WBZ

GEW

Wiesbadener Bildungszeitung, Zeitung des GEW-Kreisverbandes Wiesbaden-Rheingau
Frühjahr 2021 39. Jahrgang

INHALT

02 *Johanna, Chris*
Wahl ... 2.0

03 *Dr.Manon Tuckfeld*
Blick zurück und Blick nach vorn - die GEW im GPRLL

04 *Dr. Manon Tuckfeld*
Neues aus dem Schulamt

06 **Claudia Schneider**
Der Gesamtpersonalrat stellt sich vor

08 ***Torsten Willig***
Kitas in der Krise

09 *Johanna Browman, Christine Dietz, Katja Giesler*
Der Fortschritt ist eine Schnecke

10 *Johanna Browman*
Von Firmen, die Kinderarbeit unterstützen ...

11 *Jeanette Seib*
Einsatz von Mitarbeiter*innen in Förderschulen

12 *René Scheppler*
Die GEW vertritt die Interessen der Kolleg*innen an Gesamtschulen

13 *Florian Pielert*
Ein realistischer Blick auf das Gymnasium

14 *Chris Hahn*
BÜA die 2. - oder wie aus einem lahmen Gaul ein Rennpferd werden soll!

15 *Martina Krämer*
Das heilige Abitur

16 *René Scheppler*
Digitalisierung der Schulen - Ein Projekt, das Fahrt aufnimmt?

18 *Hajo Barth*
Es geht um Grundrechte

20
Teilzeitumfrage

24 *Dr. Manon Tuckfeld/Carolin Hegner*
Inklusion als Sparmodell - Mehr Ressourcen für die Sonderpädagogische Förderung

25 *Dr. Manon Tuckfeld/Christine Dietz*
Gymnasien ganz weit vorn - Gläserne Decken für Kolleg*innen

26 *Johanna Browman*
Tätigkeitsbericht des Kreisvorstandes Wiesbaden-Rheingau 2020/2021

27 *René Scheppler*
Lobyismus in Schule - NFTE Deutschland e.V. verklagt kritisches GEW-Mitglied - und verliert

28 *Floriann Pielert*
Atomwaffen sind verboten

Wahl ... 2.0

„Wir hoffen, dass diese Wahl stattfindet"

Johanna Browman
Chris Hahn

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie ihr wisst, steht im Mai 2021 nun endlich die verschobene Wahl von 2020 an. Wir hoffen, dass diese Wahl stattfindet und haben daher eine Wahl-WBZ geschrieben. Ihr findet in dieser Ausgabe Artikel aus allen Bildungsbereichen.

Satire ist uns trotz Corona nicht verloren gegangen und wir hoffen, dass ihr das ein oder andere Mal schmunzeln könnt. Gerade in einer solchen Zeit ist es wichtig, die aktivste Fraktion im Haupt- und Gesamtpersonalrat zu stärken, um dem Schulamt und dem HKM weiterhin auf die Finger gucken zu können.

Daher würden wir uns freuen, wenn ihr euer Kreuz wieder bei der GEW macht und in den Kollegien für die GEW Position bezieht. Nur eine starke GEW kann sich für euch stark machen.

Wir wünschen euch viel Kraft, Gesundheit und Spaß beim Lesen.

Mit GEWerkschaftlichen Grüßen

Chris und Johanna
Vorsitzendenteam der GEW Wiesbaden-Rheingau

Blick zurück und Blick nach vorn – die GEW im GPRLL

Über das letzte Jahr zu berichten, ist zum einen einfach und zum anderen schwer. Einfach, da ein Wort alles umschreibt und alles sagt: Pandemie! Die Pandemie gab den Takt vor. Vorsitz, Stellvertretung und Bürokraft (Manon Tuckfeld, René Scheppler, Claudia Schneider - alles GEW-Kolleg*innen) betraten nicht selten das Büro in der festen Absicht, dies oder jenes zu tun und stellten am Abend fest, nichts von dem Geplanten erledigt zu haben. Schon das Anschalten des Rechners barg größte Gefahren, aus der eigenen Spur geworfen zu werden. Die 30-60 Mails wollten gesichtet, weitergeleitet und/oder ausgedruckt werden. Dennoch, gerade diese Mails waren wichtig. Ohne die Reaktionen, Ansprachen und Nachfragen hätten wir uns längst nicht so gut ins Geschehen einbringen können.

Der GPRLL greift vieles von dem auf, was den Kolleg*innen ein Anliegen ist. Ganz oft geht es einfach darum, dass die Kolleg*innen mit ihren Fragen allein gelassen werden. Sie erreichen einfach niemanden im Amt. Die Schulleitung ist auch unsicher und der Personalrat vor Ort kann - wenn und soweit es sich nicht um kollektivrechtliche Fragen handelt - nicht helfen. Der GPRLL sammelt, recherchiert, generalisiert und gibt selbst Antwort oder klärt die Fragen im gemeinsamen Gespräch mit der Amtsleitung.

Dass schulische Personalräte vor Ort an ihre Grenzen stießen, war sehr gut zu verstehen. Die Entlastung der Kolleg*innen mit durchschnittlich einer Stunde pro Woche für ihre kollektivrechtliche Arbeit ist absolut unterirdisch. Da wird der GPRLL schon besser entlastet und unterstützt gern.

Mehr als 50 Rundbriefe und Informationsschreiben zu sehr unterschiedlichen Fragestellungen hat der GPRLL an die örtlichen Personalräte zu deren Unterstützung verfasst und versandt. Themen die aufgegriffen wurden, waren *Corona, Impfen, Digitale Endgeräte, offene Briefe an das HKM, Tage der offenen Tür, Corona, Datenschutz, Mehrarbeit, Videokonferenzsysteme, Dienst- und Unterrichtsverpflichtungen, Schulschließungen, Frühstücken in Grundschulen, Luftfilter, Maskenpflicht, Fenster in Schulen, Schulträgergespräch, Petitionen von Grundschulen, Corona, Personalverwaltung, Lernplattformen, Zwangsabordnungen an Grundschulen, Förderschulen und Corona, Hygieneplan, BigBlueButton, Notbetreuung, UBUS-Zuwendungen, Corona, schutzwürdige Gruppen, Verschiebung der Personalratswahlen, Dokumentationspflicht für außerunterrichtliche Tätigkeit, Schülertransport, Zuweisung von Förderschullehrkräften, Sturm Sabine, CampuService-Mitarbeiter, Microsoft365* u.v.a.m. Diese Verstetigung der Kommunikation mit den örtlichen Personalräten halten wir für einen zentralen Punkt für die Unterstützung vor Ort.

Unserem Selbstverständnis entspricht es auch, dass wir für jede Personalmaßnahme Rücksprache mit den örtlichen Personalräten halten und ihr Votum mit in unsere Entscheidungen einbeziehen. Mehrere hundert Versetzungen und Abordnungen gehen jährlich durch unsere Hände. Alle wollen zu Recht gut begleitet werden. Aber auch mit den betroffenen Kolleg*innen direkt suchen wir den Kontakt (oder diese suchen ihn mit uns), so dass wir bestmöglich unterstützen können.

Im Hinblick auf die **stellvertretenden Schulleitungen** ist der GPRLL in eigener Zuständigkeit für diese Personalentscheidungen. Auch hier wird der Örtliche Personalrat befragt, allerdings hat nur der GPRLL Zugriff auf die Bewerbungsunterlagen und die Feststellungen des Amtes. Hier vertrat das Amt anfänglich die Auffassung, dass man uns lediglich mitteilen müsse, dass das Amt der Ansicht ist, dass die Kollegin oder der Kollege sich in ihrer Funktion bewährt habe und dies für die Entscheidungsfindung des GPRLL reiche. Heute erhalten wir ausführliche Stellungnahmen und Ausführungen zur Bewährung, sodass wir diese für die Schulen so zentrale Entscheidung überlegt und auf der Grundlage von Unterlagen treffen können.

Aufbauend auf unserer Arbeit können Personalräte weiterverhandeln. Aktuell haben wir im Vorfeld des Abiturs die Aussage des Amtes erreichen können, dass **Korrekturtage** gewährt werden können. Das, was das Staatliche Schulamt dort vorschlagen hat, ist sicher nicht auskömmlich. Dennoch ist es eine gute Grundlage weiter zu verhandeln. Zumal die bisherige Position einiger Schulleitungen war, dass es sowas wie Korrekturtage überhaupt nicht gibt.

Jetzt könnte der Blick zurück beendet werden, da – wie schon beschrieben – Corona der Taktgeber war. Dennoch ist es uns immer wieder gelungen, **eigene Akzente** zu setzen.

Wichtig waren uns - die in jeder Hinsicht - prekär Beschäftigten und der Tarifbereich.

Dieser wächst kontinuierlich und bildet jetzt schon gut 20% unserer Beschäftigtenstruktur. Gerade für diesen Bereich ist darauf zu achten, dass die Billigheimermentalität nicht um sich greift. Macht das Amt die Erfahrung, für Schule viel weniger Geld bezahlen zu müssen, wird man sich immer sehr genau überlegen, ob eine Beamtin oder lieber ein TVH-ler die Aufgabe übernimmt.

„Die Pandemie gab den Takt vor"

Dr. Manon Tuckfeld, Vorsitzende des GPRLL

Diesmal, ganz vorne die TVH-ler

Dieses große Themenfeld haben wir seit mehr als zwei Jahren systematisch im Blick. Mehr als 1000 Beschäftigte an unterschiedlichen Schulen im Schulamtsbezirk gaben sich in der Zeit seit 2018 die Klinke in die Hand. Einige blieben kurz, andere sind schon seit Beginn unseres Betrachtungszeitraums dabei. Durchschnittlich arbeiten 400 Kolleg*innen pro Jahr zur Unterstützung in den Schulen des Schulamtsbezirks. Jedes Jahr bangen viele von ihnen um Weiterbeschäftigung. Jedes Jahr wird vielen Neuen von ihnen verspätet der Vertrag überreicht, die Entlohnung nicht rechtzeitig vorgenommen und das Landesticket nicht zum Einstellungstermin ausgehändigt. Letzteres und die Sommerferienbezahlung ist immer wieder Thema in den gemeinsamen Besprechungen.

Wir haben uns jeden einzelnen Fall angeschaut, jede einzelne der Kolleg*innen angeschrieben und auf ihre Rechte

aufmerksam gemacht. Wir haben über jeden einzelnen Fall verhandelt und in Summe tatsächlich erreicht, dass fast 50 Kolleg*innen mehr als im Vorjahr während der Sommerferien bezahlt wurden. Leider fallen immer noch 20% durch die Maschen des Erlasses. Aber auch hier versuchen wir eine Änderung zu erzielen und sind mit dem Hauptpersonalrat (HPRLL) darüber im Gespräch.

Den TVH-lern folgen die UBUS-Kräfte

Viele von ihnen haben 0,5- oder gar 0,25- Stellen. Das ist manchmal gewollt, aber nicht immer. Hier konnten wir erfolgreich mit dem Amt verhandeln, dass immer dann, wenn es sich anbietet, Stellenanteile zusammengelegt werden. Wir selbst versuchen immer wieder und immer wieder erneut, alle vakanten Stellenanteile publik zu machen, damit sich Kolleg*innen, die dies wünschen, darauf bewerben können. Wir hoffen, dass so der Anteil der Vollzeitstellen steigt, mit denen Kollegen*innen auch im Rhein-Main-Gebiet eine Entlohnung erhalten, die es ihnen ermöglicht, eigenständig ihr Leben finanzieren zu können.

Erfahrungsstufen - ein nächstes großes Thema.

Die Erfahrungsstufen gehören zur Eingruppierung. Sie haben wesentlichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung. Die Vergabe der Erfahrungsstufen hat, wie der Name schon sagt, etwas mit Erfahrung zu tun. Ob nun einer Kolleg*in die Erfahrung zuerkannt wird oder nicht, ist so eine Sache. Wir haben, und deswegen bewegen wir das Thema, den Eindruck, dass dies im Staatlichen Schulamt doch recht unterschiedlich gehandhabt wird. Der Blick auf die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen UBUS, Tarifbeschäftigte an Berufsschulen und kurzfristig eingesetzte TVH-ler bestätigt das Bild. Auch hierüber sind wir im Gespräch mit den Kolleg*innen und der Amtsleitung. In konkreten Fällen konnten wir immer mal wieder eine Nachbesserung durch die Anhebung der Erfahrungsstufen erreichen.

Verbeamtete und nicht verbeamtete Teilzeitkräfte

Ganz oben auf unserer Agenda stehen die Ergebnisse, die wir im Rahmen der aufwendigen Abfragen in den Schulen (danke noch einmal für die Unterstützung durch die schulischen Personalräte) über Teilzeitkräfte in Erfahrung gebracht haben. Wir planen dies in eine Vereinbarung zu gießen, die das Format der Teilzeitarbeit so gestaltet, dass die Kolleg*innen nicht dauernd unbezahlt Mehrarbeit leisten. Als wir die Ergebnisse aufbereitet hatten, kam Corona…

Was haben wir als Nächstes vor?

- Dafür Sorge zu tragen, dass die Kommunikation für die Kolleg*innen mit dem staatlichen Schulamt verbessert wird, so dass die Kolleg*innen einen direkten Zugang zu ihren zugeordneten Personalsachbearbeiter*innen haben.
- Die Umstände für alle transparent zu klären, die es Schulen und Schulleitungen ermöglicht, TVH-Kräfte einstellen zu können.
- Die Kolleg*innen zu unterstützen, die Mehrarbeit aufgrund von Corona geleistet haben und dafür durch Zeitausgleich oder finanziell entlohnt werden müssen.
- Eingruppierungen in den Blick zu nehmen. Dies gelingt nicht allein, sondern nur zusammen mit der Tarifkommission der GEW. Es gibt nicht wenige Kolleg*innen an Grundschulen, die für die Hälfte dessen arbeiten, was ihre verbeamteten Kolleg*innen erhalten. Vor dem Hintergrund, dass das Land Hessen unser Arbeitgeber ist, ist dies ein ganz besonderer Skandal.
- Die Versetzungsrunde 2021/22 verstärkt in den Blick zu nehmen. Wir beraten die Kolleg*innen in ihren konkreten Anliegen, versuchen aber auch ganz konkret dem Amt Alternativen zu den von ihm getroffenen Entscheidungen aufzuzeigen, damit der eine oder andere Versetzungswunsch doch realisiert werden kann.
- Weiter an der Seite der Personalräte und der Kolleg*innen zu stehen!

Dr. Manon Tuckfeld, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer

Neues aus dem Schulamt

Der GPRLL ging, genau wie alle anderen, davon aus, dass letztes Jahr im Mai längst ein neuer Personalrat gewählt worden wäre. Mitnichten, wissen wir heute. Die Wahl ist jetzt, also ein Jahr später. Aber Vieles ist schon anders geworden. Vor einem Jahr haben viele Kolleg*innen ihre Personalräte verlassen. Sie waren mental nicht mehr bereit, gingen in Pension oder wollten mal was Anderes tun. Neue Leute rücken ein, die Nachrückerlisten wurden kürzer und kürzer. Einige Personalräte traten zurück oder mussten bereits im letzten Jahr Neuwahlen einleiten. Das ging dem GPRLL auch nicht anders. Zum Glück blieb uns aber die vorgezogene Neuwahl erspart.

So sind viele Kolleg*innen neu in den GPRLL gekommen, die dies so gar nicht geplant hatten. Und es ging gut. Fast alle haben Fuß gefasst in den ihnen zunächst unbekannten Strukturen und sind zu guten Mitstreiter*innen in gewerkschaftlichen und personalrätlichen Angelegenheiten geworden. Auch wenn einige von ihnen anfänglich schneller „laufen lernen“ mussten als im Normalfall, wurden sie doch schnell zu neuen Ansprechpartner*innen der schulischen Personalräte. Heute sind unsere Nachrücker*innen schon Schulformsprecher und Inklusionsbeauftragte. Sie wurden innerhalb kürzester Zeit zu kompetenten Ansprechpartner*innen für die Dezernent*innen des Schulamtes und für die Kolleg*innen der verschiedenen Schulformen. So sind viele Neue auf der Liste der GEW schon die Alten. Und nun auf der Liste der GEW ganz vorne mit dabei.

Der GPRLL hat seine Taktzahlen auch erhöht, um den vielen Anforderungen im Corona-Jahr gerecht zu werden. Er tagt im Durchschnitt alle 14 Tage von 8:30 Uhr bis 14:30 Uhr. Nicht nur die Vor- und Nachbereitung der gemeinsamen Gespräche mit der Amtsleitung gehören in die Sitzungen, sondern auch der Austausch in den internen Besprechungen, um bestmöglich die Interessen der Kolleg*innen zu besprechen, zu vertreten und etwas zu erreichen.

Zu verschiedenen Fragen nimmt der GPRLL Stellung und sehr viel häufiger als früher – interne Kommunikation mit den Schulpersonalräten, offene Briefe, im direkten Austausch mit den Kolleg*innen. Wir sind auch mittlerweile als Gremium mit dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) über personelle Verbindungen gut vernetzt. So bildet sich eine Kette zwischen den örtlichen Personalräten an den Schulen, die teilweise im GPRLL sind und dem HPRLL. Manches kommunizieren wir so schneller, als die offizielle Struktur dies vermag.

Was sonst noch neu ist? Es wird digital!

Personalräte – und zwar auf allen Ebenen – werden sich im Rahmen ihrer täglichen Arbeit mit der Digitalisierung und entsprechenden neuen Strukturen befassen müssen. Ins Haus steht das sogenannte E-Recruiting. Das ist ein neues Format, das die Landesregierung nutzt, um alle Bewerbungen in elektronischer Form abwickeln zu können. Auch Funktionsstellen für Schulen sollen über dies Portal ausgeschrieben und administriert werden. Die Arbeit der Personalräte wird sich dadurch verändern. Den Personalräten werden die Informationen zu diesen Stellen nicht mehr vorgelegt, sondern wir werden uns diese aus dem System ziehen müssen.

Aus einer Bringschuld der Dienststelle wird eine Holschuld. Dies führt immer mehr dazu, dass der Arbeitsaufwand in den Gremien steigt. Auch wird damit die Frage der digitalen Ausstattung für Personalräte erneut an Fahrt aufnehmen, genauso wie die viel zu geringe Stundenentlastung derselben.

Auch das digitale Werkzeug „PPB“, das seit 2019 verpflichtend eingeführt ist, wird zukünftig unsere Arbeit maßgeblich verändern. Das Tool, und zumindest aus diesem Grund ist es uneingeschränkt zu begrüßen, schafft Transparenz hinsichtlich der Personalentwicklung, des Fachbedarfs und der Personalplanung. Alle diesbezüglichen Überlegungen der Schulleitungen und der Dezernent*innen der Staatlichen Schulämter müssen in PPB eingepflegt sein. Zurzeit haben Personalräte noch kein eigenständiges Zugriffsrecht, insofern ist zurzeit nur von theoretischer Transparenz zu sprechen. Das Einfordern von Transparenz ist, das werden viele schon selbst erfahren haben, oft heikel, da sowohl die Schulleitungen als auch das staatliche Schulamt so mache Überlegung hinsichtlich geplanter Personalmaßnahmen lieber für sich behält und die Personalräte nicht gerne in Planungen einbezieht (sondern lieber vor vollendete Tatsachen stellt).

Auf der Ebene des Gesamtpersonalrats versuchen wir bereits in dieser Versetzungsrunde durch Einblick in diese Tools an den Überlegungen des Staatlichen Schulamtes beteiligt zu werden. Dies um kompetent im Interesse der Kolleg*innen für deren gewünschte Versetzungen agieren zu können. Wir werden alle Möglichkeiten nutzen, mitzugestalten. Sicher wird der Gebrauch von PPB in den nächsten Jahren – auch für Personalräte – eine große Rolle spielen.

Zu diesen neuen Entwicklungen wird der GPRLL Schulungen anbieten und den örtlichen Personalräten ein Ansprechpartner sein.

Dr. Manon Tuckfeld

KiTas in der Krise

Schon vor Corona waren die Arbeitsbedingungen in hessischen KiTas mehr schlecht als Recht: Kurz zusammengefasst gab & gibt es zu wenig & dadurch permanent überlastetes Personal für die Kinder. Aus Sicht von Eltern ist die Lage noch schwieriger, denn es gibt insgesamt deutlich zu wenige Plätze: immer noch suchen Eltern händeringend einen KiTa-Platz für Ihr Kind & das Jahre nach Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz.

Corona hat die Lage - wie wohl überall - dramatisch verschärft, da zur Vermeidung von Infektionen Personal weniger flexibel eingesetzt werden kann (mal eben in der anderen Gruppe Vertretung machen oder gar Gruppen zusammenlegen geht nicht - wird aber dennoch verschiedentlich gemacht!) & der vorübergehende Ausschluss der Beschäftigten Ü60 während des ersten Lockdowns von März bis Juni 2020 hat gezeigt, wie eng die Personaldecke ist, wenn dieser Personenkreis absehbar in Rente gehen wird. Auch die doch eher moderaten Lohnerhöhungen in Folge der Tarifrunde 2020 werden den Beruf Erzieher'in nicht derart aufwerten, dass junge Menschen ihn ab sofort scharenweise erlernen - sprich: die i.d.R. 5-Jährige Ausbildung machen wollen. Im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen sei allen gedankt, die sich rege an den Warnstreiks beteiligt haben! Damit hatte die Arbeitgeberseite angesichts des Einstiegs in die Tarifrunde (Übergangsangebot von verdi wurde abgelehnt) wohl nicht gerechnet & durch

„Für die Zukunft bleibt zu wünschen, den Beruf weiter aufzuwerten."

Thorsten Willig (Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe, GEW-Wiesbaden-Rheingau)

das Streikengagement konnte ein einigermaßen passabler Tarifabschluss erkämpft werden. Dank Allen, die mitgestreikt haben!

Aktuell gibt es den Lichtblick, dass KiTa-Beschäftigte, die seit April 2020 durchgehend zumindest Notbetreuung im Direktkontakt ohne nennenswerte Schutzmaßnahmen geleistet haben, in die 2. Prioritätsgruppe der Corona-Schutzimpfungen vorgezogen wurden. (Politik kann auch schnell sein ;-) Sicherlich unter anderem deswegen, weil "viel" AstraZeneca-Impfstoff liegen blieb - aber immerhin.

Für die Zukunft bleibt zu wünschen, den Beruf weiter aufzuwerten, um die absehbar dünner werdende Personaldecke durch beruflichen Nachwuchs zumindest auszugleichen, besser noch zu verstärken, denn die Anforderungen an den Beruf "Erzieher'in" werden im Lichte gesellschaftlicher Entwicklungen anspruchsvoller werden & KiTas sind keine Betreuungs- vielmehr BILDUNGS-Einrichtungen!

Der Fortschritt ist eine Schnecke, aber wir schieben sie - Gemeinsam und als Einheit Weiter an!

„Vollzeit muss zumutbar sein – keine übervolle Vollzeit!"

Katja Giesler, Fachsprecherin Grundschulen im GPRLL

Wie würden sich die Kolleg*innen an den Grundschulen im Schulamtsbezirk wünschen, dass das Gehör für Ihre Belange so um sich greife, wie die Corona-Pandemie:

Die Belastungen sind groß und steigen – gefühlt exponentiell – nicht nur, aber letztendlich auch wegen der Coronakrise. Zu den Auflistungen aus unzähligen Überlastungsanzeigen der letzten Jahre gesellen sich wie unter einem Brennglas die Erfordernisse des Unterrichtens unter (ständig wechselnden und kaum umsetzbaren) Corona-Auflagen.

Dass die anfallende Arbeit an den Grundschulen so nicht mehr leistbar ist, bestätigen die Zahlen des hiesigen Frauenförderplans, der in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben und vom Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (GPRLL) mitbestimmt wird. Im Jahr 2018 arbeiteten 34,5% aller Lehrkräfte im Schulamtsbezirk in Teilzeitmodellen. In den Grundschulen waren es in letzter Zeit mit 42,4% jedoch überproportional viele, Tendenz steigend. Denn aktuell zum 31.12.2020 arbeiten weit über 50% der Grundschullehrkräfte in Teilzeit.

Natürlich sind Gründe für Teilzeitbeschäftigung oft durch Sorgearbeit bedingt, die traditionell immer noch weiblich ist; und an Grundschulen arbeiten zu 90% Frauen. Allerdings verringern Kolleg*innen ihre Arbeitszeit mit allen damit verbundenen Gehalts- und Pensionseinbußen auf private Kosten, weil Vollzeit aus Rücksicht auf die eigene Gesundheit oder die Unterrichtsqualität schlichtweg nicht mehr machbar ist. Das Aufgabenspektrum der unterrichtsnahen und außerunterrichtlichen Tätigkeiten, die nicht durch die Pflichtstundenverordnung erfasst und nirgends als Arbeitszeit dokumentiert werden, steigt seit Jahren ungebremst an. Grundschullehrkräfte unterrichten im Vergleich zu allen anderen Lehrämtern mit der bundesweit höchsten Pflichtstundenzahl von 28,5.

Die GEW Wiesbaden-Rheingau und die GEW-Fraktion im GPRLL sehen diese Entwicklung mit Sorge und fordern entsprechende Änderungen:

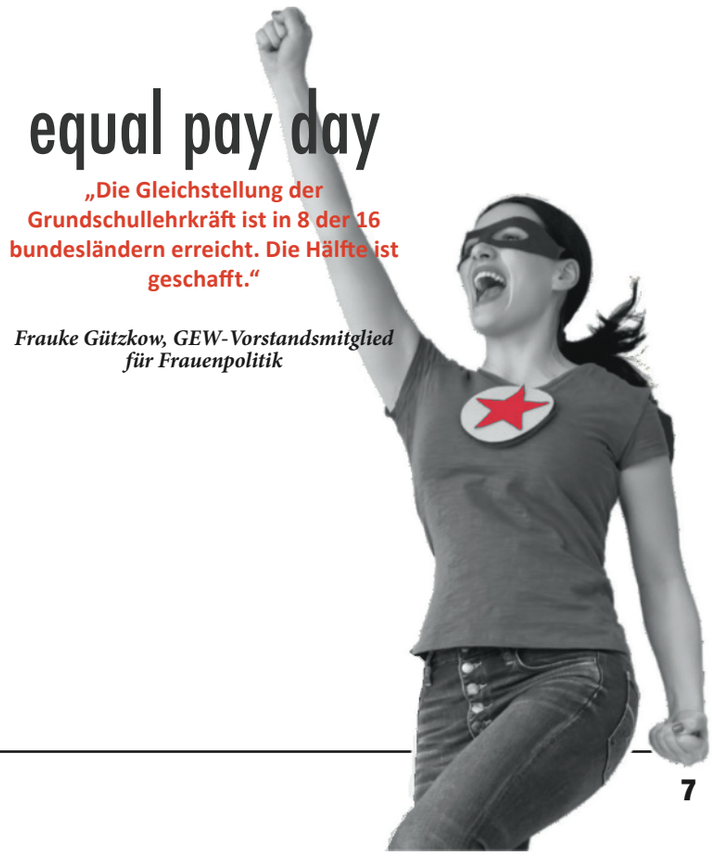
- Vollzeit muss zumutbar sein – keine übervolle Vollzeit! Die GEW hat auf Bundes- und Landesebene Beschlüsse zu neuen Arbeitszeitmodellen, z.B. der kurzen Vollzeit für alle auf Grundlage einer 32 Wochenstunden-Woche, gefasst. Außerdem muss Schluss sein mit der Benachteiligung der Grundschullehrkräfte durch die Pflichtstundenverordnung. Hierfür setzt sich die GEW in ihrer politischen und Personalratsarbeit ein.
- A 13 für alle! Grundschullehrkräfte verdienen ca. 500 Euro weniger pro Monat als ihre Kolleg*innen anderer Schulformen – übrigens genau den gleichen Betrag hat das statistische Bundesamt zum Internationalen Frauentag am 8. März 2021 als Gender-Pay-Gap veröffentlicht. Die Abwertung der Leistungen im Grundschullehramt sind durch Rechtsgutachten mittelbar geschlechterdiskriminierend[1]. Die anspruchsvollen Tätigkeiten an den Grundschulen sind bekannt, allein deren Aufwertung ist politisch nicht gewollt.

Zurück zu den Überlastungsanzeigen: Durch das Beharren der Kollegien mit Begleitung der GEW und des GPRLL ist es gelungen, auf Schulamtsebene Gehör zu finden. Die Belange werden nicht mehr sofort abgeblockt und an die Schulleitungen zurückgegeben. Letztere schalten selbst bereits Überlastungsanzeigen. Gespräche mit Dezernent*innen müssen nun aber den Charakter tatsächlicher Hilfestellungen haben und Solidarität mit den Lehrkräften gegenüber dem Kultusministerium ausdrücken, welches die strukturellen Probleme dringend angehen muss. Das pauschale Verweisen auf Resilienztraining und Arbeitsleistungsoptimierung der Einzellehrkraft halten wir für zynisch angesichts der Lage und für eine Schutzbehauptung, um nicht in die Verlegenheit zu kommen, Verhältnisse ändern zu müssen.

Wir streiten weiter an der Seite der Kolleg*innen. Deshalb bei den Personalratswahlen GEW wählen!

Johanna Browman, Christine Dietz, Katja Giesler

1 https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/Rechtsgutachten_Kocher_2016-web.pdf



Von Firmen, die Kinderarbeit unterstützen, hergestellte Endgeräte JA, Support und Informationen dazu RAR

Zur Abfrage über den Bedarf digitaler Endgeräte an Schulen und dem Versuch, Antworten auf offene Fragen zu erhalten.

Anfang Februar erreichten die Schulen die Abfrage, welches digitale Endgerät es denn sein dürfte: iPad oder doch lieber einen gediegenen Laptop? Tolle Auswahl, und einem geschenkten Gaul schauen nur undankbare Kolleginnen und Kollegen ins Maul, nicht wahr? Das gehört sich nicht in Zeiten der Digitalisierung.

Dennoch – oder gerade deshalb – haben sich einige Kolleginnen und Kollegen der Grundschule Schelmengraben in Wiesbaden zusammengetan und genau dies getan. Hier das Schreiben vom 15.02.2021 in Auszügen:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Bezug nehmen auf das Schreiben vom 05. Februar hinsichtlich der Ausstattung von mobilen Arbeitsgeräten für Lehrer. Dies tun wir als Mitglieder des Kollegiums der Grundschule Schelmengraben und in engem Austausch und Absprache mit dem langjährigen IT-Beauftragten unserer Schule.

Bei aller Befürwortung zur Versorgung der Lehrkräfte mit Geräten für die Vorbereitung und Durchführung digitaler Unterrichtsformate, sollten Steuergelder stets sinnvoll ausgegeben und elektronische Ressourcen (die irgendwann auch wieder entsorgt werden müssen) verantwortlich erworben werden.

Es wäre auch wünschenswert ein Fabrikat zu wählen, dass unter "fairen Bedingungen" produziert wird. Fujitsu hat ein vorbildliches und faires Produktionswerk (Video: Fair IT: PC-Produktion bei Fujitsu | heise online) letztes Jahr geschlossen. Es sollte im Interesse des Staates sein, Geräte für Schulen nicht von "Kinderhänden" im Ausland produzieren zu lassen. Die Endmontage bei Fujitsu findet zwar in Japan statt, aber viele Einzelteile werden in Billiglohnländern vormontiert. Dies ist ein zu beachtender Punkt und sollte eine ethische Verpflichtung sein, wenn der Staat einkauft.

*Deshalb sollte **dringend vor Auswahl und Anschaffung** geklärt werden:*
- *Wie sehen die genauen Nutzungsbedingungen aus? Niemand möchte einen Vertrag abschließen ohne die elementaren Fragen von Versicherung und Haftung geklärt zu wissen.*
- *Wie genau gestaltet sich der Support der Geräte und durch wen?*
- *Welche Software steht zur Verfügung?*
- *Sind diese Geräte SCHULGEBUNDEN oder den einzelnen Lehrkräften zugeordnet? Sprich: Sind sie zum Einsatz im Distanzunterricht gedacht (schulgebunden) oder eben auch für schulische Verwaltungstätigkeiten (lehrkraftgebunden)*

*In **Abhängigkeit der Antworten** auf die gestellten Fragen wird sich entscheiden, wie nutzbar die Geräte in der Praxis überhaupt sein werden.*

Die Erfahrung im Alltag hat gezeigt, dass das bloße Anschaffen von Geräten noch keinen guten digitalisierten Unterricht ermöglicht. Es bedarf entsprechender pädagogischer Einsatzkonzepte (hier arbeitet das Kollegium im engen Austausch kontinuierlich und mit großem Engagement) und der passenden Infrastruktur. Diese muss vom Schulträger und den zuständigen Ämtern/Ministerien bereitgestellt werden.

*Wir wünschen uns von Ihnen eine **zeitnahe Reaktion auf offene Fragen und gemachte Vorschläge** sowie die Flexibilität in Bezug auf Anschaffungsmöglichkeiten, die auch von uns beim täglichen Arbeiten (Distanz- Wechsel oder Präsenzunterricht unter unterschiedlichsten Rahmenbedingungen) erwartet wird.*

Wir haben die Bedürfnisse unserer SchülerInnen, die gegebenen Bedingungen unserer Schulen und unsere Art (digitalen) Unterricht vorzubereiten (ob in Präsenz oder Distanz) sowie zu erteilen genau im Blick.

Insofern wünschen wir uns, als die Experten, in der Praxis gehört zu werden, um blinden Aktionismus zu vermeiden. Nur so kann Schule unter Pandemiebedingungen, nur so kann die erfolgreiche Realisierung des Digitalpaktes gelingen.“

Nachtrag:

Bis heute haben wir keine Rückmeldung auf unsere Fragen und Anregungen erhalten. Daher haben sich mehrere Kolleginnen und Kollegen dazu entschieden, unter diesen Umständen auf ein digitales Endgerät zu verzichten, obwohl sie dies grundsätzlich benötigen und dessen Einsatz befürworten.

Digitalisierung ja – blinder Aktionismus nein!

Johanna Browman

Einsatz von Mitarbeiter*innen in Förderschulen.

Mitarbeiter*innen im Bereich Sonderpädagogik stehen an fünfter Stelle der von einer Covid-19-Erkrankung gefährdetsten Berufe (lt. AOK-Studie von 2020).

Die Förderschullehrer*innen, die in der inklusiven Beschulung arbeiten, sind in der Regel in mehreren Lerngruppen in einer Schule eingesetzt oder fördern Schüler*innen aus verschiedenen Klassen in Kleingruppen. Einige Lehrkräfte in den Beratungs- und Förderzentren (BFZ) sind auch in mehreren Schulen eingesetzt.

Die Regelungen der Hygienepläne sieht eine solche Mischung von Schüler*innen aus unterschiedlichen Lerngruppen nicht vor. Diese Auflage bedeutet, dass die individuelle Förderung aller Schüler*innen nur noch einzeln erfolgen kann und somit die ohnehin knappe zeitliche Ressource noch knapper wird.

Individuelle Förderung kann nicht nach den Abstandsregeln funktionieren! Diese Förderung sieht zugewandte, handlungsorientierte und auch teilweise handlungsführende Maßnahmen vor und ist auch im Bezug auf fein- und grobmotorische Unterstützung nur ohne Abstand durchführbar.

Neben den Einsätzen in unterschiedlichen Lerngruppen und Schulen ist die Erstellung der förderdiagnostischen Stellungnahmen ein großes Aufgabenfeld für die Förderschulkolleg*innen. Da im Hinblick auf die Ermittlung von Daten und Erkenntnissen nur eingeschränkt auf bestehende Untersuchungs- und Testergebnisse zurückgegriffen werden darf, müssen die Kolleg*innen Kitagruppen oder andere Schulorte in Präsenz unabhängig von Regelungen, die eine Begrenzung der Kontakte und Durchmischungen vorsehen, aufsuchen.

„Die Wahrung des Gesundheitsschutzes ist nicht mehr gewährleistet“

Jeannette Seib, Fachsprecherin Förderschulen im GPRLL

Eine Gruppendurchmischung ist vorprogrammiert!

Die ggf. obligatorischen Intelligenz-Testungen können nicht in 20 Minuten bis zur nächsten Masken- und Lüftungspause mit 1,5m Abstand durchgeführt werden! **Damit werden Abstandsregeln ad absurdum geführt!**

Viele Mitarbeiter*innen in den Förderschulen leisten im Rahmen der Pflege/Förderpflege zahlreiche körpernahe Hilfestellungen, die das Einhalten der Abstandsregeln unmöglich macht. Die Gefährdung sowohl der Schüler*innen als auch der Mitarbeiter*innen ist ständiger Begleiter im täglich Einsatz. **Die Wahrung des Gesundheitsschutzes ist nicht mehr gewährleistet!**

Nachdem der Schulbetrieb im August 2020 regulär aufgenommen wurde, hat das HKM ab November 2020 die Versorgung der Lehrer*innen und aller im Schuldienst tätigen Mitarbeiter*innen mit FFP2 Masken endlich übernommen.

Am 22.3.2021 legte das HKM fest, dass Mitarbeiter*innen der Förderschulen und Kitas zusammen mit den Grundschullehrer*innen in der Impf-Priorisierung in Gruppe 2 hochrutschen. Da können wir richtig dankbar sein, dass der Impfstoff von Astrazeneca von den anderen Impfgruppen verschmäht wurde und so noch etwas für die Lehrer*innen und Erzieher*innen übriggeblieben ist!

Jeanette Seib

Integrierte Gesamtschulen in Wiesbaden

Die GEW vertritt die Interessen der Kolleg*innen an Gesamtschulen

„Die Gesamtschulen stehen allen Schüler*innen offen"

René Scheppler, Stellvertretender Vorsitzender des GPRLL

Rolle der Gesamtschulen

In der Wiesbadener Schullandschaft nehmen Gesamtschulen eine besondere und bedeutsame Rolle ein. Neben den Gymnasien entwickelt sich diese zunehmend zur maßgeblich angewählten Alternative. Die GEW beobachtet diesen Weg in die faktisch Zweigliedrigkeit zunehmend mit Sorge und Skepsis - insbesondere hinsichtlich der fehlenden bildungspolitischen Begleitung dieses Prozesses durch die Landes- und Regionalregierung. Die dadurch entstehende Konkurrenzsituation zwischen den beiden starken Schulformen sorgt nicht nur für diese, sondern auch für die Haupt- und Realschulen für massive Schwierigkeiten und Verwerfungen. Der Weg hin zu einer Schule für alle ist damit weiterhin wesentliche Forderung.

Inklusion

Die Gesamtschulen stehen allen Schüler*innen offen und sind durch ihre strukturellen und pädagogischen Profile integrativ ausgerichtet. Dadurch können sie besonders flexibel auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren und die sich verändernde Schülerschaft qualitativ ins Schulsystem integrieren. Grundlegende Veränderungen im Schulsystem hingegen, wie es im Rahmen der Inklusion geschehen ist, können die Gesamtschulen nicht ohne zusätzliche Ressourcen bewältigen. Nur mit verlässlichen, multiprofessionellen Teams mit einer gemeinsamen, schulischen Basis kann es gelingen, allen Bedürfnissen der Schüler*innen gerecht zu werden und dabei Arbeitskraft und -motivation der Lehrkräfte und Mitarbeiter*innen an den Gesamtschulen zu bewahren und zu stärken.

Oberstufe

Grundschulen arbeiten mit unterschiedlicher Schüler*innenanzahl bereits integrativ. Die Gesamtschulen führen dies fort. Aufgrund besonders hoher Anforderungen bleibt vor allem im städtischen Raum vielen Gesamtschulen eine eigene Oberstufe verwehrt. Hierin liegt eine strukturelle Benachteiligung dieser Schulform - beginnend bei der Anwahl, wenn Eltern ein weiterer Schulwechsel nach Klasse 10 bewusst wird. Längeres gemeinsames Lernen ist daher nicht nur eine Forderung nach dem Übergang aus der Grundschule, sondern auch für den Weg zum Abitur.

Wir machen uns zusätzlich stark für …

- niedrigere Klassenobergrenzen (insbesondere in Inklusionsklassen) und die Reduzierung der Pflichtstunden.
- gesenkte Anforderungen zur Einrichtung von Oberstufen an Gesamtschulen.
- ausreichende personelle, räumliche und sächliche Ressourcen.
- ein deutlich erhöhtes Schuldeputat, aus dem die in den letzten Jahren hinzugekommenen Aufgaben angemessen entlastet werden können und das frei von Aufgaben der Schulleitung ist.
- eine Klassenleitungsstunde, die in doppelter Anrechnung zugewiesen wird, so dass die Klassenleitung im Team möglich wird.
- die Abschaffung von Lernstandserhebungen und Vergleichsarbeiten, da sie lediglich den Arbeitsaufwand erhöhen und für den schulischen Erfolg von Schüler*innen gänzlich wirkungslos bleiben.

René Scheppler

Ein „realistischer“ Blick auf das Gymnasium

„Für Entlastung durch Korrekturtage wird es vermutlich eine Regelung geben“

Florian Pielert, Studienrat am Gymnasium

Die zentrale schulpolitische Idee der GEW ist die „Eine Schule für alle“. In den verschiedenen Bundesländern werden politisch jedoch derzeit andere Rahmenbedingungen geschaffen. Auch in Hessen gibt es im Sekundarstufenbereich diese Bestrebungen hin zum „Zwei-Säulen-Modell“ – das den Gymnasien eine große Bedeutung zuschreibt. Die GEW Wiesbaden-Rheingau lehnt diesen Weg in die Zweigliedrigkeit grundlegend ab.

Es handelt sich um ein Kompromissmodell, das den Konflikt mit den Unterstützern des Gymnasiums weitgehend vermeidet, was sehr attraktiv für die Politik ist. Zwar wird zuweilen in der Parteienlandschaft festgestellt, „dass eine inklusive Schulform die beste Variante bis zur Klasse 10 ist“ (Kommunalwahlprogramm der SPD Wiesbaden), in der Realpolitik scheitert diese Auffassung dann aber regelmäßig an den „Sachzwängen“. So sprechen sich außer der Partei die Linke zwar auch SPD und Grüne grundsätzlich für längeres gemeinsames Lernen aus, doch konnte die GEW-Fraktion beim Gesamtpersonalrat in Wiesbaden sich in mehreren Sitzungen vom SPD-Bildungsplaner Christian Lahr stets anhören, dass in puncto Gymnasium eben vor allem der Elternwille zu akzeptieren und die Vorstellung der GEW nicht realistisch sei. Auch bei den Grünen ist auf Landeseben zu sehen, dass sich mit unverbindlichen Phrasen nicht viel an der Schullandschaft ändert. De facto lässt sich die Schulpolitik beider Parteien also sehr gut mit der „Vielfalt der Bildungslandschaft“ von CDU und FDP vereinbaren, wobei erstere Partei als konkreten Vorschlag dann programmatisch in Wiesbaden den Neubau zweier Gymnasien fordert und letztere im Kommunalwahlprogramm für die Landeshauptstadt auch noch explizit private Schulträger fördern möchte. Bildungsgerechtigkeit bleibt so auf der Strecke.

Wenn das Gymnasium fälschlicherweise als wichtiger Träger eines in Hessen nicht bestehenden „Zwei-Säulen-Modells“ angesehen wird, fordert die GEW Wiesbaden dann aber auch einen etwas anderen realistischen Blick: Die Schülerschaft nähert sich in den Gymnasien der 50%-Marke. Damit ist eigentlich schon klar, dass die bei Berechnung von Klassengrößen, Stellenzuweisungen und Entlastungsstunden angenommene Homogenität der Schülerschaft schon lange nicht mehr gegeben ist (oder es noch nie war). Leistungsschwächere oder anders lernende Schüler*innen werden - wenn überhaupt - in einzelnen Förderkursen (LRS-Kurs, Dyskalkulie etc.) wieder an den durchschnittlichen Leistungsstand herangeführt. Sehr oft landet diese Aufgabe aber auch bei Nachhilfeeinrichtungen oder Schüler*innen der Sekundarstufe II usw. Dadurch wird die soziale Benachteiligung nicht adäquat ausgeglichen und die Folge ist oftmals die „Abschulung“. Die GEW Wiesbaden-Rheingau fordert daher kleinere Lerngruppen und mehr Entlastung für die Klassenlehrer*innen. Außerdem stärkere Differenzierungsmaßnahmen im Klassenverband und Förderangebote bis hin zur Oberstufe, um bei Lernschwierigkeiten auch andere Bildungsabschlüsse außer dem Abitur an dieser Schulform erreichen zu können, anstatt die Schule wechseln zu müssen.

Realistisch ist es dann auch einzugestehen, dass die Heterogenität der Schülerschaft alle Formen von Konflikten, Entwicklungsherausforderungen und Bildungsbenachteiligungen mit sich bringt, wie sie an anderen Schulformen bestehen. Es ist daher zu begrüßen, wenn Schulleiter*innen der Wiesbadener Gymnasien fordern, stärker in die Schulsozialarbeit der Stadt Wiesbaden eingebunden zu werden. Die GEW Wiesbaden-Rheingau wird solche Initiativen begleiten und unterstützen.

Bezüglich der zusätzlichen Belastung der Gymnasien und Berufsschulen durch das schriftliche Abitur nach den Osterferien und der damit einhergehenden Mehrbelastung durch die Korrektur gibt es Stand heute zwar noch keine landesweiten Regelungen. Es war jedoch vor allem die GEW-Fraktion im Gesamt- und Hauptpersonalrat, die sich frühzeitig für Entlastung der Kolleg*innen stark gemacht hat und damit Erfolg hatte. Nachdem es zu Schuljahresbeginn noch an einigen Gymnasien hieß, Entlastung durch Korrekturtage sei nicht möglich, wird es nun vermutlich doch eine entsprechende Regelung geben. Wie diese an den einzelnen Schulen aussieht, wird auch an den örtlichen Personalräten und ihrem Verhandlungsgeschick liegen.

Entlastung ist übrigens auch in aktuellen und auf absehbare Zeit nicht enden-wollenden Pandemie-Zeiten an anderer Stelle unerlässlich. Denn nicht wenige Kolleg*innen sehen sich derzeit mit vier verschiedenen Unterrichtsmodellen konfrontiert: Wechselunterricht (tage- oder wochenweise) und Streaming in den Klassen 5 und 6, reines Distanzlernen in den Stufen 7-E, geteilter Unterricht in zwei Räumen in der Q2 und „normaler“ Präsenzunterricht in der Q4. Wer da den Überblick behält, alle Achtung!

Es bleibt festzuhalten, dass wenn die Stadt- und Landespolitik schon Realismus bezüglich der Existenz verschiedener Schulformen einfordert, sie dies dann bitte richtigerweise auch bei den Konsequenzen dieser Politik für die Gymnasien beibehält: Klassen verkleinern, benachteiligte Schüler*innen fördern, Lehrer*innen entlasten, Ausstattung verbessern…

Florian Pielert

BÜA, die 2...oder wie aus einem lahmen Gaul ein Rennpferd werden soll!

„Die Anforderungen an die Kollegien sind durch das neue BÜA-Konzept weiter gestiegen"

Chris Hahn, leitet mit Johanna Browman den KV Wiesbaden-Rheingau

Die Reibungsverluste des ersten Schulversuchs sind unübersehbar. Nicht, dass wir behaupten wollen, der erste Versuch sei krachend gescheitert, aber die negativen Aspekte scheinen auch im HKM zu einem Umdenken geführt zu haben. Nun soll doch keine Umsetzung an allen beruflichen Schulen durchgeführt werden, stattdessen startet man einen neuen Schulversuch. Hier stellt sich uns die Frage, mit welchen zusätzlichen Maßnahmen das lahme Pferd wieder zum Laufen gebracht werden soll. Die GEW Hessen hatte schon 2018 Kritikpunkte am BÜA-Konzept benannt:

- zu geringe Zuweisung von Sozialpädagogen
- Schüler gehen nach Stufe 1 verloren
- zu geringer Übergang in Ausbildung nach Stufe 1
- mangelnde Beratung durch das HKM und die mangelnde wissenschaftliche Begleitung
- erhöhte Belastung der Lehrer*innen, die in BÜA unterrichten
- erhöhtes Anforderungsprofil der Fachpraxislehrer*innen
- Auflösung der Klassenstruktur

Hier stellt sich nun die Frage, welche Kritikpunkte wurden vom HKM wahrgenommen und berücksichtigt. Positiv hervorzuheben ist hier, dass zumindest während der Laufzeit des Schulversuchs jede Profilgruppe der Stufe 1 0,2 Stellen Sozialpädagogik zugewiesen bekommt. Die Entlastung des Kollegiums ist leider auf maximal sechs PROSÜM-Anrechnungsstunden festgelegt worden, wovon zwei Stunden der Netzwerkkoordination zugewiesen sind. Positiv ist hier auch anzuerkennen, dass die Klassenstärke in Stufe 1 auf 16 Schüler*innen und in Stufe 2 auf 25 Schüler*innen begrenzt wurde. Auch die wissenschaftliche Begleitung hat sich in den letzten zwei Jahren positiv entwickelt und die Kollegien der beteiligten Schulen wurden intensiver unterstützt. Die Beratungs- und Unterstützungsangebote des HKMs scheinen sich ausschließlich auf Fortbildungsangebote, die von der wissenschaftlichen Begleitung organisiert und durchgeführt werden zu beschränken.

Nach intensivem Studium des neuen BÜA-Konzeptes mussten wir jedoch feststellen, dass die Anforderungen an die Kollegien weiter gestiegen sind. Es ist die Rede von Reflexions- und Beratungsgesprächen, individueller Förderung, intensiver beruflicher Orientierung, niveaudifferenziertem Unterricht, Differenzierungskonzepten, Berufsorientierung, stufenbasierten fachlichen Kompetenzrastern, überfachlichen Kompetenzrastern, begleitendem Lerncoaching, Qualifikationsportfolios, freiwilligen Angeboten in der unterrichtsfreien Zeit am Nachmittag und Qualifizierungsmaßnahmen im Fachpraxisbereich. Hier ist deutlich zu erkennen, dass die Kritik der Mehrbelastung vom HKM nicht aufgenommen wurde.

Die Auflösung der Klassenstruktur bedeutet für die Lehrer*innen und Schüler*innen den Verlust von Beziehungsstrukturen. Gerade Schüler*innen ohne Schulabschluss und mit gebrochenen Bildungsbiografien können durch das Auflösen fester Klassenstrukturen im Bildungssystem verloren gehen, auch wird ihnen der Zugang zum mittleren Bildungsabschluss im schulischen Kontext verwehrt. Hier erfolgt nur der Hinweis vom HKM, dass dieser berufsbegleitend erworben werden kann. Das HKM geht davon aus, dass durch die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammern, mit Handwerkskammern und regionalen Agenturen für Arbeit sich eine erhöhte Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben ergibt. Leider müssen wir jedoch feststellen, dass Schüler*innen mit und ohne Hauptschulabschluss nur sehr schwer einen Ausbildungsplatz finden. Die Annahme des HKMs hier eine Verbesserung zu erzielen, können wir nicht nachvollziehen.

Die zweite Stufe der **BÜA** ist in dem Konzeptentwurf des HKM relativ nebulös gehalten. Erkennbar sind die Schüler*innenzahl (25), die Pflichtstundenzahl (30), die fehlende sozialpädagogische Betreuung, die Eingangsvoraussetzungen und dass weiter vier Stunden Profilgruppenunterricht angeboten werden sollen. Für die Fachpraxiskolleg*innen wird von Qualifizierungsmaßnahmen und Zertifizierungen gesprochen und dass ihnen eine besondere Rolle bei Beratungs- und Koordinierungsaufgaben zufällt.

Unser Fazit: Das HKM spendet dem lahmen Gaul einen neuen Sattel und Zaumzeug. Wir bezweifeln, ob dadurch aus der BÜA ein Erfolgsmodell werden kann. Wir stellen fest, dass zum ersten Mal die Durchlässigkeit im Bildungssystem beschränkt wird, die ehemaligen BzB-Schüler*innen verloren gehen können und die Kollegien weiter Überlastungsanzeigen schreiben werden. Sicher ist es für die ehemaligen BFS-Schüler*innen und Kolleg*innen ein guter Wurf geworden. Sie erhalten endlich die seit langem geforderte sozialpädagogische Unterstützung und kleinere Kurse. Doch wer zahlt den Preis für diese Umstrukturierung? Wir können in dem neuen BÜA-Konzept nicht erkennen, mit welchen Lehrer*innen diese positiven Umstrukturierungen aufgefangen werden sollen. Es steht nichts von Neueinstellungen im Konzept, daher gehen wir davon aus, dass die BÜA ein Nullsummenspiel werden soll. Hier stellt sich als letztes die Frage: Wer trägt die Last dieses Nullsummenspiels?

Chris Hahn

Das Heilige Abitur

Kurz vor Weihnachten 2020 in Deutschland

Der 1. Schultag nach den Weihnachtsferien ist weiterhin für den 11. Januar 2021 vorgesehen. Aufgrund der Dynamik des Infektionsgeschehens kann es zu organisatorischen Anpassungen kommen. Wir halten Sie zu möglichen Veränderungen - wie gewohnt - auf dem Laufenden, damit Sie sich in der letzten Ferienwoche noch schnell darauf einstellen können. Das neue Kleeblatt-Konzept für alle weiterführenden Schulen, das wir uns in Anlehnung an das Bundesgesundheitsministerium ausgedacht haben, wollen wir Ihnen schon heute vorstellen: Demnach bilden je drei bis fünf Bundesländer eine Planungseinheit. Der Norden, der Osten und im Südwesten schließen sich Hessen, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und das Saarland zu einer wechselseitigen Unterstützungseinheit zusammen. Nordrhein-Westfalen und Bayern als die beiden bevölkerungsreichsten Bundesländer gelten als jeweils eigene Großregionen. (Bayern beschreitet hier ohnehin wie üblich einen Sonderweg … und im Vertrauen, mit Bayern will sowieso niemand zusammenarbeiten, vor allem wegen der anstrengenden Kartoffelernte im Spätsommer. Die Bayern haben da ja ihren Biorhythmus mit den Ferien - den wollen sie gern behalten. Sie haben das schon immer so gemacht - das hat sich gut bewährt… Dann ist ja alles klar!)

Unterschieden werden die Planungsstufen grün, gelb und rot. Liegt in einem Schulamtsbezirk der Inzidenzwert unter 50 (grün), findet ganz normaler Regelbetrieb statt - Hände- und Flächendesinfektion, regelmäßiges Stoßlüften, Bedecken von Mund und Nase, versetzte Pausenregelung und Intervallfasten.

Steigt der Inzidentwert auf über 50 (gelb), gelten die herkömmlichen Verlegungsroutinen und die eine Hälfte einer Klasse wird in einem benachbarten Schulamtsbezirk unterrichtet, in dem der Wert noch unter 50 liegt. Dafür haben die zuständigen Schulämter zusätzliche Schulbauten bereitzustellen sowie Lehrpersonal und Gasteltern.

Steigt der Inzidenzwert auf über 200 (rot), bilden die in einer Großregion zusammengeschlossenen Bundesländer eine Koordinierungsstelle. Deren Mitarbeiter*innen greifen auf die Informationen der LUSD zurück, um vor einer Schülerverlegung die zu erwartende Auslastung an der aufnehmenden Schule zu beurteilen. In Absprache mit den Schulleiter*innen kann dann über die tatsächliche Durchführung des Transports entschieden werden.

Dies gilt in besonderem Maße für alle Schüler*innen der Gymnasien ab Klasse 8 und zwingend für die gymnasiale Oberstufe. (Die Schülerinnen und Schüler an beruflichen Gymnasien hatten wir im ersten Entwurf nicht auf dem Schirm, jetzt ist uns aber eingefallen, dass es die auch noch gibt.)

Mit Disziplin aller Schulgemeinden und strengen Hygienekonzepten, die von den Schulen eigenverantwortlich ausgearbeitet werden und zu deren Umsetzung sie sich verpflichten, wird so in hohem Maße Präsenzunterricht ermöglicht,

der für den Lernerfolg, die Bildungsgerechtigkeit und das soziale Miteinander von hoher Bedeutung ist.

Die Zahlen, die jeden Tag von uns erhoben werden, haben in den vergangenen Monaten gezeigt, dass Schulen keine Corona-Hotspots sind. Dennoch sind jetzt zur nachhaltigen Eindämmung der Pandemie besondere Maßnahmen gefordert.

Schülerinnen und Schüler sollen, wann immer möglich, am Präsenzunterricht teilnehmen können. Die Entscheidung ihrer Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, freiwillig dem Präsenzunterricht fernzubleiben und im Rahmen des schulischen Angebots am Distanzlernen teilzunehmen, muss somit nicht gefällt werden. Volljährige (Ü18) Schülerinnen und Schüler treffen diese Entscheidung selbst!

In jedem Fall soll die Begeisterung und Zustimmung zu diesem Modell der Schule mitgeteilt werden. Dafür kann das beigefügte Formular verwendet werden.

Klassenarbeiten, Klausuren und sonstige Prüfungen können in jedem Fall stattfinden. Dies gilt in ganz besonderem Maße für jene Klassenarbeiten, Klausuren und sonstige Prüfungen, welche für den Schulanschluss 2021 unaufschiebbar sind. Für alle im Jahr 2021 anstehenden Abschlussprüfungen, insbesondere das Heilige Abitur, wird gewährleistet, dass nur diejenigen Lerninhalte Prüfungsgegenstand sind, die auch vermittelt wurden.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann nicht geklärt werden, ob dies bedeutet, dass das Zentralabitur zugunsten schuleigener Abiturprüfungen aufgegeben wird oder ob sich die Schulen dazu verpflichten müssen, die laut Curricula zu unterrichtenden Inhalte trotz vorangegangenen Wechselunterrichts vollumfänglich auch zu vermitteln. Glücklich sind da jene Schulen, die sich dem Wechselunterricht zum Wohle der ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schülern und Lehrerinnen und Lehrern trotz Empfehlung des RKI verweigert haben und/oder durch privatwirtschaftliche Unterstützung auf eine anwenderfreundliche und funktionsfähige digitale Kommunikationsplattform zugreifen konnten.

Ich möchte mich bei Ihnen nochmals herzlich für Ihren außerordentlichen Einsatz bedanken, den Sie alle in dieser herausfordernden Zeit geleistet haben. Was sind im Vergleich zu meinem Dank schon gesellschaftliche Anerkennung in

Form von Applaus und Sonderzahlungen! Ganz besonders möchte ich Ihnen dafür danken, dass Sie Ihre Freizeit darauf verwendet haben, sich intensiv fortzubilden.

Seit März erleben wir eine Ausnahmesituation und mir ist wichtig zu betonen, dass Sie Ihrer Lieblingsbeschäftigung, dem Notengeben, auch nachkommen dürfen und müssen, falls sich trotz aller Bemühungen Distanzunterricht nicht vermeiden lässt. Denn Noten sind so wichtig. Nicht zuletzt dank Ihrer Hilfe und Unterstützung konnten wir den Schulbetrieb mit fristgerechter Notengebung bisher aufrechterhalten. Die Ausgabe der Halbjahreszeugnisse am 29.01.2021 ist garantiert!

Bitte, hoffen Sie gemeinsam mit mir, dass die verschärften Regeln des zweitägigen Lockdowns vom 16. bis 18. Dezember 2020 zusammen mit unserem Kleeblatt-Konzept bald zum Erfolg führen werden, nämlich der Durchführung aller Prüfungen, Benotungen und - vor allem - der ordnungsgemäßen Abnahme des Heiligen Abiturs. Dies haben wir schließlich letztes Jahr auch geschafft.

Denn wenn ich ehrlich bin, muss ich sagen, dass ich alles, wirklich alles, was ich für meine berufliche Laufbahn an Expertise brauchte, in der Schule vermittelt bekam. Studium und Lebenserfahrung waren hingegen von untergeordneter Bedeutung.

Lassen Sie mich abschließend noch Folgendes zum Besten geben: Die nächsten schriftlichen Abiturprüfungen finden nach den Osterferien statt. So können Sie in den Ferien genügend Kraft sammeln, um die Doppelbelastung von Unterrichten und Korrektur ohne Entlastungsstunden zu ertragen. Ich bin mir sicher, dass ich für diese Maßnahme auf Ihr volles Verständnis hoffen kann, denn Sie haben ja auch bisher zu allem Ja und Amen gesagt.

Sicher sind Sie auch der Meinung, dass der zukünftigen geistigen Elite unserer Gesellschaft, den holden Abiturienten und Abiturientinnen, der Zugang zum Studium und zum Arbeitsmarkt durch keinerlei Maßnahmen erschwert werden darf. Ich denke, dass sie nur so zu vollwertigen und nützlichen Mitgliedern unserer leistungsorientierten Konsumgesellschaft heranreifen können, da sie sowohl unser volles Vertrauen genießen, als auch auf umfängliche finanzielle sowie kognitiv-emotionale Unterstützung ihres Zuhauses hoffen dürfen.

Mit freundlichen Grüßen,
Ihre *Irmtraut Lämpel*
Prof. Dr. Irmtraut Lämpel, Bundeskultusministerin

P.S. Fast hätte ich vergessen, Sie zu beglückwünschen, dass Sie als Lehrkräfte zusammen mit Saisonarbeiter*innen und anderen Personen mit prekären Arbeits- und/oder Lebensbedingungen zur Gruppe mit erhöhter Priorität gehören (Stufe 3) und irgendwann demnächst in den Genuss einer Impfung kommen. Sollten Sie dieses Angebot wider Erwarten nicht in Anspruch nehmen wollen, gelten Ihre Dienst- und Unterrichtsverpflichtungen weiterhin bei gleichzeitigem Kürzen oder Aussetzen Ihrer Dienstbezüge.

Martina Krämer ist Diplom-Chemikerin und seit 11 Jahren im hessischen Schuldienst vor allem in der gymnasialen Oberstufe des beruflichen Gymnasiums sowie an der Berufsfachschule tätig. In der Vergangenheit war sie mit der Ausbildung und Begleitung von InteA-Schüler*innen und Berufsschüler*innen mit DaZ-Förderbedarf betraut.

Digitalisierung der Schulen - Ein Projekt, das Fahrt aufnimmt?

„Mit den Medienzentren haben wir ein tolle, von anderen Ländern beneidete, Grundstruktur“

René Scheppler beschäftigt sich intensiv mit der Digitalisierung an Schulen

Kaum etwas wurde in Talkshows, Kommentaren und Stellungnahmen in der Zeit der Corona-Pandemie in Schulen so auffällig und zugleich heiß diskutiert wie die Erkenntnis, dass wir im Bereich der Digitalisierung in Schulen ein Problem haben.

Die wesentlichste Feststellung dürfte allerdings sein, dass wir vielmehr ein Problem wegen der Digitalisierung haben. Denn während die einen meinen, dass Deutschland in diesem Bereich massiv zurückhänge – ja regelrecht abgehängt werde –, fühlen sich andere darin bestätigt, dass die Digitalität als Ersatz für präsentes, menschliches Beisammensein entzaubert wurde.

Doch im Laufe der Pandemie wurde deutlich, dass dies gar keine Gegensätze sind. Dass hier gar nicht Digitalisierungseuphoriker gegen -verweigerer streiten. Es geht an allen Stellen viel mehr um die Ausgestaltung und gesellschaftliche Begleitung sowie Einbettung von Technik in schulische Prozesse. Letztlich machen folgende Aspekte die Digitalisierung in diesem Bereich besonders herausfordernd und grundlegend:

In Schule agiert systemisch der Staat als Verantwortlicher. Hier treten den Kindern und Eltern staatlichen Institutionen gegenüber, die über die Schulpflicht zugleich verhindern, dass die Betroffenen sich den staatlichen Entscheidungen und dessen Handeln entziehen können. Die Schulpflicht ist eine enorme Errungenschaft, verlangt dem Staat aber auch besondere Verantwortung ab.

Durch die Schule werden ganze Generationen geprägt – in ihrem Handeln und ihrer Mentalität. Hier kommt den einzelnen Lehrkräften eine wesentliche Rolle zu bei der methodischen und inhaltlichen Ausgestaltung ihres Unterrichts. Aber eben auch bei der Bereitstellung des Raums als „dritten Pädagogen“ für gelingendes Lernen. Hierbei ist das Digitale somit ein weiterer Raum, der von der Lehrkraft mitverantwortet wird.

Schließlich greift die Digitalisierung nahezu permanent und unmittelbar in Grundrechte ein – und zwar in diejenigen der Kinder, aber auch der staatlich Beschäftigten. Mit der informationellen Selbstbestimmung erleben wir gerade ein relativ junges Grundrecht, das in seiner Bedeutsamkeit, vor allem durch die aktuellen Veränderungen in Schulen, massiv wächst. Für die heranwachsende Generation wird dies ein elementares Grundrecht in ihrem Leben sein.

Dies erklärt, dass bei diesem Thema in Schulen eine Vielzahl von Akteuren, Interessen und Forderungen mitschwingen, deren Widerstreiten im Ringen um eine positive Digitalisierung nicht immer einfach und erkennbar miteinander in Einklang zu bringen ist.

Dem Staat mit seinen verantwortlich handelnden Akteuren kommt damit eine in diesem Umfang wohl seltene Rolle hinsichtlich der Bewältigung der anstehenden Aufgaben zu. **Schauen wir, ob und wie dies in Hessen gemeistert wird:**

Das Kultusministerium ist in oberster Instanz politischer Weichensteller mit normgebender Kompetenz, an dem sich im Schulsystem nachgeordnet vieles und viele ausrichten (müssen). Im März lag das Schulgesetz zur Novellierung vor (der Artikel wurde vor der zweiten und dritten Lesung geschrieben). Waren die Schulgesetz- und Verordnungsänderungen zu Beginn des Pandemieverlaufs im Sommer noch vorübergehend, formuliert das Ministerium nun bewusst und weit über den erwarteten Ausnahmezustand hinaus gültige Regelungen. Und dabei wird deutlich, dass man sich an das, was einem aufgrund eigener Versäumnisse in Vor-Coronazeiten nun massiv auf die Füße gefallen ist, noch immer nicht herantraut. **Mit vielen Kann-Formulieren übernimmt man keine Verantwortung, schafft keine klaren Linien** und erschwert den Schulleitungen (an denen es dann wieder hängen bleibt) zudem jede Orientierung. In der beschriebenen gesamtgesellschaftlichen Relevanz ist dieses Zurückdelegieren im Grundsatz (hier geht es nicht um Ausgestaltungen vor Ort) an und in die einzelnen Schulen absolut fatal. Denn so wichtig es ist, dass der gesellschaftliche Diskurs um die Digitalität auch an den Schulen geführt wird, so gefährlich ist es, diesen seitens des Normgebers so fahrlässig nicht aufzugreifen.

Und diese ungute, da mehr Probleme als Lösungen schaffende, Zögerlichkeit spiegelt sich ebenso in der praktischen Umsetzung wider:

Hier hat das Ministerium mit dem **hessischen Schulportal** im Sinne einer auf digitale Souveränität abzielenden Infrastruktur in Schulen eine sehr begrüßenswerte Grundlage geschaffen. Dieses wird von vielen Schulen genutzt und deren Ausbau ist nicht zuletzt als vertrauensbildende Stärkung unersetzlich. Doch auch hier fehlt die notwendige Ernsthaftigkeit in der eigenen Verantwortlichkeit, die sich in der deutlich stärkeren Unterstützung der dieses Portal betreuenden Lehrkräfteakademie zeigen müsste.

Diese **Lehrkräfteakademie** leistet rund um das Schulportal hervorragende Arbeit, allerdings mit einer sächlichen und personellen Ausstattung, die dieser Aufgabe in ihrer Bedeutung und Nachhaltigkeit nicht angemessen ist. Angesichts dessen sind die Wunder, die das hessische Schulportal dahin gebracht haben, wo es heute steht (nicht auszudenken, wo es stehen könnte), in großen Teilen dem Engagement von Kolleg*innen zu verdanken, die mit der Überzeugung für die Sache arbeiten, die man sich vom Ministerium wünschen würde.

Ein anderer Aspekt, der dies verdeutlichen mag, sind die so bedeutsam und umkämpften **Videokonferenzsysteme**. Wo ist ein solches BigBlueButton integriert ins Schulportal? Wo ist die massive Unterstützung derjenigen, die versuchen, den Schulen solche Systeme zur Verfügung zu stellen? Gerade in Wiesbaden war dies das Medienzentrum, das die Notwendigkeit früh erkannt hat und wahrscheinlich aus der Erfahrung mit oben beschriebenen Strukturen direkt gehandelt hat. Auch hier in digitaler Souveränität mit eigener Infrastruktur – unabhängig von kommerziellen Anbietern, die mit Pseudo-Hilfsangeboten in Form kostenloser Lockmittel den Schulmarkt regelrecht überrannt haben. Doch auch hier zeigte sich ein ähnliches Bild: Nachdem das Kind des überlasteten BigBlueButtons in den Brunnen gefallen und ein ähnlicher Prestigeverlust wie beim Schulportal entstanden war, tönte die Stadt Wiesbaden als Schulträger, es liege nicht am Geld, dabei war und ist genau dies das Problem.

Mit den **Medienzentren** haben wir eine tolle und von anderen Ländern inzwischen beneidete Grundstruktur (da diese jene teils vollständig geschliffen haben), die wir nun brauchen, um die Schulen vor Ort zu begleiten. Doch auch die Schulträger – ähnlich zum Ministerium – statten die Medienzentren sächlich und personell viel zu wenig aus. Dabei brauchen die Schulen – vom Ministerium immer wieder in die alleinige Verantwortlichkeit zurückgeworfen – nichts mehr als verlässliche, vertraute und vor allem unabhängige Berater*innen vor Ort. Mit einem Überblick über die regionale Schullandschaft können die Medienzentren beraten, unterstützen und wahrscheinlich auch manchen Irrweg frühzeitig vermeiden helfen. Man müsste sie halt mal richtig machen lassen – statt sie derart kleinzuhalten.

Natürlich – und das soll hier nicht verschwiegen werden – mangelt es im Alltag an Geräten und Ausstattung wie alleine schon einer gescheiten Internetanbindung in den Schulen.

Es geht um Grundrechte!

Lehrer*innen haben keine Dienstgeräte, Förderung für Schüler*innen kam erst, als die Eltern massiv dafür eingestanden sind. Die Schulgebäude sind in einem Zustand, der verlässliches Arbeiten digital kaum erlaubt.

Was wir aber als Grundlage brauchen, ist überhaupt ein gemeinsames Verständnis von der grundsätzlichen Richtung der Digitalisierung unserer Schulen. Was wir nun (endlich) aufbauen, muss auf stabilen, nachhaltigen und unabhängigen Füßen stehen. Alles, was das Vertrauen in diesen Wandel in Schulen erschüttert, führt zu diskursiven Zerwürfnissen bis in die einzelnen Schulen, die mehr Schaden als Nutzen verursachen.

Die GEW setzt sich daher weiter für den Ausbau der erkennbaren und vorhandenen Digitalisierung ein, die von Land und Kommunen getragen werden muss. Zugleich streitet sie gegen eine Kommerzialisierung und Ökonomisierung der Bildung, die in der Digitalisierung problematisch angelegt ist.

In diesem Sinne scheint die Digitalisierung tatsächlich an Fahrt aufgenommen zu haben, steuert in Wiesbaden in eine grundsätzlich richtige Richtung und braucht aber noch erhebliche Unterstützung – vor allem durch eindeutige politische Akteure, die auch die Verantwortung übernehmen. Damit Schulen sich nicht länger mit dem Bau des digitalen Raums herumschlagen müssen, sondern mit dessen pädagogischer Ausgestaltung befassen können.

René Scheppler

Privatschulen, private Hochschulen und das grundgesetzlich garantierte, aber häufig missachtete Sonderungsverbot nach Grundgesetz, Art. 7 und Hessischer Verfassung, Art. 61.

Die GEW-Hessen und die GEW-Wiesbaden-Rheingau haben in letzter Zeit verschiedentlich auf den Skandal hingewiesen, dass bei vielen Privatschulen das im Grundgesetz festgeschriebene Sonderungsverbot häufig umgangen wird.

Dies belegt u.a. eine Untersuchung der Professoren M. WRASE, L. Jung u. M. HELBIG vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Die Studie weist nach, dass „…eine Sonderung der Schüler nach den Besitzverhältnissen der Eltern..." grundgesetzlich zwar verboten ist, allerdings in der Praxis eben doch häufig geschieht - und somit die vorgesehene soziale Mischung der Schülerschaft unbeachtlich bleibt. Dabei hat das Bundesverfassungsgericht in verschiedenen Entscheidungen die strikte Einhaltung des Sonderungsverbots angemahnt und als Grundlage für eine staatliche Förderung von Privatschulen festgeschrieben.

WRASE und HELBIG weisen in ihrer Veröffentlichung von 2016 darauf hin, dass in der Realität wohl von einem „missachteten Verfassungsgebot" gesprochen werden kann. In einer Pressemitteilung des WZB vom November 2016 heißt es dazu lapidar: "Die tatsächliche Aufnahmepraxis an den Privatschulen auf Einhaltung des Sonderungsverbots wird von keinem einzigen Bundesland überprüft."

Für Hessen stellen die Autoren in ihrem `Discussion Paper' vom Juli 2017 fest:

„…im Gegensatz zu Berlin existieren in Hessen überhaupt keine konkreten Vorgaben zur Einhaltung des Sonderungsverbots, was noch weniger den verfassungsrechtlichen Anforderungen entspricht. An den Gebührenordnungen der hessischen Privatschulen wird offensichtlich, dass etliche der Schulen eklatant gegen das Sonderungsverbot verstoßen, wenn man die Kriterien der Rechtsprechung oder die Regelungen der anderen Bundesländer als Maßstab anlegt. Trotz horrender Gebühren einiger hessischer Privatschulen hatte dies bisher keine Konsequenzen. Dementsprechend ist auch in Hessen auf ein massives Regulierungs- und Kontrolldefizit der Schulaufsicht hinzuweisen."

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage des Abgeordneten Özcan Mutlu (Die GRÜNEN) mit Verweis auf das Sonderungsverbot:

„Aufgrund der föderalen Struktur des Grundgesetzes sind die Länder für das Schulwesen zuständig. Unter diese Kompetenz der Länder fallen auch die Organisation und der Betrieb von Privatschulen sowie die Regelung von Zugangsvoraussetzungen. Der Bund hat hier keine Aufsichts- oder Regelungskompetenz".

(Antwort des Parlamentarischen Staatssekretärs Stefan Müller vom 22. Dezember 2016)

Notabene 1: Bei diesem Sonderungsverbot für Privatschulen handelt es sich um ein GRUNDRECHT nach §7 GG und die Bundesregierung entledigt sich Ihrer Schutzpflicht mit Hinweis auf den Föderalismus... Ob das wohl im Sinne der Mütter und Väter des Grundgesetzes ist?

Die GEW Wiesbaden-Rheingau positioniert sich schon lange gegen die Förderung des privaten Bildungswesens mit Christine dietz und Hajo Barth

Aus Wiesbadener Sicht bemerkenswert erscheint in diesem Zusammenhang, dass das Hessische Kultusministerium auf eine Anfrage der Wiesbadener SPD – Fraktion vom Januar 2018 („Privatschulen in Wiesbaden und das Sonderungsverbot“) lediglich im März 2018 einen Zwischenbescheid formulierte, der bis heute nicht weiterverfolgt wurde.

Aus einem aktuellen Schriftwechsel mit den hessischen GRÜNEN ergibt sich, dass der Koalitionspartner der CDU mit der Rechtsauslegung des Staatsgerichtshofs Hessen, wonach der vom Grundgesetz geforderte soziale Ausgleich bereits durch rückzahlbare Stipendien, Gewährung von Darlehen etc. geleistet werde, auch unzufrieden ist,…

„…weil trotz der genannten Studienfinanzierungsangebote ein Hochschulzugang an einer privaten Hochschule für finanzschwächere Studieninteressierte durch Studiengebühren natürlich erschwert wird. Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten wirkt das hessische Wissenschaftsministerium jedoch auf die Studienfinanzierungsangebote der privaten Hochschulen in Hessen ein und steht mit den Hochschulen hierzu in einem regen Austausch.“

In Zukunft streben die GRÜNEN – anstelle von BAföG - ein nicht zurückzahlbares „Zwei-Säulen-Modell“ an, so die Kernaussagen. Ansonsten geht die Stellungnahme der GRÜNEN aber leider mit keinem Wort auf die besondere Bedeutung des Sonderungsverbots für Privatschulen ein, das von WRASE et al. in verschiedenen Veröffentlichungen kritisiert und als missachtetes Grundrecht bezeichnet wurde.

Die GEW-Wiesbaden-Rheingau fordert deshalb die Wiesbadener Stadtregierung und die aktuelle Hessische Landesregierung aus CDU und GRÜNE auf, sicherzustellen, dass dieses sozialstaatlich herausragende Sonderungsverbot durch regelmäßige Überprüfungen endlich auch durchgesetzt wird, damit die vom Grundgesetz intendierte soziale Durchmischung in den Privatschulen Realität wird und „…eine Sonderung der Schüler nach den Besitzverhältnissen der Eltern…" eben nicht gefördert wird.

Mit Unverständnis nimmt die GEW-Wiesbaden-Rheingau zur Kenntnis, dass die in Regierungsverantwortung stehenden, staatstragenden Parteien seit Jahren billigend in Kauf nehmen, dass gegen ein bildungspolitisch bedeutsames und im Grundgesetz verankertes Grundrecht verstoßen wird. Damit wird zugelassen, dass staatlich geförderte private Ersatz- und Ergänzungsschulen die zunehmende Spaltung in unserer Gesellschaft vertiefen.

Wo bleibt dabei der Aufschrei der demokratischen Parteien und welche Partei ist endlich bereit, auch die Realisierung dieses Grundrechts zu gewährleisten?

Dieses Sonderungsverbot findet sich im Übrigen auch gleichlautend in der Hessischen Verfassung, Art. 61 und im Hessischen Schulgesetz § 171, wobei in der Hessischen Verfassung zusätzlich auch die privaten Hochschulen einbezogen werden.

Notabene 2: In einer Demokratie muss Bildung allen Menschen gleichermaßen zur Verfügung stehen und darf nicht zu einer Ware für Privilegierte verkümmern.

Die GEW-Wiesbaden-Rheingau kämpft auch in Zukunft für die Einhaltung des Sonderungsverbots bei Privatschulen sowie privaten Hochschulen und fordert eine öffentliche Anhörung im Hessischen Landtag zum Thema „Theorie und Praxis des Sonderungsverbots an privaten Schulen und privaten Hochschulen“ mit den o.a. Wissenschaftlern des Wissenschaftszentrums Berlin.

„Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren" (Bertold Brecht)

Hajo Barth

Teilzeitumfrage

Die Befragung

Im Schulamtsbezirk Wiesbaden und dem Rheingau-Taunus-Kreis gibt es um die 5000 an Schule beschäftigte Lehrerinnen und Lehrer, davon ein nicht unerheblicher Teil in Teilzeit. Im Verhältnis zu der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten waren die Rückmeldungen auf die Umfrage des Gesamtpersonalrats erfreulich hoch und eindeutig, so dass von einer Repräsentativität der Umfrage ausgegangen werden kann. In Bezug auf die einzelnen Schulformen war der Rücklauf nicht ganz so stabil, so dass Abweichungen zur Gesamtauswertung mit einer gewissen Vorsicht zur Kenntnis genommen werden sollten. Es gab Kolleg*innen, die die Möglichkeit der Anonymität nutzten, so dass die Antwort keiner Schulform oder Schule zuzuordnen war. Auch war der Rücklauf je Schulform unterschiedlich. Es gab aber viele Schulpersonalräte, die die Bögen zusammenfügten, so dass die Zuordnung eindeutig war.

Die Ergebnisse wird der GPRLL, wenn für die jeweilige Schule vorliegend, allen schulischen Personalräten zur Verfügung stellen. Diese Ergebnisse können dann in der Schule für die weitere Befassung mit diesem Thema Berücksichtigung finden.

Das Setting

Der GPRLL hat die Befragung so aufgebaut, dass die Struktur der Rundverfügung des Staatlichen Schulamtes als Grundlage für die Befragung genommen wurde. Ab Seite 4 der Verfügung (diese kann man sich herunterladen[1]) nimmt das Staatliche Schulamt die Trennung in teilbare und unteilbare Dienstpflichten vor. An dieser wurde sich erstmal orientiert. Die Fragen zielten dann darauf, inwieweit die Kolleg*innen eine Beachtung der Vorschläge/Vorgaben bestätigen konnten. Zum Beispiel im Hinblick auf die Pausenaufsichten. Die Frage war „Ich werde zu Pausenaufsichten nur reduziert eingesetzt?“ Bei den Antworten konnte zwischen ‚ich stimme zu‘, ‚ich stimme nicht zu‘ und ‚keine Angabe‘ gewählt werden.

Erst die letzten Fragen wurden vom GPRLL eingebracht. Der Unterschied zwischen Frage 9 und 10 bei den nicht teilbaren Dienstpflichten besteht darin, dass bei der einen Frage der Schwerpunkt auf dem Einsatz am Vor- und am Nachmittag liegt, bei der anderen auf der Anzahl der Springstunden.

Der Effekt

Der sofort zu begrüßende Effekt war, dass viele Kolleg*innen auf diesen Weg, also anlässlich der Umfrage, das erste Mal von der Verfügung des Staatlichen Schulamtes Kenntnis erhielten. Kolleg*innen konnten so aktiv, mit der Rundverfügung in der Hand, auf die Schulleitung zugehen und über bestimmte Einschränkungen ihrer Einsetzbarkeit ins Gespräch kommen. Selbstredend geht dieser Aushandlungsprozess nicht nur individuell, sondern auch kollektiv. Der schulische Personalrat kann auch Ansprechpartner und Interessenvertreter zur Regelung der Ansprüche aus Teilzeit sein.

Durch die Befassung mit der Rundverfügung wurden aber auch Fragen aufgeworfen. Was ist zum Beispiel unter der teilbaren Dienstpflicht auf Seite 5 Punkt d „Übernahme besondere Verwaltungsaufgaben“ zu verstehen? Fast die Hälfte machten keine Angabe, die andere verneinte, nur ganz wenige stimmten zu. Ein Zeichen dafür, dass nicht nur wir diesen Absatz nicht verstehen und es sich in der schulischen Wirklichkeit nicht findet. Wichtiger wäre hier, dass Verwaltungsaufgaben grundsätzlich nicht von Lehrkräften - sondern Verwaltungsangestellten - ausgeführt werden.

Das Ergebnis

Bei der Auswertung fällt auf, dass es eigentlich nur in einem Bereich der teilbaren Dienstpflichten gut klappt: Pausenaufsichten. Bei dem Ausgleich für kurzfristig angesetzte Vertretung von Pausenaufsichten klappt es schon nicht mehr so gut. Bei Projekttagen und Wochen, Betriebspraktika und Elternsprechtagen auch nicht mehr. Verwaltungsaufgaben und Klassenfahrten bilden das traurige Schlusslicht der teilbaren Dienstpflichten.

Bei den nicht-teilbaren Dienstpflichten sind Konferenzen bis Prüfungen ganz hinten. Hier scheint es keine wahrnehmbare Entlastung für Teilzeitkräfte zu geben. Die Vorschläge des Staatlichen Schulamtes laufen somit ins Leere oder können im Schulalltag bzw. durch die Schulleitung nicht sinnvoll zur Anwendung gebracht werden.

Hingegen scheint es an den Schulen gute Stundenplaner zu geben, die es schaffen, Teilzeitkräften via Stundenplan zumindest im Wesentlichen gerecht zu werden. Ausreißer im Hinblick auf die Stundenplangestaltung lagen zwar vor, aber das scheint dann nicht der Grundsatzproblematik Teilzeit geschuldet zu sein. Dies ermuntert gegen zu viele Springstunden und eine schlechte Verteilung im Stundenplan anzugehen und sich nicht unter Hinweis auf die Teilzeit mit einemschlechten Stundenplan abzufinden.

Auf der Möglichkeit der Fortbildung scheint Teilzeit keinen negativen Einfluss zu haben.

Schulformbezogen gibt es manchmal spannende Differenzen zu den Aussagen der Umfrage über alle Schulformen hinweg.

Die Bewertung

In der Teilzeitverfügung des Staatlichen Schulamtes Wiesbaden heißt es *„Grundsätzlich haben in Teilzeit beschäftigte Lehrkräfte neben ihrer Unterrichtsverpflichtung auch außerunterrichtliche Aufgaben zu erfüllen. Bei der Reduzierung der Unterrichtsstundenzahl sollte jedoch gewährleistet sein, dass sich diese Reduzierung auch auf das Maß der außerunterrichtlich abzuleistenden Dienstpflichten auswirkt. (…) Bei der Reduzierung der außerunterrichtlichen Aufgaben dürfen die vorrangig zu behandelnden Punkte der* ***Wahrung der Funktionsfähigkeit der Schule (!!!)*** *und die Förderung des* ***Schülers (!!!)*** *nicht außer Acht gelassen werden.“* Dann wird noch auf die Gesamtbelastung hingewiesen und auf den notwendigen Abwägungsprozess zwischen den unterschiedlichen Interessen.

Die Umfrage zeigt: Teilzeit ist nicht ein gewählter Teil von Vollzeit, sondern mehr.

Gehen wir mal von einer 50 %-Teilzeitstelle aus, so reduziert sich nur der Pflichtstundenanteil um 50%. Der Anteil

1) https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/Informationsblatt%20Teilzeit%2C%20RTWI_2019_0.pdf

der teilbaren Dienstpflichten wie der Anteil der nicht teilbaren Dienstpflichten reduziert sich nicht in gleicher Weise. Die geteilten Pausenaufsichten können dieses Missverhältnis nicht aufwiegen.

Die Teilzeitkolleg*innen arbeiten mehr, für weniger Geld.

Die Vorschläge, die in der Rundverfügung zur Lösung der Reduktion des außerunterrichtlichen Teils der Dienstpflichten einer Lehrkraft vorgelegt wurden, erfüllen dieses Ansinnen, aus einer Teilzeitstelle eine echte Teilzeit zu machen, nicht mal in Ansätzen.

Besonders wichtig ist auch, dass besonders zentrale Dienstpflichten vom Staatlichen Schulamt gar nicht in die Rundverfügung aufgenommen wurden. Zu diesen fehlenden, dienstlichen Funktionen gehören die Klassenleitung, die Tutorenschaft, die Mentorenschaft, die Fachsprecher*innen, die Teamsitzungen. Dies, obwohl sie von ihrem Charakter nach zu den teilbaren gehören könnten, wenn sie rollierend organsiert werden würden.

Auch fehlt die Klärung der Frage, ob Funktionen in der Schule gegen den Willen einer Teilzeitkraft übertragen werden können, wenn sie nicht in gleichem Umfang entlastet werden. Schließlich wird die Kollegin/der Kollege Teilzeit aus gutem Grund gewählt haben.

Bei Funktions- und/oder Beförderungsstellen muss geklärt werden, inwieweit die Teilzeitvergütung für die Stelle angemessen ist, wenn der Funktionstellen- oder Beförderungssstellenanteil voll erfüllt wird.

Das Informationsblatt, welches das Staatliche Schulamt zu den teilbaren und unteilbaren Dienstpflichten herausgegeben hat, ist zwar wichtig. Die Praxis/Befragung zeigt jedoch, dass die Vorschläge zur Entlastung nicht immer zielführend sind. Auch ist die Verfügung nicht vollständig.

Am problematischsten an der Verfügung ist der bittere Nachgeschmack dieses Ansatzes, es ist eine Mission Impossible. Bestimmte Dienstverpflichtungen lassen sich nicht beliebig umverteilen oder umschichten. Sei dies bei Prüfungen, Konferenzteilnahmen oder Klassenfahrten usw. Hier sind Zwänge zu berücksichtigen, die weder von den Schulleitungen noch von den Kolleg*innen einfach wegverfügt werden können.

Das soll kein Freibrief sein - viel kann getan werden. Wenn Zeit nicht da ist, wäre ein erster Schritt (bei Klassenfahren beispielsweise) der Ausgleich durch Geld für Teilzeitkräfte. Hier müssen aber klarere Vorgaben der Staatlichen Schulämter her und die Bereitschaft, bis an die Grenzen des Möglichen zu gehen.

Die Befassung mit dem Ergebnis der Befragung ist hier hilfreich und wird Basis der Verhandlungen mit dem Staatlichen Schulamt durch die GEW im GPRLL sein.

Die Perspektive

Eine wirkliche Lösung kann das aber alles nicht sein. Es wird einen Restbestand an nicht teilbaren Dienstpflichten geben, der schwer wie Blei auf der Teilzeit lastet.

Dennoch wählen viele Kolleg*innen diesen Weg, weil sie einfach keine Vollzeit schaffen. Die bittere Erkenntnis ist, dass dies oft ein Weg ist, der vom Regen in die Traufe führt. Der Lohnzettel schrumpft und die Arbeit nimmt (jedenfalls im Verhältnis zum Gehalt) zu.

2015 hat sich nun das Bundesverwaltungsgericht mit diesem Umstand befasst und ein höchstrichterliches Urteil gefällt. „Teilzeitbeschäftigte Beamte haben einen Anspruch (!!!) darauf, nicht über ihre Teilzeitquote hinaus zur Dienstleistung herangezogen zu werden. Deshalb dürfen teilzeitbeschäftigte Lehrer **in der Summe ihrer Tätigkeiten nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden (!!!)** .“ (Urteil des 2. Senats des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. Juli 2015)

Auffällig ist hier die klare Aussage, dass die Summe aller Tätigkeiten (unterrichtliche und außerunterrichtliche) nicht mehr als den Teilzeitteil der Stelle einnehmen dürfen. Bei einer 50%-Teilzeit bedeutet dies: halbe Konferenzteilnahme, halbe Klassenfahrt, halber Korrektursatz. Der/die erfahrene Kolleg*in schreit gerade „Halt“ - und zwar zu recht. Handelt es sich doch bei den aufgeführten „Dienstleistungen“ um sogenannte nicht-teilbare Dienstpflichten.

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich hier klar positioniert: Teilzeit ist Teilzeit und muss auch als Teilzeit vom Arbeitgeber umgesetzt werden. Es folgt damit der Praxis in der freien Wirtschaft und der Gesetzeslage.

Das Bundesverwaltungsgericht hat dem Dienstherrn auch eine realistische Möglichkeit zur Umsetzung dieser Maxime angeboten. Die Reduktion der Pflichtstunden über die Teilzeitquote hinaus zur Erfüllung der nichtteilbaren Dienstpflichten.

Dies ist eine durch und durch logische Angelegenheit. Gibt es nicht-teilbare Dienstpflichten im außerunterrichtlichen Teil der Beschäftigung, können diese sinnlogisch nur durch entsprechende Reduktion in den teilbaren Dienstpflichten (auf null?) oder durch eine Stundenreduktion ausgeglichen werden.

Richtig wäre eine Nachsteuerung von Stunden in Systeme mit einem hohen Teilzeitfaktor für die Entlastung der Vollzeitkräfte oder die individuelle Reduktion des Anteils der Pflichtstunden bei Teilzeitbeschäftigung. Anders wird es in Anbetracht der Struktur des Arbeitszeitmodells von Lehrer*innen nicht gehen. Alles andere läuft - zumindest in Teilen - auf eine Teilzeitmogelpackung heraus.

*Bei **Nachfragen** zum Thema wendet Euch bitte an Manon Tuckfeld oder René Scheppler.*

Fragen

Teilbare Dienstpflichten

1) Ich werde zu Pausenaufsichten nur reduziert eingesetzt.

2) Wenn ich kurzfristig aus zwingenden Gründen zu mehr Pausenaufsichten eingesetzt werde, wird dies baldmöglichst durch geringere Heranziehung ausgeglichen.

3) Meine Beanspruchung durch Betreuung von Betriebspraktika ist entsprechend meiner reduzierten Pflichtstundenzahl verringert.

4) Bei Projekttagen/-wochen werden mir entsprechend weniger Aufgaben übertragen.

5) Bei Elternsprechtagen werde ich entsprechend reduziert eingeplant.

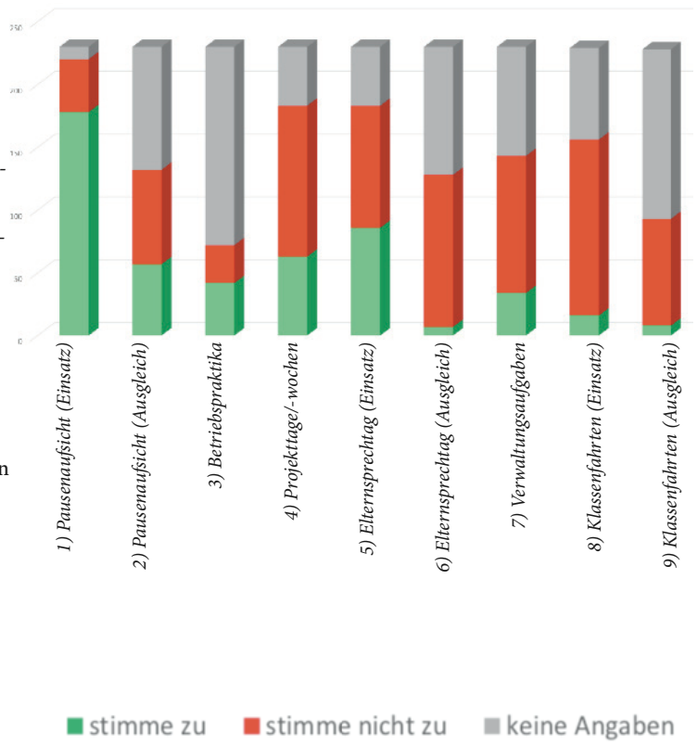
6) Bei höherer, zeitlicher Beanspruchung an Elternsprechtagen wird ein entsprechender Ausgleich gewährt.

7) Bei der Übernahme von besonderen Verwaltungsaufgaben wird meine Teilzeit berücksichtigt.

8) Zu Klassenfahrten werde ich entsprechend meiner Teilzeitbeschäftigung geringer herangezogen (Beamt*innen).

9) Klassenfahrten werden mir durch Arbeitsbefreiung bei Lohnfortzahlung oder anteilige Vergütung ausgeglichen (Angestellte).

1 https://schulaemter.hessen.de/sites/schulaemter.hessen.de/files/Informationsblatt%20Teilzeit%2C%20RTWI_2019_0.pdf



Nicht-teilbare Dienstpflichten

1) Bei Konferenzen wird geprüft, inwieweit meine Anwesenheit erforderlich ist, und ich werde auf Antrag von der Schulleitung befreit.

2) Bei Konferenzen werde ich als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft nicht zur Protokollführung oder sonstigen Zusatzaufgaben herangezogen.

3) Bei Pädagogischen Tagen werde ich von zuvor bestimmten Teilen der Ausarbeitung befreit.

4) Bei Pädagogischen Tagen wird auf Antrag von meiner Teilnahme abgesehen.

5) Von der Teilnahme an Prüfungen und sonstigen Aufgaben einer Prüferin/eines Prüfers werde ich entsprechend freigestellt.

6) Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage werden meine Bedürfnisse besonders berücksichtigt.

7) Unterrichtsfreie Tage werden mir bei der Unterrichtsverteilung gewährt.

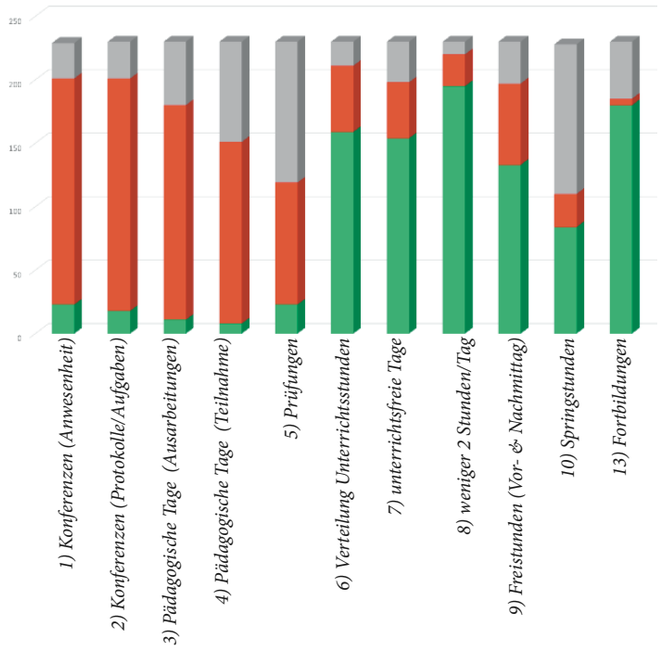
8) Ich habe an keinem Tag weniger als 2 Stunden Unterricht.

9) Ich werde nicht am Vor- und Nachmittag mit dazwischenliegenden Freistunden eingesetzt.

10) Mit Blick auf Springstunden werde ich nur entsprechend meiner reduzierten Stundenzahl belastet.

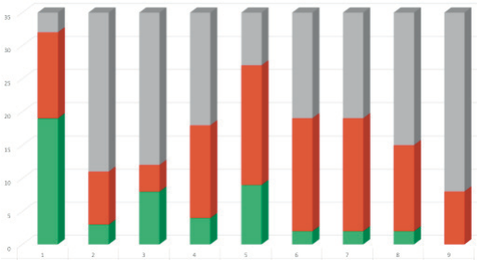
...

13) Ich habe die Möglichkeit, im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte Fortbildungen wahrzunehmen.

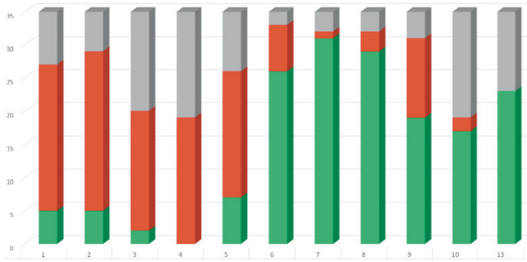


Berufsschulen

teilbare Dienstpflichten

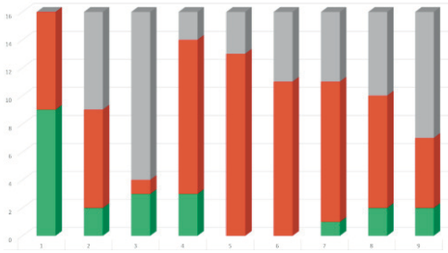


nicht teilbare Dienstpflichten

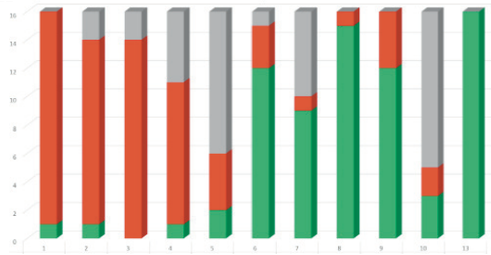


Förderschulen

teilbare Dienstpflichten

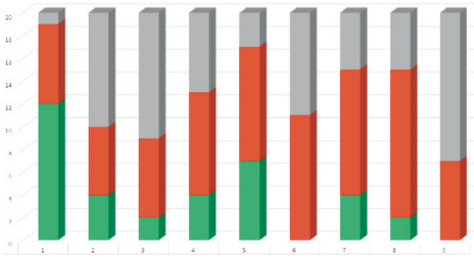


nicht teilbare Dienstpflichten

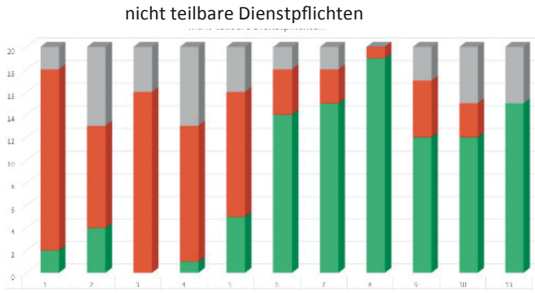


Realschulen

teilbare Dienstpflichten

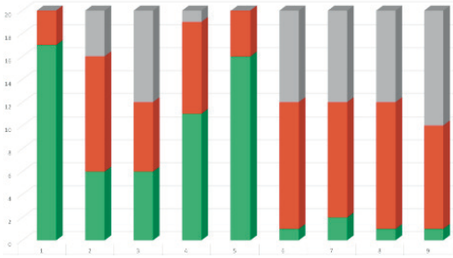


nicht teilbare Dienstpflichten

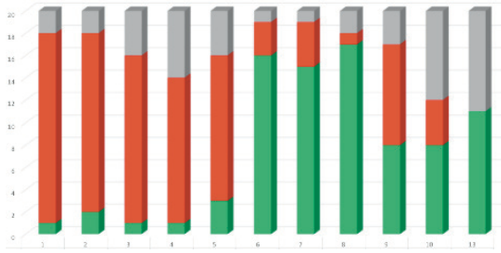


Gesamtschulen

teilbare Dienstpflichten

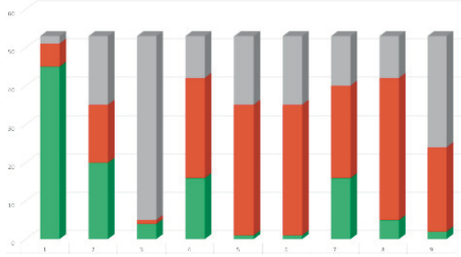


nicht teilbare Dienstpflichten

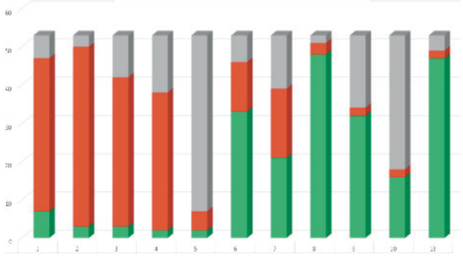


Grundschulen

teilbare Dienstpflichten

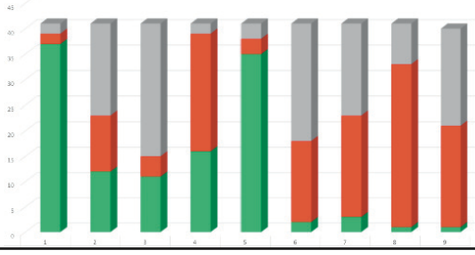


nicht teilbare Dienstpflichten

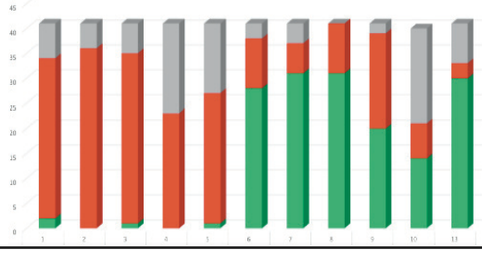


Gymnasien

teilbare Dienstpflichten



nicht teilbare Dienstpflichten



Inklusion als Sparmodell - mehr Ressourcen für die Sonderpädagogische Förderung

„Der Ansatz der Verteilung führt zu unterschiedlichen Belastungen von FöS- und Regelschulkräften vor Ort"

Carolin Hegner ist Fachsprecherin für Inklusion

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: Es mangelt an Zeit für Kooperation und Team-Teaching, stattdessen 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 angegriffen.

Zu viele Ressourcen für die Inklusiven Schulbündnisse

Auch wenn auf vieles geschaut werden könnte, was Inklusion ausmacht, richten wir hier den Blick auf die Ressourcen. Im Schulamtsbezirk Wiesbaden Rheingau-Taunus scheint uns einer der zentralen Bausteine für Gelingensbedingungen die Verteilung der Ressourcen zu sein. Dem Schulamtsbezirk werden rund 150 Vollzeitstellen für die Umsetzung der Inklusion über die Inklusiven Schulbündnisse (iSB) für die Regelschulen zugewiesen.

Den iSB (im Wesentlichen eine Organisationsform, die alle Schulleiter, das Staatliche Schulamt, die BFZ-Leitungen, die Stadt und den GPRLL umfasst und formal u.a. für die Verteilung der Ressourcen zuständig ist) ist von den 150 Stellen eine Stellenressource von 20 Stellen zugeordnet. Dies ist aus unserer Sicht ein deutlich zu hohes Stellenvolumen für die Struktur der iSB.

Auch wenn faktisch diese Einschätzung vom Staatlichen Schulamt geteilt wird und einige der 20 Stellen in den BFZ und die Arbeit in den Schulen verwandt werden, versickern doch zu viele in Organisation und Verwaltung. Dem GPRLL ist es noch nicht abschließend gelungen, die Verteilung dieser Stellen zu klären. Dies mit dem Ziel, so viele Stellen wie möglich in der inklusiven Beschulung vor Ort ankommen zu lassen. Denn jede Stelle in der Inklusion hilft der Inklusion.

Weniger als 140 Stellen für die Inklusion vor Ort

Die verbleibenden knapp 140 Stellen werden (wiewohl für die Verteilung die iSB zuständig sind) faktisch immer nach dem Vorschlag des Staatlichen Schulamtes und schon seit Jahren gleich, in einem bestimmten Schlüssel an Schulen im Schulamtsbezirk verteilt. Der Schlüssel heißt 70:20:10 und bestimmt sich wie folgt: 70 % der Ressourcen werden bezogen auf die Gesamtschüler*innenzahl der Regelschule verteilt, 20 % anhand besonderer Bedarfe von Schüler*innen und 10% für schulübergreifende Projekte.

Im Flaschenhals der Inklusion

Wer sich jetzt fragt, an welche Schulen, hat schon mal die richtige Frage gestellt. Die Ressourcen gehen nicht an Gymnasien und Berufsschulen. Dass sich daran absehbar etwas ändern muss, liegt auf der Hand. Aber sowohl die Schulleiter der Gymnasien als auch diejenigen der Berufsschulen wissen, richten sie einen realistischen Blick auf die iSB, dass dort andere entscheiden und die Mehrheit haben.

Dass Schulleiter*innen der anderen Schulformen wiederum sehr ungern Ressourcen abgeben, ist sehr nachvollziehbar, findet doch Inklusion im Wesentlichen in ihren Schulen statt. Verteilen sich die Schüler*innen mit besonderen Bedarfen in den Grundschulen noch, werden sie in den weiterführenden Schulen durch einen Flaschenhals geführt. Nur wenige Schüler*innen mit besonderem Förderbedarf (Sehen, Hören und körperlich-motorische Entwicklung) werden offiziell beim Übergang 4/5 auf ein Gymnasium eingeschult. So findet die Inklusion in den weiterführenden Schulen nur in bestimmten Formen (HR/KGS/IGS) statt. Der Flaschenhals bildet sich dadurch, dass aus ca. 40 Grundschulen die Schüler*innen auf etwas mehr als 10 weiterführende Schulen der obengenannten Formen verteilt werden müssen. Hinzu kommen die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht förderdiagnostisch erfassten Schüler*innen mit Unterstützungsbedarf.

Ungleichverteilung

Kommen wir auf die 70% zurück. Diese werden den eben genannten Schulen systemisch zugewiesen. Hört sich erst mal gut an, wird auch schön begründet. Mensch wolle die Schüler nicht labeln, keiner solle mit einem Stempel versehen werden etc. pp. In der Realität führt dieser Ansatz zu massiven Ungleichgewichten, was das Verhältnis der Ressourcen zu den Bedarfen der Schüler*innen ausmacht. Damit führt der Ansatz der Verteilung auch zu sehr unterschiedlichen Belastungen von Förderschul- und Regelschullehrkräften vor Ort.

In den Schulen entfallen auf ein Kind mit besonderem Bedarf zwischen 342 Minuten und 27 Minuten Zeitanteil zur Begleitung als Einsatzzeit für die Kolleg*in. Die Zahlen hat der GPRLL rein mathematisch ermittelt. Dass auch diese Betrachtung Probleme aufwirft und nicht alle Fragen beantwortet, ist klar. Dennoch gibt sie Hinweise auf die Auswirkungen der Verteilung, die zu beachten sind.

Wie gesagt, auch wenn auch diese Betrachtung Verzerrungen aufweist, ist die Differenz doch erheblich. Die Gründe dafür sind, je nach Betrachtung, komplex (warum sammeln sich in bestimmten Schulen so viel Kinder mit besonderen Bedarfen), aber auch einfach, wenn wir nur vom Ergebnis her die Verteilung der Kinder auf die Schulen betrachten. Sind also 328 Kinder in der Schule, erhält die Schule über die 70 % eine Ressourcenzuweisung von 28,5 Stunden, in dieser Schule sind 5 Kinder mit Bedarfen und so entfallen 342 Minuten Zeitanteile auf das Kind. Sind aber 216 Kinder in der Schule, erhält die Schule über die 70 % eine Ressourcenzuweisung von 20 Stunden, in dieser Schule sind 44 Kinder mit Bedarfen und so entfallen 27 Minuten Zeitanteile auf das Kind.

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

Zuweisung von bedarfsgerechten Ressourcen

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

Der Weisheit, dass gute Förderung allen gut tut und deswegen auch nicht diagnostizierte Kinder von Förderschullehrkräften profitieren, können wir nachkommen, wenn so viele Ressourcen da sind, dass es für alle reicht. Wenn aber nur der Mangel verteilt wird, benötigen sie diejenigen Kinder, die diese Förderung am dringendsten benötigen, damit die Kolleg*innen so viel Zeit haben, wie sie brauchen, um gut zu unterstützen.

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 lediglich 30,6 % inklusiv beschult werden, also viel weniger Kinder als beispielsweise in Frankfurt mit 43,7%. Noch deutlicher ist der Unterschied des Rheingau-Taunus-Kreises mit 22,5% im Vergleich zum Vogelsbergkreis mit 60,3% (Statisches Landesamt 2020).

Carolin Hegner, Dr. Manon Tuckfeld

Gymnasien ganz weit vorn - Gläserne Decken für Kolleginnen

„Funktionsstellen müssen auch für Frauen atraktiv gestaltet werden"

Christine Dietz ist schwer aktiv für A-13 für alle GrundschulKolleg*innen

Dass der Beruf der Lehrkraft immer weiblicher wird, wissen alle. Dass Funktionsstellenbesetzungen sich diesem Trend immer noch verschließen, wissen einige, ahnen viele. Jetzt haben wir es amtlich. Das gefühlte Wissen entspricht der Realität in Gymnasien und verbundenen Schulformen. Dies geht aus dem Bericht über die Zielerreichung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans des Staatlichen Schulamtes für den Zeitraum 01.01.2018 bis zum 31.12.2020 hervor:

Frauen sind ab der Gehaltsstufe A 14 unterrepräsentiert. Und dies zum wiederholten Male. Wiewohl ihr Anteil auf 53% aller A 14 Stellen gestiegen ist, sind bei der Besetzung von den 66 im Betrachtungszeitraum zu besetzenden Stellen nur 32 auf Frauen entfallen. Im Hinblick auf ihre Gesamtheit von 53% eine schlechte Quote. Steigen wir weiter nach oben, wird die Luft noch dünner. Von den 18 zu besetzenden A 15 Stellen entfielen nur noch 5 auf Frauen. Von den 2 A 16 Stellen gingen beide an die männlichen Bewerber.

Funktionsstellen müssen auch für Frauen attraktiv gestaltet werden. Neben dem Umstand, dass viele gar nicht mehr in Funktion kommen wollen (was nach dem Corona-Jahr nur zu gut zu verstehen ist), müssen sich auch die konkreten Arbeitsbedingungen verbessern. Mehr Funktion im Team oder in Teilzeit und mehr Angebote, sich für die Funktionsstelle fit machen zu können.

Und hier meinen wir ausdrücklich nicht das Angebot des HKM zur Qualifizierung schulischer Führungskräfte (QSH), welches einen neuen Typus Schulmanager, der führen kann, heranziehen will, sondern Ideen von Kollegialität, Kooperation und gemeinsamer Gestaltung mit allen schulischen Gremium.

Dies konkret zu fördern wird einer der Ansatzpunkte der Arbeit des GPRLL in den nächsten Jahren sein.

Manon Tuckfeld / Christine Dietz

Tätigkeitsbericht KV Wiesbaden-Rheingau 2020/21

Liebe Mitglieder,

Ein Resümee in diesen Zeiten fällt nicht leicht. Was haben wir aktiv voran gebracht, avisiert und unterstützt in den letzten anderthalb Jahren? Wir beginnen mit den neuesten Veränderungen bis hin zu alt Bewährtem:

In eigener Sache

Zuallererst möchten wir uns herzlich bedanken für die langjährige Mitarbeit von Christina Gerhardt, die im Sommer 2020 nach Jahren aktiver Mitarbeit im KV und in der GEW Fraktion des GPRLL ausgeschieden ist. Sie hat mehrere Jahre im Kreisvorsitzendenteam mitgearbeitet und uns stets mit reichlich viel Tat und Rat unterstützt. Besten Dank!

Kreisverband Wiesbaden Rheingau

→ Bereits seit zwei Jahren betreut Chris Hahn vom Vorsitzendenteam des KV Wiesbaden- Rheingau die Hotline Sprechstunde für alle GEW- Kolleginnen und Kollegen einmal wöchentlich von 14 bis 16 Uhr. Auch außerhalb dieser Sprechzeiten widmet er sich den Anliegen der Anrufer*innen und steht ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Besonders in Corona Zeiten hat sich der Kreisverband- Vorstand für die Rechte Ihrer Mitglieder*innen stark gemacht und mit mehreren Presseerklärungen auf die Missstände hingewiesen.

→ **Aus der WLZ wird WBZ**

Es ist uns ein Anliegen und eine Verpflichtung, als Bildungsgewerkschaft alle Beschäftigten in der Bildung zu repräsentieren. Als Zeichen dessen haben wir die „Neu- Benennung“ unserer Zeitung auf den Weg gebracht und umgesetzt. Es finden sich hierin nun Artikel von Kita bis Hochschule - mit allem „Drum und Dran“ der Bildung. Hier der Link zu unserer ersten WBZ. https://www.gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/presse_veroeffentl/wlz/WLZ_1-20-X.pdf

→ Auch in Corona Zeiten leben wir Demokratie so basisdemokratisch wir möglich - darum tagten wir vierzehntägig mit bis zu 20 Kolleg*innen - sei es in Präsenz-, Hybridsitzungen oder Telkos. Solltest du Interesse haben, an einer unserer Sitzungen teilzunehmen, melde dich gerne unter info@gew-wiesbaden.de.

Wir freuen uns immer über neue Mitstreiter*innen!

→ Wir verweisen auf https://www.gew-wiesbaden.de/home/

Unsere Homepage ist in den letzten Jahren stets aktueller, umfangreicher und informativer geworden. Herzlichen Dank an René Scheppler hierfür, der die Webseite professionell inhaltlich und Layout technisch betreut. Wir freuen uns, wenn du uns dort besuchst!

→ Weitere Themenschwerpunkte unserer KV Arbeit:

- Allgemeine Schulpolitik/ Förderschule/ Berufsschule
- regelmäßige Teilnahme an Landesvorstandssitzungen
- Senior*innenarbeit
- Intensive Zusammenarbeit mit dem Stadtelternbeirat

GPRLL und GEW Fraktion im GPRLL

→ Die Zusammenarbeit mit dem GPRLL ist noch enger geworden – dank der Tatsache, dass das Vorsitzendenteam des GPRLL Manon Tuckfeld und René Scheppler stets in unseren Sitzungen präsent sind und unsere beiden Gremien sich gegenseitig unterstützen. In regelmäßigen Stellungnahmen hat die GEW Fraktion im GPRLL und der gesamte GPRLL die Kollegien mit aktuellen Informationen zu Verordnungen und Rechtsgrundlagen zu Corona Verordnungen, Datenschutz, Personalratsarbeit und allen weiteren relevanten Themen versorgt. https://www.gew-wiesbaden.de/themen/corona/stellungnahmen-des-gprll/

Allgemein hat sich die GEW Fraktion des GPRLL

folgenden Themen gewidmet (detaillierte Infos zu den jeweiligen Themen findest du auf unserer Webseite):

- Teilzeitbeschäftigung mit Rechten und Pflichten
- Mitbestimmungspflicht bei Teilzeit und Sabbatjahr
- Office365 in Schulen
- Lebensarbeitszeitkonto
- Elternsprechtag online
- Dienstjubiläen

→ Darüber hinaus ist die Rechts- und Pensionsberatung sowie die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen mit individuellen Anliegen das Spezialgebiet von Manon Tuckfeld, während René Scheppler seinen Schwerpunkt auf die Themen Digitalisierung in Schulen sowie Datenschutz gelegt hat.

→ Zu guter Letzt hat Claudia Schneider den GPRLL tatkräftig unterstützt: zum einen in ihrer Beratungsfunktion für UBUS Kräfte, zum anderen übernahm sie Aufgaben für den GPRLL und organisierte das GPRLL-Büro.

Bereich KiTa

→ Wir haben seit der Mitarbeit von Thorsten Willig und Monika Wochner den Bereich KiTa mehr in den Fokus genommen und uns u.a. für „ PC freie Kindergärten und Kinderzimmer“ ausgesprochen.

→ Organisation des Warnstreiks in Wiesbaden

Teilnahme an Kundgebungen

→ Unterstützung von Fridays for Future

- Hier sind wir dem Aufruf des Stadtelternbeirats gefolgt und haben uns mit der protestierenden Schülerschaft solidarisiert.

→ Ostermarsch

- „Die GEW unterstützte den Ostermarsch am 11.04.20 für eine Welt ohne Krieg. Die diesjährige Veranstaltung konnte nur digital stattfinden.

→ Erster Mai

- Natürlich waren wir dabei! Manon Tuckfeld hat die Rednerliste des Tages ergänzt.

→ Grundschulaktion 2020 und 2021: Die Würfel werden auch digital fallen.

- 2021 haben wir die Aktion A 13 für alle digital unterstützt mit einem Aufruf und einer Fotoaktion.

Johanna Browman

Lobbyismus in Schule

NFTE Deutschland e.V. verklagt kritisches GEW-Mitglied - und verliert

Wiesbadener Schulen

2014 wurde die GEW Wiesbaden-Rheingau auf die Aktivitäten des „Network for Teaching Entrepreneurship Deutschland e.V“, kurz NFTE, in Wiesbadener Schulen aufmerksam. Der Verein setzt sich nach eigenem Selbstverständnis für die Förderung des Selbstvertrauens, der Eigeninitiative und des Unternehmergeistes bei Jugendlichen ein.

Nach Recherchen von René Scheppler, Mitglied des Kreisvorstands der GEW Wiesbaden-Rheingau, wurde jedoch schnell deutlich, dass die Unterrichtsmaterialien und das Agieren des Vereins nicht unkritisch sind (https://de.m.wikipedia.org/wiki/Network_for_Teaching_Entrepreneurship#Kritik). Im Raum stand der Vorwurf von Werbung (über das Präsentieren von kommerziellen Unternehmen) und des Lobbyismus (Beeinflussung von Einstellungen in der Gesellschaft - „deep lobbying“) in Schulen. 2016 folgte nach verschiedenen Anfragen (auch im kulturpolitischen Ausschuss des Landtags seitens der SPD-Fraktion) das Verbot eines Schülerbuchs des Vereins für Hessische Schulen durch das Kultusministerium.

Der Verein forderte schließlich Unterlassung von René Scheppler und verklagte diesen, als er sich weigerte, die Kritik einzustellen. Im Februar 2021 urteilte das Landgericht Wiesbaden. Aus dem Urteil:

„Nach alledem liegt in der Aussage des Beklagten, der Kläger beeinflusse Schüler in „unzulässiger Weise“ und übe „unzulässige Einflussnahme an Schulen“ aus (Klageantrag zu 1. a), sowie er betreibe „Lobbyismus“ bzw. „Deep Lobbying“ (Klageanträge zu 1. b und c) und das Schülerbuch enthalte „unzulässige Werbung“ und sei „gespickt“ mit Firmenlogos (Klageantrag zu 1. d) keine unzulässige Tatsachenbehauptung.“

Zudem formuliert das Gericht im Grundsatz (auf Grundlage von Grundgesetz Artikel 5) eine deutliche Bestätigung der Arbeit gegen Lobbyismus in Schule:

„Die Diskussion eines Themas wie Lobbyismus an Schulen und Beeinflussung von Schülern ist für große Teile der Bevölkerung von erheblicher Bedeutung. (…) Der Beklagte nimmt auch keine Neutralität für sich in Anspruch. Er handelt auch nicht in Verfolgung eines persönlichen Vorteils, sondern betreibt Aufklärung der Allgemeinheit, indem er sich zu einem Thema von allgemeiner gesellschaftlicher Bedeutung äußert. Als Lehrer ist er auch dazu berufen, auf in seinen Augen unzulässige Einflussnahme an Schulen aufmerksam zu machen, da ihm insoweit ein Schutzauftrag zugunsten der Schüler übertragen wurde. Die Äußerungen des Beklagten dienen mithin einem Informationsinteresse der Allgemeinheit.“

René Scheppler

Atomwaffen sind verboten!

Am Freitag, den 22. Januar trat der UN-Vertrag für ein Verbot von nuklearen Massenvernichtungswaffen in Kraft (Atomwaffenverbotsvertrag), nachdem dieser bisher von über 80 Staaten der Welt unterschrieben und nun von mehr als 50 Staaten ratifiziert worden ist.

Initiator des Vorhabens ist das globale Bündnis ICAN - *International Campaign to Abolish Nuclear Weapons*[1]. Der Atomwaffenverbotsvertrag wurde in der UN-Generalversammlung im Jahr 2017 bei 122 Zustimmungen mit nur einer Gegenstimme der Niederlande angenommen und ist somit rechtsgültig. Mit der Ratifizierung des 50. Signatarstaates sind Atomwaffen nun laut des Vertragswerkes verboten. Die historische Bedeutung dieses Tages muss allerdings leider eingeschränkt werden: Von Anfang an haben sich alle Atommächte gegen das Vorhaben positioniert, jedoch ohne in der Generalversammlung dagegen zu votieren. Die Anstrengungen für den Atomwaffenverbotsvertrag aller Staaten Afrikas, Lateinamerikas, der Karibik und vieler asiatischer Staaten wurden schlichtweg ignoriert oder als unrealistisch abgetan…

Auch die Bundesregierung torpediert die Bemühungen der UN-Generalversammlung und verweist auf den bereits bestehenden Atomwaffensperrvertrag, wohlwissend dass dieses Dokument keinen Beitrag zur nachhaltigen Reduzierung der Atomsprengköpfe bis hin zu deren kompletten Abschaffung liefert. Wie beim Klimaschutz zeigt sich hier, dass wirklich konsequente Ansätze abgelehnt und stattdessen unverbindliche Abkommen mit bloßen Absichtserklärungen bevorzugt werden. So stellt der Spiegel Ende Februar fest, dass die bisherigen Ziele der Mitgliedsstaaten bei weitem nicht ausreichen, um das im Pariser Klimaabkommen formulierte Zwei-Grad-Ziel zu erreichen[2].

Die GEW Wiesbaden-Rheingau unterstützt die Abrüstungsbemühungen und den Einsatz gegen Rüstungspolitik und Waffenlieferungen. Für den Unterricht in der Schule bietet sogar das Hessische Schulgesetz genügend Anknüpfungspunkte (Stichwort „Friedenserziehung“).

Eine kleine Delegation nahm an der dezentralen Demonstration in Frankfurt im Rahmen des bundesweiten Aktionstages am 05. Dezember 2020 gegen Aufrüstung teil. Anlass war die Verabschiedung des Bundeshaushaltes 2021 mit den „Verteidigungsausgaben“ als zweitgrößtem Posten - 46,8 Milliarden Euro!

Darüber hinaus beteiligte sich die GEW Wiesbaden-Rheingau am Ostermarsch 2021 am Karsamstag, den 03. April in Mainz, um den Forderungen der Friedensbewegung Ausdruck zu verleihen:

- Nein zur Erhöhung der Rüstungsausgaben auf 2% des Bruttoinlandsprodukts!
- Kriegs- und Fluchtursachen beseitigen, Waffenexporte verbieten!
- Atomwaffenverbot durchsetzen! Unterzeichnung des Atomwaffenverbotsvertrags auch durch Deutschland!

Florian Pielert

1 Die Webseite der deutschen Sektion ist unter https://www.icanw.de zu finden

2 https://www.spiegel.de/wissenschaft/natur/pariser-klimaabkommen-klimaplaene-verfehlen-2-grad-ziel-bei-weitem-a-679d1f0f-c4a5-43f0-bc10-413313c9cfaf

Der Gesamtpersonalrat stellt sich vor

Der Gesamtpersonalrat ist die Personalvertretung, die beim Staatlichen Schulamt für die Beschäftigten an den Schulen des Schulamtsbereichs eingerichtet ist.

Bei Personalentscheidungen ist er für die Versetzungen und Abordnungen innerhalb des Staatlichen Schulamts sowie für die Stellenbesetzungen von stellvertretenden Schulleitungen zuständig.

Der Gesamtpersonalrat berät und unterstützt Kolleg*innen, die auf Entscheidungen des Staatlichen Schulamtes angewiesen oder damit nicht einverstanden sind.

Beispielsweise können dies gestellte oder abgelehnte Versetzungsanträge, Fehler oder ungünstige Entscheidungen bei der Eingruppierung und Einstufung von Arbeitnehmer*innen sein.

Ein weiterer Bereich ist eine nicht erfolgte Sommerferienbezahlung bei befristeten Verträgen.

Gesamtpersonalräte achten im Staatliche Schulamt darauf, dass Verwaltungsvorschriften oder Gerichtsurteile, die zu Gunsten der Beschäftigten ergangen sind, auch umgesetzt werden.

Darüber hinaus beraten und vermitteln Gesamtpersonalräte bei Konflikten, die innerhalb der Schulen nicht mehr gelöst werden können.

Die Gesamtpersonalräte haben ein Netzwerk zu den örtlichen Personalräten aufgebaut, geben diesen wichtige Informationen weiter, beraten Schulpersonalräte, bieten Schulungsveranstaltungen an, bei denen Personalvertretungsrechte, aber auch veränderte Rechtsvorschriften und Urteile thematisiert werden.

In der Wahlperiode 2021 bis 2024 wird der Gesamtpersonalrat RTWI aus 21 Personen bestehen, aus 16 Beamtenvertreter*innen und 5 Arbeitnehmervertreter*innen.

Auf der Seite der Beamten*innen werden 12 Frauen und 4 Männer im Personalrat sein, bei den Arbeitnehmer*innen sind es 4 Frauen und 1 Mann.

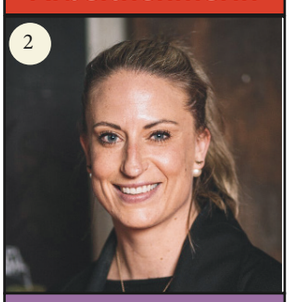
Claudia Schneider

Die Wiesbaden-Rheingauer Kandidat*innen für den GPRLL

Beamtin

Maxi Schäfer
Grundschule (GS)

Arbeitnehmerin

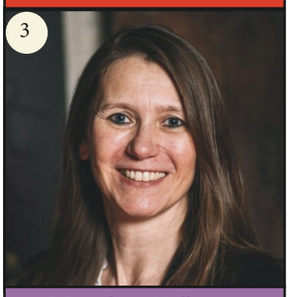


Katja Giesler
Grundschule (GS)

Beamter

Thomas Nägler
Berufsschule (BS)

Arbeitnehmerin



Martina Krämer
Berufsschule (BS)

Beamter

Dominik Zissel
IGS

Arbeitnehmerin

Natalie Thul
Förderschule (FöS)

Beamtin

Christine Dietz
Grundschule (GS)

Beamtin

Katharina Böhm
Berufsschule (BS)

Beamter

Florian Pielert
Gymnasium (Gym)

Arbeitnehmerin

Monika Wochner
Förderschule (FöS)

AKTIV KOMPETENT DEMOKRATISCH LISTE 1

Beamtin

Dr. Manon Tuckfeld
Gymnasium (Gym)

Beamter

René Scheppler
Gymnasium (Gym/IGS)

Beamtin

Janette Seib
Förderschule (FöS)

Beamter

Michael Cronau
Gymnasium (Gym)

Beamtin

Johanna Browman
Grundschule (GS)

Arbeitnehmerin

Claudia Schneider
Förderschule (FöS)

Beamtin

Carolin Hegner
Berufsschule (BS)

Arbeitnehmer

Chris Hahn
Berufsschule (BS)

Bahadori, Shiva ..... UBUS
Böhm, Katharina ..... Berufsschule
Braun, Miriam..... Grundschule
Browman, Johanna ..... Grundschule
Cronau, Michael..... Gymnasium
Czaika, Annette..... Haupt-/Realschule
Dietz, Christine ..... Förderschule
Dohmay, Wolfram..... Gymnasium
Giesler, Katja ..... Grundschule
Göls, Katharina ..... Berufsschule
Hahn, Chris ..... Berufsschule
Hegner, Carolin ..... Berufsschule
Hertz, Thorsten..... Berufsschule
Hoert, Jutta..... Berufsschule
Jacobs, Thomas..... Berufsschule
Kissler, Cora ..... Grundschule
Körber, Gabriele..... Haupt-/Realschule
Knoll, Heiko..... Gymnasium
Krämer, Martina ..... Berufsschule
Lakatos, Klaudia ..... Grundschule
Lasker, Petra ..... Haupt-/Realschule
László, Maurice ..... Gymnasium
Löwenbein, Dan ..... Berufsschule
Mohr, Sascha ..... IGS
Müller, Ursula ..... Grundschule
Nägler, Thomas..... Berufsschule
Neudecker, Silke ..... Berufsschule
Nink, Thomas..... Haupt-/Realschule
Pielert, Florian ..... Gymnasium
Reiber, Julien..... Grundschule
Schäfer, Maxi ..... Grundschule
Scheppler, René ..... IGS
Schneider, Claudia ..... Förderschule
Seib, Jenanette ..... Förderschule
Sondermann, Heidi ..... Berufsschule
Thorn, Katja ..... Gymnasium
Thul, Nathalie ..... Förderschule
Dr. Tuckfeld, Manon ..... Gymnasium
Völkel, Jennifer ..... IGS
Weiss, Simone ..... Gymnasium
Wochner, Monika ..... Förderschule
Wrobel, Tanja..... Grundschule
Zissel, Dominik..... IGS