

Neues aus dem Amt

Aus GPRLL wird GPRS

Der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (GPRLL) ist Geschichte. Sozialarbeiter:innen, sozialpädagogische Fachkräfte, UBUS-Kräfte und viele mehr: In unseren Schulen arbeiten schon lange nicht mehr ausschließlich Lehrkräfte. So wurde hessenweit aus GPRLL GPRS – Gesamtpersonalrat Schule und analog aus HPRL HPRS – Hauptpersonalrat Schule.

Null-Präsenz-Strategie

Viele Schulleiter:innen kritisieren, dass Dienstversammlungen noch nicht in Präsenz stattfinden dürfen. Sie berichten uns, wie sehr ihnen der persönliche Austausch mit ihren Schulleiterkolleg:innen fehlt. Auch die **GEW-Fraktion im GPRS** hält Dienstversammlungen in Präsenz für wichtig, da direkter Austausch und Netzwerkarbeit betrieben werden können. All diesen Argumenten verschließt sich das Schulamt bisher leider. Während in den Schulen der volle Präsenzbetrieb läuft, bleibt das Schulamt abgeschottet und beruft sich auf seine Systemrelevanz. Interessant ist, dass es Zeiten gab, in denen trotz dieser **Null-Präsenz-Strategie** des Schulamtes die Arbeit wegen hoher Krankheitszahlen fast zum Erliegen kam, während alle anderen Schulämter wieder frei zugänglich waren. Ist dort die Systemrelevanz niedriger?

Der GPRS hat es nach langem Ringen immerhin geschafft, wieder in Präsenz zu tagen. Einfach war es nicht, sich gegen die Vorstellungen des Amtes zu stemmen, aber rechtens und daher machbar. Auch die Schulleiter:innen sollten ihr Anliegen weiter mutig verfolgen!

Die schwarze Petra und die grauen Lords

„liegt gewiss noch beim GPRS“

Immer wieder flackern Vorwürfe auf, Personalmaßnahmen oder Stellenbesetzungen gingen nicht voran, weil der **GPRS** noch nicht zugestimmt habe. Jeder und jede sollte allerdings wissen, dass wir als **GPRS** zwar oft die Letzten in der Beteiligungskette sind, aber bei weitem schneller als die Bearbeitungs- und Behördengänge in Schulamt, HKM und sonstwo. Sobald Vorlagen eingehen, werden sie bearbeitet, in der Sitzung besprochen und unsere Entscheidungen gehen

ohne Verzug ans Amt zurück. Aber zahlreiche Abordnungsverfügungen, die bereits vor den Sommerferien im GPRS abgestimmt und ans Amt gesendet wurden, sind noch immer nicht bei den Kolleg:innen angekommen. Oder Personalmaßnahmen zum 01.08.22 werden uns jetzt erst vom Amt vorgelegt, obwohl sie schon längst hätten entschieden werden können. Die **schwarze Petra** sitzt also nicht auf unserm Holz-Stühlen, sondern im Amtssessel. **Doch: Halt!** Der Aufgabenberg ist eben nicht nur in den Schulen rasant angewachsen, sondern genauso heftig in der Bildungsverwaltung. Der Mangel an gut ausgebildeten Lehrkräften führt im Amt zu einer Flut von zu bearbeitenden TV-H-Verträgen und Sonderprogrammen als der beklagenswerte Versuch, die Lücken im Bildungssystem wenigstens ansatzweise auszugleichen. Dazu kommt die Pflege von PPB, FLiS, SAP, eRecruiting, TV-EGO-L-H, EKRW ... glücklich, wer nicht weiß, was all das heißt. Und hier hängt's oft, weil die Sachbearbeitungen überlastet sind und in den vergangenen Jahren, gemessen an den Aufgaben, zu wenig Aufbau betrieben wurde. Durch die Hintertür bedingt die Mangellage auch Demokratieabbau: Zunehmend fehlt Luft und Lust, die Fragen des **GPRS** nach Versorgungszahlen, Bilanzierungen und Sachklärungen zu beantworten. Unsere Beteiligungsrechte werden marginalisiert oder landen unter der langen Bank in einer Black Box oder im Arzneischrank.

Das alles ist Teil einer über Jahrzehnte verfehlten Bildungspolitik – wie die Mangelsituation und die schlechten Rahmenbedingungen in unseren Schulen. Die **schwarze Petra** hat ihr Canapé also eher im **Haus der grauen Lords** im Oberstübchen.

A13 für alle – es ist höchste Zeit –

In den hessischen Grundschulen gibt es einen dramatischen und stetig steigenden Lehrkräftemangel. Grund hierfür sind neben der höchsten Unterrichtsstundenverpflichtung (28,5 Std.) im Vergleich zu allen anderen Bundesländern und großer Arbeitsbelastung auch die deutlich niedrigere Besoldung der Lehrkräfte an Grundschulen.

Grundschullehrkräfte werden in Hessen nach der Besoldungsgruppe **A12** (oder analog **E11/E12** als angestellte Lehrkraft) bezahlt. Damit bekommen sie eine Gehaltsstufe niedriger als alle anderen Lehrkräfte in

Hessen, die mindestens nach **A13** (oder analog **E13**) bezahlt werden. Ein europarechtliches Gutachten im Auftrag der **GEW** spricht von einer „mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“, denn 92% der Grundschullehrkräfte sind Frauen.



Die Diskrepanz zwischen einer Besoldung von A12 zu **A13** beträgt bei einer 40-jährigen ununterbrochenen Berufstätigkeit brutto 280.000 Euro und netto immerhin noch 165.000 Euro. Diese Gehaltsdifferenz schreibt sich natürlich in den Pensionen fort.

Neun Bundesländer haben die Besoldung von Grundschullehrkräften nach **A13** (bzw. **E13**) umgesetzt und damit auch ein starkes Zeichen gegen den Lehrkräftemangel an Grundschulen und für die Wertschätzung der Arbeit der Kolleg:innen gesetzt. Hessen fällt es offensichtlich schwer, sich dem anzuschließen. Es besteht die Gefahr, dass Hessen immer mehr, vor allem junge Lehrkräfte im Grundschulbereich, an die Nachbarbundesländer verlieren wird, wenn dort nicht nur bessere Arbeitsbedingungen, sondern auch noch eine deutlich bessere Bezahlung möglich sind.

Aus diesem Grund fand am 12.11.2022 in Frankfurt die große Demonstration der **GEW** statt und hat erneut deutlich auf diese Forderung hingewiesen.

Hoffen wir, dass dieses langjährige Anliegen der **GEW** auch in Wiesbaden endlich Gehör findet und Hessen auf den **A13** Zug aufspringt, anstatt weiter abgehängt zu werden!

Zeit für mehr Zeit

Die Arbeitswelt unterliegt starken Veränderungen mit großen Auswirkungen auf die Lern- und Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich. Die Anforderungen steigen beständig und uns werden eine Vielzahl neuer Aufgaben übertragen. Digitale Medien sind dabei

nicht nur Erleichterung, vielmehr setzt die ständige Erreichbarkeit Beschäftigte zusätzlich unter Druck.

Wird individuell ein **Ausweg aus Dauerstress und starker Belastung** gesucht, so ist dies über Teilzeitbeschäftigung nur mit Einkommensverzicht möglich.

Alle Arbeitszeitstudien zeigen: Teilzeitkräfte werden überproportional belastet. Dieses „Arbeitszeit-Qualitätsdilemma“ ist ein Motor für die Selbstausbeutung der Beschäftigten: Teilzeitkräfte investieren faktisch unvergütete Zeit, wohingegen Vollzeitkräfte an die Obergrenze ihrer Zeit stoßen.

Hauptursache für die massive Ausweitung der Arbeitszeit ist die jahrzehntelange **verfehlte Personalpolitik der Landesregierung**. Der Mangel an Lehrkräften und Beschäftigten in Schule ist verursacht durch unzureichende Ressourcen in der Ausbildung.

Die Auffassung, Lehrkräftearbeit sei nicht messbar, hat die **GEW** durch ihre Arbeitszeit- und Belastungsstudien eindrucksvoll

widerlegt: Die konkrete Arbeit mit den Lernenden findet nur noch in einem Drittel der Gesamtarbeitszeit statt – dank ständiger Zuweisung weiterer Aufgaben. Dieses Missverhältnis wird weiter anhalten, solange das Land Hessen sich weigert, das Urteil des EuGH umzusetzen und die Arbeitszeit unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Tätigkeiten zu erfassen und sachgerecht einzubeziehen.

Es ist „Zeit für mehr Zeit“! Die **GEW** fordert eine **Reduzierung der Gruppengrößen in allen Bildungseinrichtungen** sowie eine **Reduzierung der Pflichtstunden der Lehrkräfte auf 20 Stunden**. Unabhängig von der Schulform beziffert die OECD die Arbeitszeit mit jährlich 1.757 Stunden, während der EU-Durchschnitt bei 1.558 Stunden liegt. Hessen nimmt in dieser Statistik mit 1.808 Stunden einen traurigen Spitzenplatz ein.

Weiter fordert die **GEW** eine deutliche **Erhöhung des Schuldeputats**. Zeitintensive Belastungen, z.B. durch Klassen- und Kursleitungen, müssen einberechnet werden. Damit Lehrkräfte sich wieder auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können, sollen andere Professionen beispielsweise Aufgaben im Kontext der Digitalisierung oder der Schulpsychologie übernehmen. Auch die Leitungsdeputate müssen den hohen Belastungen gegenüber angepasst werden.

Auch die Personalräte sind so zu entlasten, dass ihnen genug Zeit für ihre wichtige Arbeit zur Verfügung steht. Die **GEW** fordert eine Verdopplung des Deputats für Schulpersonalräte.

Zeit für mehr Zeit lässt sich nur dann erreichen, wenn Schritt für Schritt die Zahl der Fachkräfte wirksam und dauerhaft erhöht wird. Dies gelingt nur, wenn Arbeit im Bildungsbereich attraktiver gestaltet wird. Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen ist somit nicht vom Kampf für höhere Löhne und eine gerechtere Bezahlung zu trennen.

Die Zeit, die wir benötigen, wird uns nicht geschenkt werden. Diese Zeit müssen wir uns erkämpfen. Nur mit den Kolleg:innen an den Bildungseinrichtungen und nur mit der GEW werden sich die Bedingungen in den Bildungsberufen zum Guten ändern. Gehen wir es an:

Es ist Zeit für mehr Zeit!



Ukrainische Flüchtlinge in InteA-Klassen

Noch in den Sommerferien entschied das HKM, dass über 16-jährige ukrainischen Flüchtlinge die Möglichkeit bekommen sollen, das Deutsche Sprachdiplom (DSD) I Pro an hessischen beruflichen Schulen ablegen zu können. Es ergibt sich für die ukrainischen Jugendlichen nicht nur die Möglichkeit, in einem Jahr Deutsch zu erlernen, sondern dies auch mit einem anerkannten Diplom nachweisen zu können. Dieses Diplom bestätigt Fachsprachenkenntnisse im beruflichen Kontext und weist damit gute Sprachkenntnisse nach. Je nach Leistungsstand können dann die Niveaus A2 oder B1 des europäischen Referenzrahmens bescheinigt werden.

Für die beruflichen Schulen bedeutet dies, dass nicht nur ein Angebot zum Erwerb der Sprache mit 20 Unterrichtsstunden pro Woche gemacht, sondern auch Fachunterricht angeboten werden muss.

Welche Konsequenzen hat das für die beruflichen Schulen, die Schüler:innen und die Kolleg:innen?

In den beruflichen Schulen, denen erstmalig InteA-Klassen zugewiesen werden, gibt es zu Beginn die Herausforderung, Lehrkräfte zu akquirieren, da wenige bis keine Lehrkräfte vorhanden sind, die mit DSD I Pro und/oder DAF/DAZ Erfahrung haben bzw. darin ausgebildet sind. Diese Lücken können so schnell im laufenden Schuljahr auch nicht geschlossen werden. Eine Fortbildung zum Ablauf des DSD I Pro erfolgt erst Mitte November. Es müssen Bücher für diese spezielle Prüfung beschafft werden. Dies gestaltete sich zu Beginn des Schuljahres schwierig.

Die Biografien der Schüler:innen sind sehr unterschiedlich. Sie haben, wie andere InteA-Schüler:in-

nen, Fluchterfahrungen, einige haben eine weiterführende Schule besucht, andere befanden sich mitten in einer Berufsausbildung. Einige Schüler:innen können in wenigen Monaten – vom Schuljahresbeginn im September 2022 bis zum Prüfungstermin im März 2023 – eine Sprache auf B1 Niveau erlernen, andere sind damit überfordert. Für sie wäre eine Alternative wünschenswert gewesen. Die Heterogenität führt dazu, dass der Leistungsdruck in den InteA-Klassen schon nach wenigen Wochen von allen Beteiligten als sehr groß empfunden wird.

Die Kolleg:innen, Sozialarbeiter:innen und Abteilungsleiter:innen erleben das Schuljahr mit DSD I Pro verbunden mit einem sehr hohen Einsatz, der an allen Stellen des Schulbetriebs weit über das übliche Maß hinaus geht. Wir alle unterstützen unsere Schüler:innen nicht nur beim Erwerb der deutschen Sprache und dem Wissen über das deutsche Schulsystem, sondern auch bei der Erledigung der täglichen Bürokratie und in emotionalen Angelegenheiten. Die dazu notwendigen personellen und zeitlichen Ressourcen müssen dringend rechtzeitig zugewiesen werden.

TV EGO-L-H – whattt?

Tarifvertragliche Entgeltordnung für Lehrkräfte und unterrichtsunterstützende Sozialpädagog:innen in Hessen (TV EGO-L-H) in Kraft

Am 01.08.2022 ist nun endlich die neue TV EGO-L-H in Kraft getreten. Sie gilt für alle Lehrkräfte und unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Mitarbeiter:innen und in den Bereichen UBUS und USF.

Für alle Kolleg:innen, die nach dem 01.08.2022 neu eingestellt wurden, erfolgt die Eingruppierung unmittelbar nach den neuen Vorgaben.

Alle vor dem 01.08.2022 befristet oder unbefristet Beschäftigten bleiben mit Bestandsschutz in der bisherigen Entgeltgruppe. Sofern der TV EGO-L-H eine bessere Eingruppierung vorsieht, haben sie seit dem 01.08.2022 ein Jahr lang Zeit, einen Antrag zur Überleitung in die neue Lehrkräfte-Entgeltordnung zu stellen. Wird die höhere Eingruppierung bewilligt, gilt sie rückwirkend zum 01.08.2022, die Differenz zum bisherigen Gehalt wird nachgezahlt.



Das Hessische Kultusministerium (HKM) weist darauf hin, dass Anträge auf Höhergruppierung „nur unter Berufung auf die Tarifvorschriften“ gestellt werden können.

Vorabfragen an das Staatliche Schulamt

Das HKM weist auf die Möglichkeit einer unverbindlichen Anfrage an die Personalsachbearbeitung des Staatlichen Schulamts hin. Allerdings setzt auch diese Anfrage eine detaillierte Kenntnis des Tarifvertrags voraus, da der Tarifvertrag mit seinen zahlreichen Fallgruppen je nach Schulform, Schulstufe, Beschäftigungsdauer, Fortbildungen und formalen Qualifikationen über 70 Seiten umfasst.

Nach Vorgabe des HKM soll die unverbindliche Anfrage, die aus Sicht der Lehrkraft „zutreffende Verbesserung (neue Entgeltgruppe und/oder Zulage) und den jeweiligen Abschnitt und Unterabschnitt der EGO-L-H, aus dem sich diese ergibt, benennen“. Entsprechende Nachweise (Qualifikationen u.ä.) sollten bereits beigefügt werden.

Wer kann auf eine verbesserte Eingruppierung im Rahmen des Tarifwerks hoffen?

Insbesondere sieht der TV EGO-L-H höhere Eingruppierungen für folgende Beschäftigungsgruppen vor:

- Alle Lehramtsstudierenden in der Tätigkeit von Lehrkräften, deren Verträge über den 01.08.2022 hinaus verlängert wurden,
- tarifbeschäftigte Lehrkräfte an Grundschulen,
- tarifbeschäftigte Lehrkräfte an KGS oder IGS, die bei der Eingruppierung jetzt den entsprechenden Fallgruppen an den Gymnasien und beruflichen Schulen gleichgestellt werden,
- tarifbeschäftigte Lehrkräfte an Förder-, Haupt- und Realschulen, für die eine Anpassungszulage vorgesehen ist,
- Kolleg:innen ohne Lehramt und ohne Hochschulabschluss, die bisher in den Entgeltgruppen 5 und 6 eingruppiert waren.

Keine Verbesserungen gibt es für die Kolleg:innen, die bereits in den Entgeltgruppen 12 und 13 eingruppiert sind.

Die GEW berät ihre Mitglieder

Die **GEW** bietet ihren tarifbeschäftigten Mitgliedern eine individuelle Beratung an, ob es sich lohnt, einen Antrag auf Überleitung in die neue Entgeltordnung zu stellen, und wie ein solcher Antrag gestellt wird:

- Der Beratungsanspruch besteht ab dem Zeitpunkt, zu dem die Mitgliedschaft beantragt wird
- Rückfragen bitte an Frank Kaiser unter fkaiser@gew-wetzlar.de.



GEW - Info TV-EGO-L-H

ASA LDLW

Was macht eigentlich der ASA im SSA?

In Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen ist gesetzlich vorgeschrieben, dass durch den Arbeitgeber ein **ArbeitsSchutzAusschuss** gebildet wird. Dem **ASA** gehören der Schulamtsleiter, der Fachberater des SSA, je eine Vertretung für die Landkreise Lahn-Dill und Limburg-Weilburg, Sicherheitsfachkräfte und ein Betriebsarzt des MAS (Medical Airport Service), eine Vertretung der Unfallkasse Hessen, der Gesamtschwerbehindertenbeauftragte des SSA, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und zwei Vertreter:innen des Gesamtpersonalrats an.

Der **ASA** hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Er tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen. Beispielhaft seien hier einige Themen genannt, mit denen wir uns im ASA beschäftigen:

Regelungen im Zusammenhang mit Corona, Einsatz von Schwangeren, Sicherheitsbegehungen in Schulen, Gefährdungsbeurteilungen (auch zur psychischen Gesundheit), Arbeitsbelastung allgemein, Reinigung der Schulen durch externe Reinigungsfirmen, Baumaßnahmen während des Unterrichts, Evaluation von Gefährdungsbeurteilungen, Warmwasserversorgung an den Schulen, Corona als Dienstunfall... Gerade im Zuge der Corona-Pandemie wurden alle Beschäftigten in Schule mit vielfältigen zusätzlichen Anforderungen konfrontiert. Gleichzeitig bestanden durch verdichtete Arbeitszeiten, Mehrarbeit und fehlende Erholungszeiten erhebliche Gesundheitsgefährdungen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein zentrales Thema der PR-Arbeit. Wir bitten insbesondere die Personalräte an den Schulen, sich bei Fragen oder Missständen in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an uns zu wenden.

Bitte wendet euch bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an uns bzw. **Antje Barth** unter 0175 1657360 antjebarth69@gmail.com.

Die GEW-Fraktion im Gesamtpersonalrat

<i>Antje Barth</i>	<i>Jens Hormann</i>
<i>Frank Kaiser</i>	<i>Stefanie Schleuder-Kettler</i>
<i>Heike Köndgen</i>	<i>Kerstin Böcher</i>
<i>Ingrid Hoin-Radkovsky</i>	<i>Jutta Neuhaus</i>
<i>Ulrike Lautenschläger</i>	<i>Folker Albrecht</i>
<i>Daniela Pfeiffer</i>	<i>Janine Strycker</i>
<i>Astrid Frank</i>	<i>Andreas zum Winkel</i>
<i>Bettina Haus</i>	<i>Martin Engelmann</i>
<i>Fritz Böhme</i>	<i>Caroline Major</i>