lebensalters.

Die Gesundheitskrise und ihr Management haben auf Kinder schwerwigende Auswirkungen

Sind die Kinder von Covid-19 und seinen schweren Verläufen weniger oft befallen als der Rest der Bevölkerung, haben die Gesundheitskrise und ihr Management doch schwere Auswirkungen auf sie. Ihre Entwicklung, ihre Lebensqualität und ihre körperliche und geistige Gesundheit sind erheblich betroffen, vor allem von der aufgeschobenen medizinischen Versorgung und präventiven Behandlung, von der Verschlechterung ihrer schulischen Bedingungen und der Möglichkeiten, die ihnen das familiäre Umfeld sonst bietet. Kinder sind überdies besonders der Unterernährung, dem stumpfen Herumsitzen, den Bildschirmen, den häuslichen Unfällen und innerfamiliärer Gewalt ausgeliefert.

Die Schließung der schulischen und Freizeiteinrichtungen während des ersten Lockdown hat die je nach sozialer und räumlicher Herkunft von enormen Ungleichheiten gekennzeichneten Probleme weiter vertieft. Diejenigen Kinder, die am meisten unter der Strategie zu leiden hatten, welche zwischen März und April 2020 herrschte, waren genau die, die ohnehin die verwundbarsten sind: Solche, die vom Sozialamt, in prekären Familien, bei alleinerziehenden Elternteilen, in miserablen Behausungen leben und Gefahr laufen, Gewalt und Vernachlässigung ertragen zu müssen, ebenso behinderte und kranke Kinder. Bestimmungen, die allzu leichtfertig die Schließung der Bildungseinrichtungen vorsahen, sollten wir nun kritisch prüfen, wenn es darum geht, eine aktuelle Strategie angesichts der Coronavirus-Mutanten zu entwerfen.

Allgemein gesprochen haben die Wirtschaftskrise, das Ansteigen der Arbeitslosigkeit und das Absinken in die Armut einen erheblichen Einfluß auf die Gesundheit und auf lange Sicht auch auf die Bevölkerung, vor

allem auf die ökonomisch Schwächsten und die Jungen, die studieren oder gerade erst auf den Arbeitsmarkt gelangen. Der Zugang zu einer Beschäftigung stellt tatsächlich eine wesentliche Determinante [Bestimmungsgröße] der Gesundheit dar. Und übrigens bleibt die Schließung der kulturellen, touristischen oder Sporteinrichtungen nicht ohne Folgen auf das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Französinnen und Franzosen.

Der verhältnismäßige Universalismus sollte das Fundament eines jeden medizinisch-sozialen oder vorbeugenden Vorgehens sein

In Anbetracht des soeben Festgestellten wäre es geboten, daß die verfügten Maßnahmen auf dem Prinzip eines verhältnismäßigen Universalismus [universalisme proportionné] ruhen. Der verhältnismäßige Universalismus ordnet seine Aktionen zugleich allgemein und gezielt an. Er schließt Maßnahmen in sich, die der jeweiligen Vulnerabilität [Anfälligkeit], den jeweiligen Bedürfnissen und Fähigkeiten, den Berufen und den Lebensräumen angepaßt sind.

Der verhältnismäßige Universalismus sollte das Fundament eines jeden medizinisch-sozialen oder vorbeugenden Vorgehens sein. Er würde der gesamten Bevölkerung den Zugang zu den Präventions- und Pflegeprogrammen erlauben, indem er gleichzeitig ein besonderes Augenmerk auf alle hätte, die ein höheres Risiko – hier der Ansteckung durch das Coronavirus – haben. Er würde außerdem die Anpassung der Maßnahmen auf lokale Besonderheiten ermöglichen (was die Verbreitung des Virus, die Vulnerabiliät, das Angebot von Vorsorge und Versorgung usw. betrifft).

Die derzeitigen Maßnahmen zeigen, die Impfung ausgenommen, eine wenig verhältnismäßige Gesundheitsstrategie, die dazu neigt, die Risiken, denen der oder die Einzelne ausgesetzt ist, ebenso auszublenden wie die regionalen und lokalen Gegebenheiten, die Lebens- und Arbeitsräume. Dem Risiko angemessene Verhaltensweisen – Priorität der Impfung der vom Virus besonders gefährdeten Personen, der Fachkräfte, die mit ihnen Kontakt haben, Einrichtung des Arbeitsplatzes je nach Risikofaktor, an die jeweiligen Umstände angepaßte Abstandsregeln – sollten jeweils durchdacht und der Bevölkerung vorgeschlagen, nicht aufgedrängt werden.

Es ist noch immer Zeit, einen neuen Gesellschaftsvertrag nach Maßgabe des Grundsatzes der Medizin – „vor allem nicht schaden“ – zu schließen und von Maßnahmen abzusehen, die mehr Schaden als Nutzen verursachen.

Erstunterzeichner:

Alice Desbiolles, Amtsärztin und Epidemiologin; Patrick Castel, Forschungsleiter, Staatlicher Verband der Politischen Wissenschaften (FNSP); Christèle Gras-Le-Guen, Präsidentin der französischen Gesellschaft für Pädiatrie; Christine Ferron, Generalbevollmächtigte der Staatlichen Verbands für Erziehung und Gesundheit; Cynthia Fleury, ordentliche Professorin am Lehrstuhl für Geisteswissenschaften und Gesundheit am Nationalen Konservatorium der schönen und angewandten Künste; Emmanuel Hirsch, Professor für medizinische Ethik, Universität Paris-Saclay; Jean-Michel Delile, Psychiater, Präsident des Verbandes für Suchtkrankheiten; Gilles Raguin, Infektiologe, Präsident des Institutional Review Board am Pasteur-Institut; Pascale Ribes, Präsident des Verbands der Behinderten APF France; Emmanuel Rusch, Professor für öffentliche Gesundheit, Universität von Tours, Präsident der französischen Gesellschaft für öffentliche Gesundheit. [Insgesamt 39 Ärzte und Forscher sowie Vertreter von Betroffenenverbänden]

Le Monde, 7. Mai 2021, Übersetzung: Stefan Ripplinger, Quelle: kaysokolowsky.de

GEW: „Gewerkschaften fordern 5 Prozent, mindestens 150 Euro mehr Gehalt“

In der Tarifrunde 2021 für den öffentlichen Dienst der Länder geht es um Gehaltserhöhungen für rund zwei Millionen Beschäftigte. Ver.di hat gegenüber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) die Verhandlungsführerschaft für die DGB-Gewerkschaften GEW, GdP und IG BAU sowie die dbb tarifunion.

Die erste Verhandlungsrunde zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften findet am 8. Oktober in Berlin statt, die zweite und dritte Runde sind für den 1./2. November und den 27./28. November jeweils in Potsdam geplant.

Die Forderung der Gewerkschaften bezieht sich auf eine Laufzeit des Tarifvertrags von einem Jahr.