

### **Informationen für Personalräte, GEW-Vertrauensleute und Schulleitungen an den Schulen im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis (Newsletter)**

**15.7.2022**

#### **Inhalt:**

- 1. Digitale Kommunikation im Schulalltag**
- 2. Auswirkungen des Erlasses zur Förderdiagnostik**
- 3. Förderschullehrkräfte an weiterführenden Schulen**
- 4. Gehaltserhöhungen ab 1. August 2022**
- 5. Tarifvertrag zur Eingruppierung von Lehrkräften und unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Fachkräften tritt am 1. August in Kraft**
- 6. Entlastung von Korrigierenden bei schriftlichen Abiturprüfungen**

#### **1. Digitale Kommunikation im Schulalltag**

In möglichst kurzer Zeit sollen die Schulen den Wandel der Digitalisierung bewältigen. Nach langer Anlaufzeit funktioniert die dienstliche E-Mail- Adresse leidlich gut, wird aber aufgrund ihrer Schwerfälligkeit unter anderem bei der Einwahl noch zögerlich benutzt. Ohnehin ist die Kommunikation via E-Mail längst nicht mehr für alle das Mittel der Wahl im Alltag. Kommunikation mit Eltern und oder Schülerschaft braucht andere App-basierte Mittel. Da solche aber in ihrer Datensicherheit zweifelhaft sind und das vom Land gestellte Schulportal für diese Funktionen nur unzureichend ausgestattet ist, suchen Schulen verzweifelt nach anderen Lösungen wie „SDUI“ oder „Schoolfox“.

Immer mehr KITAS benutzen diese Apps schon zur Kommunikation und Eltern fordern deren Einführung. Immer wieder erreichen uns Fragen, ob eine solche Nutzung kommerzieller Apps verpflichtend sein kann. Hier spiegelt sich die Krux zwischen Datensicherheit und Funktionalität beispielhaft wider. Immerhin werden an vielen Schulen sowohl Personalrat als auch die Gremien der Gesamt- und Schulkonferenz konsequent beteiligt. Klar ist für uns, dass niemand zu einer solchen Kommunikation dienstlich verpflichtet werden kann. Auch wenn solche Apps viele Möglichkeiten bieten, sollten nicht alle genutzt werden. Das Kultusministerium ist in der Bringschuld, datenschutzrechtlich unbedenkliche und barrierefreie Zugänge (z.B. über die Möglichkeit von Sprachnachrichten) zur Verfügung zu stellen und so die Schulen nicht in die Verlegenheit zu bringen, selbst nach Lösungen zu suchen. Gerade in Fragen der Digitalisierung zeigt sich auch, dass die Aufsplitterung von Zuständigkeiten zwischen IT- und Datenschutzbeauftragten an Schulen, beim Schulamt, den Schulträgern und dem Land schädlich ist. Insbesondere die Datenschutzbeauftragten der Schulen sind für die Feststellung der Unbedenklichkeit einer App weder zuständig noch ausgebildet. Die Zuständigkeit der Datenschutzbeauftragten der Schulträger und der Schulämter ist ungeklärt. Letztlich ist einzig der unabhängige Datenschutzbeauftragte des Landes berechtigt und in der Lage, die Unbedenklichkeit von Apps festzustellen. Es ist dringend notwendig, mit Fortbildung und Entlastung in die Ausgestaltung des Datenschutzes an den Schulen zu investieren.

Eine weitere Blüte der Digitalisierung ist das sogenannte E-Recruiting. Damit ist gemeint, dass sowohl Ausschreibungen auf Stellen, wie auch Bewerbung und Auswahl digital durchgeführt werden. Die gesetzlich verankerte Beteiligung von Personalräten wird dabei leider stiefmütterlich behandelt. Der GPRS und erste örtliche Personalräte haben inzwischen einen digitalen Zugang zum E-Recruiting über das Nzük-Portal bekommen. Genauer gesagt bekommen bisher nur die Vorsitzenden der beteiligten PR einen Zugang, der über ihre persönliche Einwahl in Nzük läuft. Sie stehen dann alleine mit der Frage, wie sie ihrem Gremium die Daten zugänglich machen. Eine Weitergabe des persönlichen Zugangs scheidet aus, da sonst ihre persönlichen Daten in Nzük wie z.B. ihre Reisekosten für alle Mitglieder zugänglich wären. Deshalb fordert die GEW sowohl auf Schulamts- wie auch auf Landesebene einen funktionsbezogenen Zugang für alle Mitglieder von Personalräten. Solange dieser nicht geschaffen wird, raten wir allen Personalräten auf der bisherigen Papierform zu bestehen. Das Land hat diese Möglichkeit für die Übergangsphase ausdrücklich eingeräumt.

## 2. Auswirkungen des Erlasses zur Förderdiagnostik im ABl. 11/21

Seit Oktober 2021 (Amtsblatt 11/21) gibt es vom HKM einen neuen Erlass, der die Feststellung eines förderdiagnostischen Schwerpunktes und die Antragstellung für eine förderdiagnostische Stellungnahme regelt. Danach kann ein Antrag auf Begutachtung des Kindes an das BFZ erst gestellt werden, wenn in der Grundschule zwei Jahre lang Fördermaßnahmen durchgeführt wurden.

Hintergrund ist die hessenweite Vergleichbarkeit des Verfahrensablaufs. Dieser Erlass hat Auswirkungen auf den Schulalltag für alle Regel- und Förderschullehrer. Besonders deutlich wird dies im Hinblick auf den Förderschwerpunkt Lernen. Es wird deutlich, dass in der Regel viel Zeit vergeht - mit hohem Dokumentationsaufwand für die Regelschullehrer und die Förderschullehrer gleichermaßen - bis ein Anspruchsverfahren beauftragt werden kann. Für die Überprüfung ist nun u.a. ein Intelligenztest verpflichtend, um den IQ zu ermitteln. Alles in allem kommt mit dem Erlass, durch den erhöhten Dokumentationsaufwand und die verpflichtende IQ-Test-Durchführung, ein erhöhter Arbeitsaufwand auf die betroffenen Lehrkräfte zu.

Zudem bleibt zu befürchten, dass viele Grundschulen vielleicht auch auf eine frühzeitige Meldung von vermeintlichen Lernhilfekindern, die dann vielleicht erst in Klasse drei oder vier gemeldet werden, verzichten und das ganze „Problem“ in die weiterführenden Schulen verschoben wird. Einen ausführlichen Bericht von Ruth Zelzner und Petra Hesse-Kraus zu dieser Thematik (u.a. zum Doppelkriterium) kann man in der nächsten Ausgabe von GEW regional nach den Sommerferien lesen.

## 3. Förderschullehrkräfte an weiterführende Schulen

Im Frühjahr 2020 schlug ein Erlass des Kultusministeriums zur festen Zuweisung von Förderschullehrkräften für den inklusiven Unterricht an Grundschulen hohe Wellen. Der Erlass war das halbherzig umgesetzte Ergebnis der Koalitionsvereinbarung von CDU und Grünen, dass „Sonderpädagogen möglichst mit vollem Stundendeputat an der allgemeinen Schule tätig“ sein sollen. Auf der Grundlage des Erlasses vom 13.2.2020 steht jetzt „jeder Grundschule pro 250 Schülerinnen und Schülern eine feste Stelle einer Förderschullehrkraft“ zu.

Die Ausweitung der Aufgaben dieser Förderschullehrkraft, der Personalmangel und der Protest gegen befürchtete Zwangsversetzungen von einem Beratungs- und Förderzentrum (BFZ) an eine Grundschule führten dazu, dass die Möglichkeit kaum genutzt wurde, Förderschullehrkräfte fest an die Grundschule als Stammdienststelle zu binden und in die Kollegien zu integrieren. Die Option fand insbesondere dort Anklang, wo Förderschullehrkräfte noch unter den Bedingungen des Gemeinsamen Unterrichts an einer Grundschule eingestellt worden waren und dort in Unterricht, Schulentwicklung und multiprofessionelle Zusammenarbeit fest eingebunden sind. Die meisten Grundschulen entschieden und entscheiden sich bei den jährlichen Abfragen dafür, dass sie „weiterhin ausschließlich durch die vom regionalen BFZ zur Verfügung gestellten Förderschullehrkräfte versorgt werden möchten“.

Die Koalitionsvereinbarung sah weiterhin vor, dass man „nach Auswertung der Erfahrungen mit der Grundzuweisung an Grundschulen (...) eine Übertragung auf die weiterführenden Schulen und eine Ausweitung an den Grundschulen prüfen“ wolle. Angesichts des nahen Endes der Legislaturperiode verschickte das Hessische Kultusministerium (HKM) im Mai einen Erlassentwurf an die Schulämter, wonach es auch an den weiterführenden allgemeinen Schulen Förderschullehrkräfte geben soll, die dort ihre Stammdienststelle haben.

Bei Redaktionsschluss dieses Newsletters war die Erörterung des Erlasses mit dem Hauptpersonalrat Schule noch nicht abgeschlossen. Zeitpunkt und Inhalt des Erlassentwurfs machen deutlich, dass es im HKM keinen politischen Willen gibt, die Intention der Koalitionsvereinbarung umzusetzen:

- Der Zeitpunkt der Veröffentlichung und die Bewerbungsfrist lassen eine vernünftige Umsetzung für das nächste Schuljahr kaum zu.
- Die Umsetzung soll im Rahmen eines „Pilotversuchs“ auf „ausgewählte weiterführende Schulen“ beschränkt sein.
- Schulen, die jetzt nicht zum Zuge kommen, schauen in die Röhre, denn eine „Ausweitung auf weitere Schulen“ ist erst „nach Auswertung der Evaluation“ in Aussicht gestellt. Eine Ausweitung bereits im Schuljahr 2023/2024 wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Konzeptionell entspricht der Erlassentwurf den Vorgaben für die Grundschulen:

- Es kommen nur Schulen in Frage, deren sonderpädagogische Zuweisung mindestens einer Förderschullehrerstelle entspricht. Die Zahl der Stellen wird bei weiterführenden Schulen auf drei Stellen begrenzt.
- Die fest zugewiesenen Förderschullehrkräfte haben ihre Stammdienststelle an der allgemeinen Schule und sind „Teil des Kollegiums“. Die fachliche Anbindung erfolgt über die Teilnahme an Konferenzen und Fortbildungen des BFZ. Eine der fest zugewiesenen Förderschullehrkräfte ist als Inklusionsbeauftragte zu benennen.

Die GEW fordert interessierte weiterführende Schulen auf, ihr Interesse und ihren Unmut auch unabhängig von den inakzeptablen Fristen zu artikulieren. Dies gilt insbesondere für Schulen im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis, an denen dort eingestellte oder dorthin abgeordnete Förderschullehrkräfte mit voller Stundenzahl in die Kollegien integriert sind. Der Erlassentwurf kann bei der GEW angefordert werden (freiling.hlz@t-online.de).

#### 4. Gehaltserhöhungen ab 1. August 2022

Mit dem Tarifabschluss vom 15. 10. 2021 haben sich die Tarifparteien für die Beschäftigten des Landes Hessen auf eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung und Entgelterhöhungen in zwei Schritten verständigt. Die Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.000 Euro für Vollzeitbeschäftigte wurde bereits ausgezahlt. Zum 1. August 2022 steigen die Entgelte jetzt um 2,2 Prozent. Zum 1. August 2023 steigen die Entgelte um weitere 1,8 Prozent, mindestens jedoch um 65 Euro pro Monat. Der Tarifabschluss wurde zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen.

#### 5. Neue Entgeltordnung für Lehrkräfte und unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Mitarbeiter:innen (TV EGO-L-H)

Im Rahmen des Tarifabschlusses 2021 haben sich GEW Hessen und das Land auf eine tarifvertragliche Regelung zur Eingruppierung der Lehrkräfte an Hessens Schulen geeinigt („Lehrkräfte-Entgeltordnung“). Damit wird endlich der einseitig durch das Kultusministerium festgelegte „Eingruppierungserlass“ durch einen Tarifvertrag abgelöst. Der neue TV EGO-L-H tritt am 1. August 2022 in Kraft. Alle Lehrkräfte und unterrichtsunterstützende sozialpädagogische Mitarbeiter:innen an Förderschulen und in den Bereichen UBUS und USF, die von den neuen Regelungen profitieren, haben ab dem 1. August 2022 ein Jahr lang Zeit, einen Antrag zur Überleitung in die neue Lehrkräfte-Entgeltordnung zu stellen. Das HKM weist in einem aktuellen Schreiben, das die Schulleitungen am 15.7. vom Schulamt erhalten und an die TV-H-Beschäftigten weiterleiten sollen, darauf hin, dass es sich bei dem Überleitungsverfahren um ein „insgesamt hochkomplexes Tarifwerk“ handelt und Anträge auf Höhergruppierung „nur unter Berufung auf die Tarifvorschriften“ gestellt werden können.

Im Kreis Groß-Gerau und im Main-Taunus-Kreis hat die GEW Schulpersonalräte und betroffene GEW-Mitglieder bereits in mehreren Veranstaltungen dazu informiert. In dem Schreiben des HKM wird auf die Möglichkeit einer unverbindlichen Anfrage an die Personalsachbearbeitung hingewiesen:

*„Bevor Sie einen schriftlichen Antrag stellen, können Sie zunächst den schriftlichen Kontakt zu Ihrer Personalsachbearbeitung suchen. Zur Beschleunigung des Verfahrens können Sie eine unverbindliche schriftliche Anfrage stellen, die neben Ihrer Personalnummer, Ihre aktuelle Entgeltgruppe und Stufe enthalten sollte. Bitte entnehmen Sie diese Informationen Ihrer Entgeltabrechnung. **Daneben sollte die unverbindliche Anfrage die aus Ihrer Sicht zutreffende Verbesserung (neue Entgeltgruppe und/oder o.g. Zulage) und den jeweiligen Abschnitt und Unterabschnitt der EGO-L-H, aus dem sich diese ergibt, benennen. Entsprechende Nachweise (Qualifikation u.ä.) sollten bereits beigefügt werden.** Das für Sie zuständige Staatliche Schulamt wird Ihnen dann auf Ihre schriftliche Anfrage mitteilen, ob für Sie aufgrund der EGO-L-H zum Beispiel eine Höhergruppierung bzw. die Zahlung einer Anpassungs- oder Entgeltgruppenzulage grundsätzlich in Betracht kommt. Daneben wird Ihnen auf schriftliche Anfrage der Zeitpunkt des Aufstiegs in die nächsthöhere Stufe Ihrer Entgeltgruppe mitgeteilt werden. (...) **Aufgrund der Ihnen übermittelten Informationen müssen Sie selbst ggfs. unter Einholung rechtlichen Rates abwägen, ob sich für Sie eine Antragstellung empfiehlt oder nicht. Die Personalverwaltung an den Staatlichen Schülern wird unter anderem aus haftungsrechtlichen Gründen diesbezüglich keine Beratung vornehmen oder eine Empfehlung aussprechen.**“ [Hervorhebungen: GEW]*

**Auf Grund dieser notwendigen Einschränkungen bietet die GEW ihren tarifbeschäftigten Mitgliedern eine individuelle Rechtsberatung an, ob es sich für sie lohnt, einen Antrag auf Überleitung zu der neuen Entgeltordnung zu stellen, und wie ein solcher Antrag gestellt wird. Der Beratungsanspruch**

besteht ab dem Zeitpunkt, zu dem die Mitgliedschaft – ggf. auch online - beantragt wird:  
<https://www.gew.de/mitglied-werden>

Für alle neuen Verträge gilt ab dem 1. August 2022 automatisch die neue Entgeltordnung. Schulpersonalräte werden, nachdem sie einer Einstellung zugestimmt haben, im Sinne der neuen Kolleginnen und Kollegen prüfen, ob deren Eingruppierung und Einstufung korrekt vorgenommen wurde. Die GEW bereitet auch hier entsprechende Informationen für Personalräte vor.

## 6. Entlastung von Korrigierenden bei schriftlichen Abiturprüfungen

Durch die länderübergreifende Abstimmung der Prüfungstermine verkürzt sich die Frist für die Erst- und Zweitkorrektur der schriftlichen Abiturprüfungsarbeiten seit 2021 erheblich. So hat das Hessische Kultusministerium (HKM) die Termine der schriftlichen Abiturprüfungen auf die Zeit nach den Osterferien verschoben.

Die GEW-Fraktion hat im Gesamtpersonalrat Schule (GG/MTK) gegenüber dem Schulamt mehrfach auf die Notwendigkeit einer allgemein verbindlichen und auskömmlichen Entlastung hingewiesen. Die GEW Hessen hat schon länger Forderungen aufgestellt, um die enorme Arbeitsverdichtung abzufedern. Umfang und Komplexität der Abiturkorrektur machen dann eine Entlastung von anderen Dienstpflichten erforderlich, da die Ferien für die Kolleg\*innen an den Gymnasien, Gesamt- und Berufsschulen mit Oberstufe als Korrekturzeit nicht mehr zur Verfügung stehen.

So hat die GEW Hessen nun vom 2. bis 25. Mai auf Basis einer Online-Befragung von mehr als 800 Lehrkräften eine hohe zusätzliche Arbeitsbelastung ermittelt. Abgefragt wurde für die Erst- und Zweitkorrekturen die Anzahl der Schülerinnen und Schüler sowie die durchschnittliche Korrekturzeit pro Klausur. Außerdem sollten die Teilnehmenden Angaben zu ihrem Beschäftigungsumfang, zur durchschnittlichen Zeit von Klausur bis Abgabe und zu durch die Schule gewährter Entlastung machen. „(...) So arbeitet eine Lehrkraft während der dreiwöchigen Korrekturzeit 40 Stunden und 30 Minuten zusätzlich. Bei einer Teilzeit bis 75 Prozent des Stellenumfanges sinkt diese Zahl zwar auf 38 Stunden bzw. bei einem Stellenumfang von bis zu 50 Prozent auf 31 Stunden und 35 Minuten.

Bezogen auf den Stellenumfang steigt damit die Zusatzbelastung durch die Abiturprüfung: Je geringer der Stellenumfang, desto höher ist die relative Belastung durch die Abiturprüfungen. (...) So beträgt der zeitliche Aufwand der schriftlichen Abitur-Prüfungen für fast ein Drittel der in Vollzeit (100 Prozent) beschäftigten Lehrkräfte sechs Tage und mehr, für fast jeden fünften sind es sogar 8 Tage und mehr.“ (<https://www.gew-hessen.de/home/details/entlastung-fuer-schriftliche-abiturpruefungen-dringend-geboten>)

Das HKM scheint kaum ein Problembewusstsein hinsichtlich des Aufwands der Korrigierenden zu haben. Im bundesweiten Vergleich muss man nämlich sehen, dass die Arbeitsbelastung in Hessen bei einer vollen Stelle mit 25,5 Stunden und fünf statt vier Abiturprüfungen überdurchschnittlich hoch ist. In Schleswig-Holstein arbeitet man mit einem Staffellmodell, bei dem sich der Umfang der Freistellung umso größer bemisst, je kürzer die Korrekturfrist ist und je höher die Anzahl der zu bewertenden Prüfungsarbeiten ist, z.B. soll bei einer Korrekturfrist von drei Wochen für jeweils fünf zu korrigierende Abiturprüfungsarbeiten ein Korrekturtag gewährt werden. Auch in Niedersachsen hat jede Lehrkraft abhängig von der Zahl der zu korrigierenden Abiturprüfungen ein Anrecht auf verbindlich zu gewährende Korrekturtag.

Zwar gibt es in Hessen die Möglichkeit für Schulen, betroffene Lehrkräfte durch die Befreiung von der Teilnahme an Konferenzen und von Vertretungsunterricht zu entlasten, doch setzt die durch das HKM vorgelegte „Regelung“ nahezu alle Fragen der Entlastung ins Ermessen der Schulleitung, z.B. durch die Bereitstellung von Korrekturtagen, wobei man unter Umständen von der Durchsetzungsfähigkeit des örtlichen Personalrats abhängig ist. Nach unserem Aufruf in der letzten Ausgabe der GEW regional erreichten uns aus dem Schulamtsbezirk einerseits Berichte über durchaus unterstützende Vereinbarungen, aber auch über große Belastungen der Kolleginnen und Kollegen während der Korrekturphase. Einheitliche Regelungen würden die Situation der Korrigierenden insgesamt verbessern.

*Allen Leserinnen und Lesern des Newsletters wünschen wir eine erholsame unterrichtsfreie Zeit.  
für die GEW-Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus*

*Martin Einsiedel, Harald Freiling, Robert Hottinger, Katja Pohl und Andreas Stähler*

**Weitere Informationen und eine digitale Version des Newsletters finden Sie unter [www.gew-gg-mtk.de](http://www.gew-gg-mtk.de)**

**Für Rückfragen und Anregungen nutzen Sie auch unsere gemeinsame Mailadresse: [info@gew-gg-mtk.de](mailto:info@gew-gg-mtk.de)**