Oktober 2023
erscheint vierteljährlich

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW regional

Zeitung der Kreisverbände Groß-Gerau und Main-Taunus

Personalratswahlen vorbereiten

Personalratsarbeit –
immer interessant
S. 3

Stand der Inklusion
S. 13

Büchnerbühne
in Riedstadt
S. 17

Inhalt

Personalratsarbeit – immer interessant! 3

Zeit für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen 5

Aktion am 5. Juli in Rüsselsheim 8

Demonstration am 20. September in Frankfurt 10

A13 für Grundschulkräfte 11

Frist für Überleitung verlängert 11

Unglaubliche Tatenlosigkeit 12

Stand der Inklusion: Gegen die Wand gefahren 13

Der Aufschrei der Fahrer darf nicht verhallen 15

„Yes we burn“ – satirisches Theaterstück 16

BüchnerFindetStatt 17

Landesdelegiertenversammlung der hessischen GEW 12. - 13. Oktober 2023 *Foto: GEW*

Impressum

Herausgeber
Kreisverband Groß-Gerau und
Kreisverband Main-Taunus der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Redaktion
Bernd Heyl, Katja Pohl,
unter Mitarbeit von Harald Freiling

Satz und Druck
Druckerei Michael Bode, Wiesbaden

Postanschrift und Geschäftsführung
Bernd Heyl
Tel.: 06152/1877471
Walther-Rathenau-Straße 36, 64521 Groß-Gerau
E-Mail: bernd.heyl@t-online.de

Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Worauf es ankommt

Bei der Landtagswahl in Hessen wurde die schwarz-grüne Landesregierung bestätigt. Für viele Wählerinnen und Wähler gaben bundespolitische Themen den Ausschlag. Die Landtagswahl wurde für sie zur Protestwahl gegen die Ampelkoalition. Landespolitische Themen, wie etwa die desaströse Schul- und Bildungspolitik des hessischen Kultusministers Lorz, spielten kaum eine Rolle. Die GEW hatte am 20. September mit vier hessenweiten Demonstrationen ihre Kampagne „Zeit für mehr Zeit“ gestartet. Der alte Kultusminister Lorz wird vermutlich auch der neue sein und mit ihm bleiben alle Probleme bestehen. Die Zeit des Schönredens muss ein Ende haben. Unter Berücksichtigung des bereits bestehenden Mangels sowie des Rechtsanspruchs auf einen Ganztagsplatz, werden in Hessen im Jahr 2030 annähernd 12.000 Lehrkräfte fehlen. Auch um sie zu gewinnen, müssen die Arbeitsbedingen an Hessens Schulen unbedingt verbessert werden.
Starke Personalräte sind da unverzichtbar. Die GEW wird im Vorfeld der Personalratswahlen die wichtigen Themen erneut aufgreifen: „Es ist Zeit für einen Abbau der Arbeitsbelastung, für kleinere Klassen, für mehr Entlastungsstunden und weniger Pflichtstunden“, so Thilo Hartmann, Vorsitzender der hessischen GEW, bei der Landesdelegiertenkonferenz in Fulda vom 12. - 13. Oktober.

Erschreckend ist das Abschneiden der AfD bei der Landtagswahl. Das Ausmaß der Zustimmung zu einer Partei, die Spaltung, Chauvinismus und Rassismus propagiert, ist erschreckend. Die AfD kämpft gegen die Grundwerte der Gewerkschaften, auch wenn sie vorgibt auch Arbeitnehmerinteressen zu vertreten. Gewerkschaften sind aber nur stark, wenn alle Arbeitnehmer:innen unabhängig davon, ob sie deutsch sind oder nicht, an einem Strang ziehen. Denn: Die Solidarität aller Menschen ist die beste Grundlage zur Lösung von Problemen.
„Hessen befindet sich mitten in einem Strukturwandel. Diesen gilt es ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltig zu gestalten. Die Menschen brauchen Sicherheit im Wandel, das heißt zuallererst gute und sichere Arbeitsplätze. Die Basis für die soziale Sicherheit in der Wirtschaft der Zukunft ist die Tarifbindung. Die künftige Wirtschaftsförderung des Landes und die Vergabe öffentlicher Aufträge muss auf eine Erhöhung der Tarifbindung abzielen“, erklärt der DGB in seiner Stellungnahme zum Wahlausgang. Für die Gewerkschaften kommt es jetzt darauf an, deutlich zu machen, dass Arbeitnehmer:innen bei ihnen besser aufgehoben sind als bei der AfD. Die GEW wird dazu ihren Beitrag leisten.

Bernd Heyl

Personalratsarbeit – immer interessant!

Personalräte – brauchen wir die überhaupt? – Eindeutig ja!

„Willst Du nicht für den Schulpersonalrat kandidieren?“, fragte ein Kollege an meiner Schule, der Albert-Einstein-Schule in Schwalbach, und nach kurzer Überlegung sagte ich zu. Das war der Anfang, das war im Jahr 2000. Ich wurde gewählt und damit Mitglied des aus fünf Personen (damals drei Frauen und zwei Männer) bestehenden Personalrats und stürzte mich in die Arbeit als Ansprechpartner und Interessenvertreter für ca. 130 Kolleginnen und Kollegen. Seitdem bin ich aktiv dabei und neben der Freude über Erfolgserlebnisse gab es auch Frust, verursacht durch Stillstand und die Erfahrung, dass sich nicht alle Verschlechterungen, die vor allem Folgen politischer (Fehl-)Entscheidungen waren, verhindern ließen. Frustrationstoleranz und Ausdauer waren gefragt (und sind es heute noch). Die Bedeutung von Zusammenarbeit und Solidarität war fast täglich erfahrbar (und ist es heute noch). Das nötige Wissen zu erwerben ist heute ebenso wichtig wie damals. Publikationen und vor allem Personalrätetreffen und -schulungen der GEW trugen ganz entscheidend dazu bei.
Bei diesen Veranstaltungen wurde mir auch die Arbeit des Gesamtpersonalrats immer deutlicher – und mein Interesse daran geweckt. Also kandidierte ich, wurde nach den Personalratswahlen 2008 Mitglied in diesem Gremium und bald Fraktionssprecher, 2012 dann stellvertretender Vorsitzender. 2016 und 2021 wählten mich die Mitglieder des Gremiums zum Vorsitzenden.

Ein breites Themenspektrum

Die vielfältigen Aufgaben der Personalräte sorgten dafür, dass die Arbeit immer interessant blieb, aber phasenweise auch sehr anstrengend war, zumal ich ja auch noch Unterricht (meist in der Oberstufe) zu erteilen hatte. Ohne die Unterstützung, z.B. in Form von Fortbildungen und Beratung durch die GEW (in der Schulgruppe, im Kreisvorstand, im Austausch vor allem bei Treffen mit anderen Personalräten, in der Fraktion im Gesamtpersonalrat oder durch den Landesverband bzw. die Landesrechtsstelle) wäre Vieles nicht möglich gewesen.

Dies gilt nicht nur für die Unterstützung von einzelnen Kolleginnen und Kollegen, etwa durch Beratung u.a. in rechtlichen Fragen oder Begleitung zu Dienstgesprächen, sondern auch für Initiativen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen. So gab bzw. gibt es an vielen Schulen trotz langer Unterrichtszeiten (an meiner Schule beispielsweise von 7.55 Uhr bis 18 Uhr) keinen Ruhe- bzw. Pausenraum, obwohl ein solcher bei derart langen Arbeitstagen gesetzlich vorgeschrieben ist.

Die Themen, mit denen wir als Personalräte zu tun haben, sind also vielfältig. Sie reichen von der Mitbestimmung bei der Einstellung und Beförderung von Kolleg:innen über die Beteiligung bei der Ausschreibung und Besetzung von Funktionsstellen (Schulpersonalrat: Fachbereichs- bzw. Abteilungs- oder Schulzweigleiter; Gesamtpersonalrat: stellvertretende Schulleiterstellen) über Abordnungen, Versetzungen, Teilzeitanträge bis hin zu Aktivitäten rund um das Thema „Freud und Leid“.

Ein weiteres Beispiel: Die Corona-Pandemie hat sicherlich einen Schub für die Digitalisierung schulischer Arbeit bewirkt, damit aber nicht nur Erleichterungen gebracht, sondern auch zu einer weiteren Entgrenzung von Arbeitszeit geführt. Um negative Folgen wie ständige Erreichbarkeit und damit verbundene Erwartungen einzudämmen, arbeiten wir auf schulischer Ebene beispielsweise an einer Dienstvereinbarung zu elektronischer Kommunikation (v.a. E-Mail-Verkehr innerhalb der Schule, aber auch mit Eltern: Wann und wie oft muss ich E-Mails lesen, wie schnell darauf reagieren etc.).

Lehrerinnen und Lehrer haben Rechte

Lehrerinnen und Lehrer sind - ganz gleich ob als Beamt:innen oder als Angestellte (i.d.R. mit einem TV-H-Vertrag) - Beschäftigte des Landes Hessen und damit im weiteren Sinne Arbeitnehmer:innen. Während in früheren Jahrhunderten Arbeitnehmer*innen als Einzelkämpfer:innen der Willkür von Arbeitgeber:innen ausgesetzt waren, ist es nach ihrem Zusammenschluss vor allem in Gewerkschaften zumindest in demokratischen Staaten schon lange gute Tradition, dass es eine ganze Reihe von allgemein anerkannten Rechten gibt, die gemeinsam erkämpft wurden und die heute in Tarifverträgen und Gesetzen (z.B. dem Hessischen Personalvertretungsgesetz HPVG) verankert sind.

Daher finden in Hessen in den Schulen alle vier Jahre Personalratswahlen statt, um die Gremien, die die Kolleginnen und Kollegen als Verhandlungspartner gegenüber den Dienststellenleitungen vertreten, demokratisch zu wählen:

- Örtliche oder Schulpersonalräte vertreten das Kollegium einer Schule und verhandeln mit dem/der Schulleiter/in;
- Gesamtpersonalräte vertreten alle Kolleginnen und Kollegen eines Schulamtsbezirks und verhandeln mit dem/der Schulamtsleiterin und
- der Hauptpersonalrat vertritt alle Kolleg:innen des Landes Hessen und verhandelt mit dem Kultusministerium.

Das HPVG verpflichtet die jeweilige Dienstelle(nleitung) und den entsprechenden Personalrat zur vertrauensvollen Zusammenarbeit „zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten…". Der/die Dienstellenleiter:in muss „beabsichtigte Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat … erörtern". Dieser hat sowohl „darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden", d.h. auch, dass eine „Benachteiligung … unterbleibt", und „dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden." Soziale Angelegenheiten sowie Personalangelegenheiten, bei denen der Personalrat zu beteiligen ist, sind im HPVG klar definiert und damit auch für die o.g. Dienststellenleitungen bindend.

In der Praxis, also im Schulalltag, gibt es unterschiedlichste Erfahrungen, wie Dienststellenleiter:innen mit diesen gesetzlichen Pflichten umgehen. Einige beziehen die Personalräte ganz selbstverständlich in alle relevanten Fragen ein, versorgen sie rechtzeitig mit allen nötigen Informationen und besprechen offen beispielsweise das Für und Wider beabsichtigter Maßnahmen; andere tun dies – absichtlich oder aus Unwissenheit - nur teilweise oder (fast) gar nicht und verstoßen damit gegen geltendes Recht. Im ersten Falle werden Kooperation, Vertrauen, Identifikation mit der Schule, Wir-Gefühl und Arbeitszufriedenheit gefördert, im zweiten entstehen eher Distanz, Misstrauen, Unbehagen, Vereinzelung und Unzufriedenheit.

Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen, unter denen viele Lehrkräfte leiden, da sie zunehmend mit pädagogischen und vor allem auch mit nicht-pädagogischen Aufgaben be- und überlastet werden, sind die Rahmenbedingungen, die die Erhaltung der Gesundheit ermöglichen (oder auch nicht), von besonderer Bedeutung. Wie es den Lehrkräften tatsächlich geht, haben verschiedene Studien, zuletzt die Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudie unter den Kolleginnen und Kollegen in Frankfurt 2019/20 deutlich gezeigt und damit indirekt auch die Relevanz von Personalratsarbeit, aber auch von gewerkschaftlichem Engagement verdeutlicht.

Andreas Stähler

Am 19. und 20. September 2023 bereitete sich die GEW-Fraktion aus dem Gesamtpersonalrat bei einer Klausurtagung in Naurod auf die Arbeit im neuen Schuljahr und auf die bevorstehenden Personalratswahlen vor. Auf dem Foto sind jeweils von links nach rechts (aus der Sicht des Betrachters) hintere Reihe: Robert Hottinger, Doro Schäfer, Nathalie Thoumas, Katja Pohl, Katharina Grossardt, Ruth Zelzner, Peter Engelhardt, Friedhelm Ernst, Martin Einsiedel, davor stehend, links: Claudia Kuse, Margot Marz, davor stehend, rechts: Petra Hesse-Kraus, Stefanie Margaritis, vordere Reihe hockend: Alan Barner (Gast), Petra Guttmann, Rabea Neidhardt, Judith Glock, Jennifer Daschewski *Foto: GEW*

Es ist Zeit für bessere Lern- und Arbeitsbedingungen

Resolution der Schulpersonalräte und GEW-Vertrauensleute des Main-Taunus-Kreises im Rahmen der GEW-Aktionswoche

Gesellschaftliche Prozesse und technologische Entwicklungen erfordern eine ständige Anpassung von Erziehung, Bildung und Ausbildung, um Kinder und Jugendliche zu Selbstständigkeit und freier Willensbildung zu befähigen. So soll ihnen der Weg in ein glückliches, soziales und verantwortungsbewusstes Leben geebnet werden.
Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sind Leitfiguren, die den Blick der Kinder auf sich selbst, aber auch auf ihr Handeln in der Gesellschaft entscheidend prägen. Im Bewusstsein dessen nehmen wir diese immer neuen Herausforderungen an.

Die Bedingungen, unter denen wir Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen dieser wichtigen Arbeit nachkommen, haben sich allerdings in den letzten Jahren und Jahrzehnten zunehmend verschlechtert. Sollte sich dieser Trend fortsetzen, befürchten wir, zukünftig unserem Auftrag, jede Schülerin und jeden Schüler bestmöglich zu fördern und zu unterstützen, nicht mehr nachkommen zu können.

Dies liegt zum einen an dem allgegenwärtigen Lehrkräftemangel. Auch in unserem Landkreis fällt es immer schwerer, ausgebildetes Personal zur Abdeckung von Unterricht, Förderung und Ganztag zu finden. Sehr viele Stunden, die uns nach dem Zuweisungserlass (theoretisch) zur Verfügung stehen, sind nicht durch vollausgebildete Lehrkräfte abgedeckt.

Der Lehrkräftemangel führt zu einer stetig steigenden Arbeitsbelastung. Laut einer repräsentativen Erhebung der Uni Göttingen im Raum Frankfurt im Jahr 2020 arbeiten Lehrkräfte im Schnitt 48 Stunden und 27 Minuten – und das jede Woche. Diese Mehrarbeit weit über die rechtlich maximal zulässige Grenze hinaus ist auch an unseren Schulen an der Tagesordnung. Diese Überschreitung der Höchstgrenze des Arbeitszeitgesetzes führt auf Dauer zu erheblichen gesundheitlichen Risiken. Eine derart hohe Arbeitsbelastung ist nicht länger hinnehmbar!

Auch auf den Lehrkräftemangel wirkt sich diese Arbeitsbelastung aus. An unseren Schulen arbeiten zahlreiche Studierende, die ein Lehramt anstreben, als Vertretungslehrkräfte. Andere absolvieren an unseren Schulen ihre schulpraktischen Studien. Die hoch belastenden Arbeitsbedingungen bleiben ihnen nicht verborgen. Daher haben wir die Sorge, dass die erlebte hohe Arbeitsbelastung abschreckend auf den Lehrkräfte-Nachwuchs wirkt. Die Statistiken zu den Lehramtsstudierenden stützen unsere Befürchtungen. Nur 40 Prozent derer, die ein Lehramtsstudium aufnehmen, beenden es schließlich mit dem Ablegen des 2. Staatsexamens. In einigen Studiengängen liegt die Zahl der Abbrecherin-

Personalratswahlen im Mai 2024

Die Personalratswahlen im Mai 2024 werfen ihre Schatten voraus. Auch wenn der genaue Wahltermin noch nicht feststeht, bitten wir die Kolleginnen und Kollegen an allen Schulen schon jetzt darum, sich auf die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten zu machen, die die bewährte, wichtige Arbeit fortsetzen oder neu in die Arbeit einsteigen wollen.
Ein erster Schritt zur Vorbereitung der Personalratswahlen ist die Suche nach einem Wahlvorstand, der aus drei Personen und ggf. Ersatzmitgliedern bestehen sollte. An vielen Schulen wird man dabei auf Kolleginnen und Kollegen zurückgreifen, die das schon öfter gemacht haben. Aber auch für „die Neuen“ wird die GEW entsprechende Informationen und Schulungen bereithalten. Die Wahlvorstände sollen bis zum 1. Dezember benannt sein. Gemeldet werden sie aber erst dann, wenn sich der Gesamtwahlvorstand bei euch meldet.

Harald Freiling

nen und Abbrecher deutlich höher. Die aktuell zudem rückläufigen Studierendenzahlen in vielen Lehramtsstudiengängen werden dazu führen, dass der Lehrkräftemangel sich verschärft, wenn nicht umgehend gegengesteuert wird.

Ein deutliches Warnsignal ist auch ein Befund von Untersuchungen der Universität Göttingen, dass sich immer mehr Berufsanfänger (zwischen 10 und 30 Prozent) aufgrund der großen Belastungen bereits in den ersten Jahren als Lehrkraft mit Möglichkeiten des vorzeitigen Ruhestandes beschäftigen. Dies zeigt, dass es ein „Weiter so“ nicht geben darf!

Der geschilderten Situation zum Trotz erhöht sich die Zahl der Aufgaben, die an Schulen erledigt werden sollen, stetig. Neue Aufgaben mögen häufig sinnvoll sein. Ohne eine Analyse der für die Erledigung benötigten zeitlichen Ressourcen und der entsprechenden Zuweisung an unsere Schulen werden wir aber nicht in der Lage sein, diesen tatsächlich nachzukommen. Hier muss ein Umdenken stattfinden!

Der Lehrkräftemangel führt im Übrigen nicht nur zu Arbeitsbelastungen der Lehrkräfte und Sozialpädagog:innen über das vertretbare Maß hinaus. Er hat auch Unterrichtsausfall und eine sinkende Qualität der Unterrichtsangebote zur Folge. Darunter leiden insbesondere jene Schülerinnen und Schüler, die am meisten auf unsere gute Arbeit angewiesen sind. In diesem Zusammenhang sind die Ergebnisse der IQB-Studie oder der IGLU-Studie zwar keine Überraschung, aber trotzdem erschreckend. Dass die Leistungen im Lesen, Schreiben und Rechnen stetig abnehmen, ist ein besorgniserregender Trend. Dass dabei zunehmend das Elterneinkommen den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler mitbestimmt, ist ein gesellschaftliches Armutszeugnis! Die Auswirkungen auf den Zusammenhalt unserer Gesellschaft sind kaum absehbar. Eine Landesregierung, die nicht alles unternimmt, um dies zu ändern, muss sich ein Versagen in der Bildungspolitik vorwerfen lassen.

Aus den voranstehenden Ausführungen ergibt sich, dass der Teufelskreis aus Lehrkräftemangel und überhoher Arbeitsbelastung endlich durchbrochen werden muss!

Deshalb fordern wir:

- eine Senkung der Pflichtstundenzahl um mindestens eineinhalb Stunden für alle Lehrämter. Zudem fordern wir ein Ende der Schlechterstellung von Lehrkräften ohne Lehramt!
- eine deutliche, schrittweise Absenkung der Klassenobergrenzen!
- eine Anrechnung von Klassen und Kursleitungen auf die zu haltenden Pflichtstunden!
- eine deutliche Erhöhung des Schuldeputats für alle Schulformen!
- eine angemessene Entlastung für alle neuen Aufgaben, die an unseren Schulen übernommen werden sollen!
- mehr Entlastung für die Mentorinnen und Mentoren zur Stärkung der Ausbildung neuer Kolleginnen und Kollegen!
- den verstärkten Einsatz multiprofessioneller Teams. Hierzu bedarf es ausreichender Zeit für die Koordination! Insbesondere in den Bereichen Schulgesundheit, Verwaltung und IT-Support benötigen wir Unterstützung!
- eine Erhöhung der Freistellung unserer Personalräte!

Wir fordern Sie auf, Herr Staatsminister Prof. Dr. Lorz:

- Stellen Sie sich endlich einer ehrlichen Bestandsaufnahme benötigter und vorhandener Vollzeitstellen von Lehrkräften und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und hören Sie mit der Schönrechnerei der Situation an Schulen auf!
- Setzen Sie sich für einen Staatsvertrag ein, der alle Bundesländer zu einer bedarfsgerechten Ausbildung von Fachpersonal an Schulen verpflichtet!
- Sorgen Sie gemeinsam mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst dafür, dass an hessischen Hochschulen Lehramts-Studienplätze für alle interessierten Personen bereitgestellt werden können!
- Setzen Sie sich dafür ein, dass die Anerkennung ausländischer Lehramtsabschlüsse endlich erleichtert wird!
- Schaffen Sie endlich ein Weiterbildungsangebot für unsere Vertretungslehrkräfte, das diese stärkt und ihnen eine Perspektive bietet!
- Heben Sie endlich den Ressourcenvorbehalt im Bereich der inklusiven Beschulung auf! Das Menschenrecht auf Teilhabe darf nicht an fehlenden Ressourcen scheitern! Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen müssen in die Lage versetzt werden, diesem Menschenrecht auch Geltung verschaffen zu können!

- **Nehmen Sie unsere Sorgen ernst und handeln Sie jetzt!**

Kriftel, 05.07.2023,
Schulpersonalräte und GEW-Vertrauensleute
des Main-Taunus-Kreises

Wir fordern vom Kultusministerium:

Hartmutschule Eschborn

Pestalozzischule
Kelkheim

Ottfried-Preußler-Schule
Bad Soden

Weingartenschule
Hochheim

Pädagogisches Personal aus Quark-Hefeteig und Forderungen gegen den eklatanten Mangel

Mitglieder des GEW-Kreisvorstandes Groß-Gerau am 5. Juni in Rüsselsheim. Der Fünfte von links ist der GEW-Landesvorsitzende Thilo Hartmann.

Bei stürmischem Wetter und anlässlich der dramatischen Situation an Schulen, Bildungseinrichtungen und auch Kitas organisierte der Kreisverband der GEW Groß-Gerau für den 5. Juli eine Aktion auf dem Markplatz in Rüsselsheim, um Passanten Pädagoginnen und Pädagogen aus Quark-Hefeteig anzubieten und Forderungen an die Politik zu richten. Auf einem großen Banner stand der Aufruf an den Kultusminister: „Herr Lorz: Kommen Sie aus dem Quark und beseitigen Sie diesen eklatanten Mangel!“

Das Thema geht alle an, heute und in der Zukunft: Kinder und Jugendliche, Eltern, Großeltern aber auch Betriebe, die schon jetzt händeringend nach gut qualifizierten Mitarbeiter:innen suchen. Und dabei wächst die Bevölkerung in der Region und damit auch die Zahl der Schüler:innen. Das betrifft natürlich auch die immer seltener werdenden Erzieherinnen und Erzieher, Pädagog:innen bzw. Lehrkräfte, Sozialpädagog:innen, UBUS-Kräfte, die zur Bewältigung ihrer mannigfaltigen Arbeiten unbedingt neue Kolleginnen und Kollegen brauchen. Mangel und Unterrichtsausfall gab es immer wieder, auch erreichten uns seit über einem Jahr zahlreiche Brandbriefe aus den Schulen des Kreises Groß-Gerau, Berichte von Eltern, berechtigte Klagen und zum Ausdruck gebrachte Sorgen von Schüler:innen, eben kein „Hurra, hurra, die Schule brennt“. Deshalb gab es bereits im Winter ein gemeinsames Pressegespräch aus KEB, KSV und GEW im Rind in Rüsselsheim.

Bei unserer Aktion beleuchteten wir die Ursachen und Folgen des Mangels, die Versäumnisse der Landesregierung und formulierten unsere Forderungen.
Es freute uns besonders, dass wir unseren Landesvorsitzenden, Thilo Hartmann, der unermüdlich in ganz Hessen unterwegs ist, für die Aktion gewinnen konnten. Er erläuterte, dass sich der Mangel auf die Qualität des Unterrichts und der Betreuung auswirke und Kinder aus ärmeren Elternhäusern durch diese Situation nun zusätzlich benachteiligt seien.

Außerdem sprach auch Fiete Müller vom Vorstand der Kreisschülervertretung und Mitglied der Landesschülervertretung. Sein Engagement für die Schüler:innen im Kreis führte schon mehrfach zu gemeinsamen Aktionen z.B. beim Pressegespräch oder bei einer Erhebung des Unterrichtsausfalls, die Mitglieder des KSR in Eigenregie durchführten. Müller beklagte, dass ganze Unterrichttage ausfallen, Oberstufenkurse zusammengelegt werden und Lehrkräfte wegen der Mangelsituation nachvollziehbar überarbeitet seien.

Zur Veranschaulichung der Situation an den Schulen im Kreis Groß-Gerau sprachen Mitglieder unseres Kreisvorstands: Claudia Kuse exemplarisch für

die Grundschulen, Nathalie Thoumas für die Integrierten Gesamtschulen, Friedhelm Ernst für die Berufsschulen und Robert Hottinger für die Gymnasien. Die Belastung der Kollegien durch Dokumentationspflicht, Verwaltungsaufgaben und zu große Klassen, die Herausforderung durch die Folgen von Corona, psychische Probleme, Förderbedarf, die soziale Schere und die fehlende Unterstützung durch das Elternhaus ist zuweilen erdrückend.
In unserem Schulamtsbezirk wurden im Laufe des Schuljahres 2022/23 durchschnittlich eine Planstelle pro Schule, zum neuen Schuljahr nun im Mittel zwei Stellen pro Schule geschaffen, was angesichts des Mangels noch immer zu wenig ist, gerade wenn man bedenkt, dass eine sehr große Anzahl an Angestellten mit befristeten TVH-Verträgen bei entsprechenden Angeboten ganz schnell in andere Regionen abwandern. Letztlich können aber auch „Stellen“ die Schüler:innen nicht unterrichten, sondern nur gut ausgebildete, motivierte Menschen vermögen dies.

Auch die Presse griff unsere Aktion in der Mainspitze und im Freitags-Anzeiger mit ausführlichen Artikeln angemessen auf.

Als Exkurs sei an dieser Stelle auf den „Zukunftsbus“ des Kultusministeriums verwiesen, der im Land ca. 100 Schulen mit Oberstufen anfährt, um für den Beruf als Lehrerin oder Lehrer zu werben, was angesichts der Versäumnisse der Vergangenheit ebenfalls einen Tropfen auf den heißen Stein darstellt. Ob ein mit Musik unterlegter reiner Imagefilm von etwa drei Minuten, ohne Informationen über den Beruf, ein so genannter „Lehrertest“ und Give-aways, Textmarker oder kleiner Block und Bleistift für die 100 Schulen zum Gesamtpreis von etwa 1,3 Mio Euro ernsthaft zur Lösung des Problems beitragen können, scheint mehr als fraglich. Äußerungen von Schüler:innen, die den „Zukunftsbus“ besucht haben und Lehrkräften, die für die Organisation an den Schulen zuständig waren, sprechen eine andere Sprache.

Statt kosmetischer Maßnahmen müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden, z.B. Senkung der Arbeitszeit, kleinere Klassen, mehr Ausgleichsstunden, besserer Gesundheitsschutz, höhere Altersermäßigung, Unterstützungssysteme für Lehrkräfte wie Team-Coaching und Supervision usw. Die GEW Hessen hat in diesem Zusammenhang als Forderung 15 Punkte an die Politik formuliert, die die Krise an den Schulen abwenden kann:

1. Arbeitszeitreserven heben
2. Multiprofessionelle Teams bilden
3. Mehr IT- und Verwaltungsunterstützung
4. Gutes Geld für gute Arbeit – Attraktivität des Lehrkräfteberufs steigern
5. Studienplätze ausbauen, Studium verbessern
6. Ausländische Abschlüsse anerkennen
7. Vorbereitungsdienst stärken
8. Bezahlung der Anwärter:innen und Referendar:innen über Mindestlohn heben
9. Gemeinsamer Kraftakt Quer- und Seiteneinstieg
10. Beschäftigte ohne Lehramt begleiten und ihnen Perspektiven bieten
11. Mentor:innen stärken
12. Schulen in schwierigem Umfeld besser ausstatten
13. Neue Wege gehen
14. Kurswechsel bei Einstellungspolitik
15. Verbindlichkeit sichern

(www.gew-hessen.de/zeit-fuer-mehr-zeit/15-punkte-gegen-den-lehrkraeftemangel).

Herr Lorz, kommen Sie aus dem Quark!

Gerne nehmen wir Berichte zur Situation und zu den Folgen des Personalmangels an den Schulen, Bildungseinrichtungen und Kitas entgegen und behandeln diese vertraulich: r.hottinger@gew-gg-mtk.de .

Robert Hottinger

Termine

Mittwoch, 15. November,
ganztägige Personalräteschulung
der GEW Main-Taunus, 9.00-16.00 Uhr
in der Bildungsstätte der IG BAU
in Oberursel Steinbach

Mittwoch, 22.November,
UBUS-Treffen, 16.30 Uhr
Karl-Treutel-Schule Kelsterbach

Dienstag, 28. November,
Martin-Buber-Schule, 15.00-17.00 Uhr
Personalrätetreffen im Kreis Gerau

Anmeldungen bitte an: info@gew-gg-mtk.de

Demonstration für mehr Zeit

„Treffpunkt ist bei den silbernen Ballons „Zeit für mehr Zeit“ und beim Transparent vom „Pädagogen backen“, so verabredeten sich die Kolleginnen und Kollegen aus dem Main-Taunus-Kreis und aus dem Kreis Groß Gerau zur Demonstration. Wir hatten für unsere Region zur Teilnahme an der Demonstration in Frankfurt am Main aufgerufen. Weitere Kolleg:innen aus dem Kreis Groß Gerau, für die es näher nach Darmstadt war, beteiligten sich dort an der Demo.

Wie ein Bildungsblitz durch Hessen hatte die GEW im Bündnis mit weiteren Organisationen am diesjährigen Weltkindertag, dem 20. September zu Demonstrationen von Süd- bis Nordhessen aufgerufen: Darmstadt, Frankfurt, Fulda, Gießen und Kassel, um auf die bildungspolitische Situation aufmerksam zu machen.

Unsere Region beteiligte sich mit einem musikalischen Beitrag unserer Kollegin Katharina Grossardt an der Kundgebung auf dem Frankfurter Opernplatz. Die Cover-Version von Gregor Meyles Song „Nimm dir Zeit“ weist auf die Zeitnot im Schulalltag hin:

Konferenzen, Korrekturen
Immer zu viel nachzudenken

Timer voll, es geht nicht mehr
Manchmal wiegen Dinge wirklich schwer
Auch am Wochenende vorbereiten.
Das geht zu weit!

und fordert dazu auf, in der GEW gemeinsam gegen den Zeitstress vorzugehen:

Dumm ist der, der Dummes tut
GEW weiß das sehr gut
Ob es wirklich richtig ist,
Weißt du, wenn dir's wichtig ist

Manchmal ist weniger mehr
Gemeinsam wiegen Dinge nicht so schwer
Bleib mal entspannt und komm mit uns!
Bist du so weit?

Komm nimm dir Zeit
Viel Zeit, bevor sie vorübergeht
Lass dir Zeit - mehr Zeit - und spür
Dass du lebst

Katja Pohl

Katharina Grossardt bei der Kundgebung am 20. September auf dem Opernplatz in Frankfurt *Foto: GEW*
Ein Video von Katharina Grossardts Auftritt findet sich auf der Homepage der GEW: https://gew-gg-mtk.de/home

A13 für Grundschulkräfte

Einstieg in den Stufenplan

Mit der sukzessiven Erhöhung der Besoldung der Grundschullehrkräfte auf A13 ist der GEW Hessen ein großer Erfolg gelungen. Das Gesetz wurde am 27. Juni 2023 im Hessischen Landtag verabschiedet. Die Anhebung erfolgt mittels eines Stufenplans, der sich bis zum 31. Juli 2028 erstreckt. Demnach erhalten die Lehrkräfte eine Zulage, die den Unterschiedsbetrag zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A12 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A13 der jeweiligen Stufe zur Grundlage hat.

Auf der ersten Stufe, die zum 1.8.2023 wirksam wird, erhalten Grundschullehrkräfte eine Zulage in Höhe von 10 Prozent dieser Differenz. Zum selben Zeitpunkt erhalten alle Beamtinnen und Beamten in Anlehnung an den Tarifvertrag eine Besoldungserhöhung um 1,89 Prozent.

Was heißt das in Euro? Eine verbeamtete Grundschullehrerin in der Stufe 3 (nach 5 Dienstjahren) erhält ab dem 1.8.2023 ein Grundgehalt von 4.162,52 Euro (+ 77,21 Euro). Die Differenz zur Besoldung nach A13 in derselben Stufe beträgt 624,68 Euro. Damit beträgt die monatliche Zulage bis zum 31.7.2024 62,47 Euro.

Die GEW hält die Dauer der Anhebung für viel zu lang gestreckt. So laufe Hessen Gefahr, „im Wettbewerb um ausgebildete Lehrkräfte auch in den kommenden Jahren gegenüber anderen Bundesländern das Nachsehen zu haben.“ Grundschullehrkräfte in Nordrhein-Westfalen erhalten bereits am 1. August 2026 A13.
Ein vergleichbarer Stufenplan gilt auch für Schulleitungsmitglieder in einem Beförderungsamt. Weitere Infos: HLZ 9-10/2023 und unter www.gew-hessen.de.

Harald Freiling

TV EGO-L-H: Frist für Anträge auf Überleitung verlängert

In den letzten Monaten haben wir auf allen Kanälen über die neue tarifvertragliche Entgeltordnung für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte, die unterrichtsunterstützend tätig sind, den TV EGO-L-H, informiert. Anträge auf Überleitung in den TV EGO-L-H können seit dem 1.8.2022 gestellt werden. Die GEW hat viele Kolleginnen und Kollegen beraten und ihnen zu einer besseren Eingruppierung mit zum Teil deutlichen finanziellen Vorteilen verholfen.

Die wichtigste Nachricht zuerst: Die bisher vereinbarte Ausschlussfrist, dass Anträge nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden können, wurde nach neuen Verhandlungen der GEW bis zum 31. Mai 2024 verlängert. Das gilt für alle Beschäftigten mit einem TV-H-Vertrag, auch für diejenigen, die aus welchem Grund auch immer einen solchen Antrag bisher versäumt haben.

Die Fristverlängerung steht vor allem im Zusammenhang mit der schrittweisen Erhöhung der Besoldung der Grundschullehrkräfte (siehe oben), die in unterschiedlicher Höhe auf alle angestellten Grundschullehrkräfte mit oder ohne Lehramt übertragen wird. Diese Übertragung wurde im Grundsatz bereits im TV EGO-L-H vereinbart. Da das Gesetz über die Besoldungserhöhung für Grundschullehrkräfte erst Ende Juni verabschiedet wurde, hat die GEW in Verhandlungen mit der Landesregierung erfolgreich für eine Verlängerung der Überleitungsfrist gesorgt. Diese Vereinbarung muss jetzt noch im Detail ausformuliert werden.
Die GEW wird so schnell wie möglich darüber informieren, was Grundschullehrkräfte mit einem TV-H-Vertrag tun müssen, damit sie in den Genuss der entsprechenden Zulagen kommen, die dann rückwirkend zum 1.8.2023 ausgezahlt werden müssen.

Die GEW rechnet damit, dass wir zukünftig weitere Verbesserungen durchsetzen können. Deshalb bitten wir in den nächsten Wochen alle Beschäftigten an Schulen um Aufmerksamkeit für unsere Informationen, ob es für sie sinnvoll ist, durch einen Antrag in die „neue Welt“ der Lehrkräfte-Entgeltordnung übergeleitet zu werden. Denn nur die „neue Welt“ des TV EGO-L-H können die Tarifvertragsparteien in Zukunft abändern. Das betrifft zum Beispiel die große Gruppe der Sozialpädagog:innen in der Unterrichtsunterstützung (UBUS etc.) in der Entgeltgruppe E10.
Weitere Infos: www.gew-hessen.de >
Tarif/Besoldung
Beratungsanfragen von GEW-Mitgliedern:
info@gew-gg-mtk.de

Harald Freiling

Unglaubliche Tatenlosigkeit

In der Juni-Ausgabe von GEW regional berichtete Victoria Jost aus dem Arbeitsalltag einer Integrationslehrerin. Der Beitrag veranlasste Heike Roßkopp, Lehrerin im Ruhestand, in einem Leserbrief an GEW regional Bilanz zu ziehen. Sie zeigt auf, in welch wirklich schlimmem Ausmaß sich die Lern- und Arbeitsbedingungen der Deutsch-Intensiv-Klassen in den Jahren unter schwarz-grüner Landesregierung verschlechtert haben.

Liebe Viktoriya Jost,

mit großem Interesse habe ich Ihren Beitrag in der „GEW regional“ gelesen, stimme Ihnen in jedem Detail zu und fühle mit Ihnen!!!

Ich selbst habe 30 Jahre lang zunächst Deutsch-Intensiv-Kurse, dann Deutsch-Intensiv-Klassen (DIK) geleitet und habe diese Arbeit geliebt: Jedes Mal die Überraschung, aus welchen Ländern die Schülerinnen und Schüler diesmal kommen, welche Geschichte und welche Voraussetzungen sie mitbringen! Mich hat diese Aufgabe viel mehr erfüllt, als Deutschregelunterricht, weil ich einen viel größeren Sinn darin gesehen habe: Denn diese Kinder hat ja niemand gefragt, ob sie nach Deutschland möchten und wie sie dort zurecht kommen, egal ob Kriegs- oder Wirtschaftsflüchtlinge... Ich war mir immer der Verantwortung bewusst, dass ich die erste Deutsche bin, mit der sie solch intensiven Kontakt haben. Da die Eltern ja meist auch neu in Deutschland waren und sich nicht auskannten, konnte ich auch ihnen Fragen z.B. nach dem besten Kinderarzt oder dem nächsten Computershop beantworten.

Die Anfänge in den DIK waren geradezu idyllisch: Maximal 12 Schülerinnen und Schüler! Da konnte ich wirklich auf jedes Bedürfnis eingehen und den Unterricht dem Lerntempo jedes einzelnen anpassen! Alle gingen zufrieden aus dem Unterricht - auch ich! Außerdem entwickelte sich in solch einer relativ kleinen Lerngruppe mit ca. 16 Wochenstunden Deutsch eine viel engere Lehrer-Schüler-Beziehung als in Regelklassen.

Weiterhin darf man ja nicht vergessen, dass in den DIK nicht nur die kognitiven Voraussetzungen sehr heterogen sind, sondern auch die Altersspanne von 10-16 Jahren eine zusätzliche Herausforderung, sowohl für die Schülerinnen und Schüler als auch für die/den Lehrer/in darstellen. Außerdem hat man ja oft mehrere Geschwisterkinder in der einen Klasse, was auch eine ungewohnte Dynamik erzeugen kann. Aber all das hat irgendwie immer geklappt!

Mit der Zeit verschlechterten sich aber die Rahmenbedingungen drastisch: Die Schülerzahl wurde auf 16 erhöht und nun war es nicht mehr möglich, sowohl z.B. dem Gymnasiasten aus Athen, als auch dem Analphabeten aus Afghanistan gerecht zu werden. Dazu kamen dann noch die traumatisierten Kinder und Jugendlichen aus Syrien. Ich habe auch auf vier Niveaus gleichzeitig gearbeitet und bin wie Sie von Gruppe zu Gruppe rotiert, was sehr stressig ist und niemanden zufrieden stellt. Lernspiele, Vokabelquiz etc., womit ich vorher den Unterricht aufgelockert habe, waren nicht mehr möglich. Jede Gruppe hat nur noch ihr Lehrbuch durchgearbeitet und hat die entsprechenden Tests dazu geschrieben. Der einzige Vorteil der vier Niveaustufen bestand darin, dass man den verschiedenen Lerntempi entsprechend Schülerinnen oder Schüler klassenintern „auf- oder abstufen“ konnte.

In meinem letzten Schuljahr war immerhin eine stundenweise Doppelbesetzung möglich. Das hat aber kaum die Unterrichtsqualität verbessert, wenn alle Gruppen im selben Raum unterrichtet wurden, weil die Lärmbelästigung zu groß wurde. Ein zusätzlicher Raum war nicht immer frei und seltsamerweise mochten es die Schüler nicht, in einen anderen Raum zu wechseln, weil sie sich „abgeschoben“ fühlten.

Am Ende hat mich die Möglichkeit „gerettet“, zusätzlich Kunst in meiner Klasse zu unterrichten. Somit hatte ich zumindest für zwei Stunden wieder alle im „Klassenverband“, alle haben nach ihren Möglichkeiten am selben Thema gearbeitet und ich konnte endlich wieder jede/n Schüler/in individuell beraten! Das haben sowohl meine Schülerinnen und Schüler als auch ich sehr genossen! Vielleicht ergibt sich ja auch für Sie eine ähnliche Möglichkeit!

Was mich aber zum Schluss am meisten frustriert hat, waren die ständig wechselnden Vorgaben des Schulamtes bzw. des Kultusministeriums! Plötzlich hieß es, die Verweildauer in der DIK wird auf ein Schuljahr begrenzt! Der bereits zitierte Gymnasiast aus Athen kann das vielleicht schaffen, ein Analphabet aber nicht! Und so nahm plötzlich der Bürokratieaufwand überhand: Eine längere Verweildauer musste beantragt werden, ständig kamen neue Fragebögen und Statistikformulare, die ausgefüllt werden mussten, die Obergrenze von 16 Schüler:innen sollte „ausgedehnt“ werden etc. …

Deshalb habe ich vor drei Jahren vorzeitig aufgehört, in diesem eigentlich sehr schönen Beruf zu arbeiten!

Wenn ich nun Ihren Bericht lese, bestätigt mir das, dass meine Entscheidung richtig war! Dass es nun sogar „normal“ ist, 19 Schülerinnen und Schüler in eine DIK zu quetschen, ist völlig abwegig und kann zu keinem Lernerfolg führen - schon gar nicht zur Zufriedenheit von Schülerinnen und Schülern bzw. Lehrerinnen und Lehrern!

Es ist unglaublich, wie die Tatenlosigkeit der Politker:innen in Bezug auf „Lehrermangel“ in den letzten Jahrzehnten nun auf den Rücken der verbliebenen Lehrkräfte ausgetragen wird! Dass besonders den DIK eine aufwändigere Betreuung zukommen muss, scheint dem KM auch nicht klar zu sein ... Zwar sind durch den Ukrainekrieg unerwartet viele Flüchtlingskinder zusätzlich in die Schulen gekommen, aber das war 2015 eine ähnliche Situation und kann deshalb nicht als Ausrede gelten.

Ich wünsche Ihnen von ganzem Herzen, dass sich die Zustände bald bessern und Sie nicht die Freude an Ihrer Arbeit verlieren! Bleiben Sie zuversichtlich und lassen Sie sich nicht verheizen!

Herzliche Grüße

Heike Roßkopp

Stand der Inklusion: Gegen die Wand gefahren

Der Gedanke, dass alle Menschen, egal ob mit oder ohne Behinderung, ein gleiches Recht haben, Institutionen wie Schule zu besuchen, ohne ausgegrenzt zu werden, ist nicht nur ein guter Gedanke, er ist auch ein Menschenrecht. Der Schulamtsbezirk Groß-Gerau/Main-Taunus war einer der ersten in Hessen, der diesen Gedanken umsetzen wollte und hat vor Jahrzehnten unter dem Namen „Gemeinsamer Unterricht (GU)“ Pilotprojekte auf den Weg geschickt. Engagierte Kolleginnen und Kollegen dachten viel darüber nach, wie ein solcher Unterricht funktionieren kann und auch die Kultusbehörde steckte so einige Ressourcen hinein.

Heutzutage sind die meisten dieser Ressourcen verschwunden, das Kultusministerium hat die Hoheit über deren Verteilung übernommen, installierte Inklusive Schulbündnisse und regionale Beratungs- und Förderzentren (rBFZ). Es wurde eine veränderte Diagnostik vorgeschrieben, die es erheblich schwieriger macht, Kinder mit Förderbedarf zeitnahe zu helfen, was die Fallzahlen künstlich drücken soll. Man spricht davon, dass die Ressourcenverteilung zwischen den Förderschulen und den rBFZs nach dem Prinzip der „kommunizierenden Röhren“ funktioniere. Darunter verstehen Physiker zwei miteinander verbundene Röhren, wo-durch das Wasser in beiden Röhren gleichhoch steht. Für die Ressourcen bedeutet dies, dass auf beide Systeme gleich verteilt wird, egal wie groß der Mangel ist.

Die Wirklichkeit des Schuljahres 23/24 sieht anders aus. Um es mit den Worten eines der Verantwortlichen zu sagen: „Die Röhren kommunizieren nur in

eine Richtung“. Es ist hessenweit zu beobachten, dass die Fallzahlen in allen Förderschwerpunkten in den letzten Jahren deutlich steigen. Das führt dazu, dass die Förderschulen neue Klassen aufmachen müssen, denn längst nicht alle Eltern entscheiden sich für eine Inklusion an einer allgemeinbildenden Schule. Dafür brauchen die Förderschulen natürlich mehr Personal. Förderschullehrkräfte sind aber zu einer sehr seltenen Spezies geworden, deshalb werden Lehrkräfte von den allgemeinbildenden Schulen abgezogen. Krankheits- oder Schwangerschaftsvertretungen für die allgemeinbildenden Schulen werden nicht bereitgestellt.

In der noch immer geltenden Verordnung VOSB steht über die Versorgung der allgemeinbildenden Schulen mit Förderschullehrkräften: „Einer Schule nach Abs. 1 stehen für jeweils sieben Schülerinnen oder Schüler mit entsprechendem Anspruch auf sonderpädagogische Förderung rechnerisch zusätzliche Förderschullehrerstunden im Umfang einer Lehrerstelle zu“. Schon diese Regelung war weit entfernt von den Ressourcen, die andere Länder in die Inklusion investieren. In Italien kommt man rein numerisch auf ein Verhältnis Integrationslehrperson/Schüler von 1,73. Davon sind wir weiter denn je entfernt. Statt der knapp vier Stunden pro Fall, die die VSOB vorsieht, kommen unserer Rechnung nach **deutlich weniger als eine Stunde** pro Kind an. Die Kolleginnen und Kollegen der rBFZ müssen sich schier zerreißen, nicht wenige stehen vor dem Burn-Out. Sie können weder die Kinder hinreichend fördern, noch bleibt Zeit für die Beratung der Kollegien der allgemeinbildenden Schulen. Die Lehrkräfte der Regelschulen bleiben ohne Expertise und Unterstützung, auch sie brennen aus. Die Idee der Inklusion wird durch das Sparen an Ressourcen gegen die Wand gefahren, vielleicht hängt sie sogar schon an dieser Wand.

Natürlich ist es schwierig, die nötigen Förderschullehrkräfte zu finden, doch es verfestigt sich der Eindruck, dass man sich im Ministerium auch keinerlei Gedanken macht, wie man die Profession der Förderschullehrkraft attraktiver machen und dafür werben kann.

Wenn unsere Gesellschaft es wirklich ernst meint mit dem Recht auf Inklusion, kann man aber auch in Zeiten des Lehrkräftemangels viel tun. Dafür würde es sich lohnen, den Blick zurück zu richten auf die Zeiten von GU. Eine Herabsetzung des Klassenteilers und eine Einführung von Kooperationsstunden zur Absprache unter den Beteiligten wären unbedingt nötig. Hinzu kommen Maßnahmen zur Professionalisierung der Schulassistenzen, z.B. das Übernehmen dieser oft prekär Beschäftigten durch die öffentliche Hand und die Reformierung der Ausbildung der Förderschullehrkräfte.

Martin Einsiedel

Der Aufschrei der Fahrer darf nicht verhallen!

Am 30. September beendeten georgische und usbekische LKW-Fahrer ihren neunwöchigen Streik. In Gräfenhausen. Dies war bereits die zweite Aktion dieser Art an der Raststätte. Ein breites Unterstützernetzwerk versorgte die Streikenden mit dem Nötigsten: Lebensmittel, Sanitärbedarf, medizinische Hilfe und Rechtsschutz. Anlass des Streiks war: Das polnische Transportunternehmen Mazur zahlte monatelang vereinbarte Gelder nicht aus, nahm willkürliche Kürzungen vor und zwang die Fahrer oft wochenlang ohne Pause zu fahren. Lange Zeit von ihren Familien getrennt konnten die Fahrer noch nicht einmal das zuhause dringend benötigte Geld überweisen.

Das Ende des Streiks wurde möglich, weil Akteure aus den Lieferketten Verantwortung gezeigt haben. Durch ihre Zahlungen konnte den Fahrern geholfen und die Situation vor Ort entschärft werden. Der DGB Südhessen, der sich sehr für die streikenden LKW-Fahrer engagierte, schreibt in einer Presseerklärung:

„Für die Fahrer geht damit ein mutiger, langer und verzweifelter Kampf zu Ende, der einmal mehr ein erschreckendes Licht auf die Arbeitsbedingungen auf Europas Straßen geworfen hat. Sie haben in einer äußerst bedrohlichen und zugespitzten Situation verantwortungsbewusst und solidarisch gehandelt und allen Kriminalisierungsversuchen durch Mazur getrotzt. Dabei haben die Fahrer eine breite Solidarität und eine große Unterstützung vor allem durch gewerkschaftliche und kirchliche Akteure erfahren. Dies gilt insbesondere für das Beratungsnetzwerk Faire Mobilität, die Stiftung RTDD, die katholische Betriebsseelsorge des Bistums Mainz und die Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) sowie für die umliegenden Kommunen, alle ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer und die unzähligen Lkw-fahrenden Kollegen, die täglich ihre Solidarität mit dem Kampf der Kollegen auf dem Parkplatz demonstriert haben. Die breite Unterstützung ist auch Ausdruck davon, wie essenziell die Arbeit von Berufskraftfahrenden für das Funktionieren dieser Gesellschaft ist und wie katastrophal und schockierend gleichzeitig deren Arbeitsbedingungen sind.

Mit der in diesem Fall gefundenen Lösung sind die Missstände im internationalen Straßentransport keineswegs beseitigt. Eine Fortsetzung der Ausbeutung auf den Straßen Europas lässt sich nur verhindern, wenn die Einhaltung bestehender Regeln konsequent überprüft wird. Zudem zeigt sich, dass die Auftraggeber in den Lieferketten ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen und für gute Arbeitsbedingungen der Lkw-Fahrer:innen verbindlich Verantwortung übernehmen müssen. Dabei können Akteure wie die Stiftung RTDD (Road Transport Due Diligence) eine wichtige Rolle einnehmen.

Kriminellen Transportunternehmen, wie den Unternehmungen der Familie Mazur, muss von den zuständigen europäischen Behörden die Transportlizenz entzogen werden. Ebenfalls sind die polnischen Behörden in der Verantwortung, solchen Unternehmern das Handwerk zu legen. Missstände in der Branche müssen jetzt konsequent unterbunden werden.“

Streikende LKW-Fahrer der Firma Mazur in Gräfenhausen im September 2023 Foto: Ingrid Reidt

„Es war eine harte, elendslange und sehr zähe Auseinandersetzung.“ So das Resümee Ingrid Reidts von der Katholischen Betriebsseelsorge, sie schildert ihren persönlichen Eindruck vom Ende des Streiks: „Die Männer sind nach der physischen und psychischen Tortur erleichtert, und vor allem sehr, sehr dankbar für die erlebte breite Solidarität.“

Für alle, die sich solidarisiert haben, ist eines in den Tagen des Streiks deutlicher denn je geworden: Der Protest in Gräfenhausen zeigte die Spitze eines Eisbergs systematischer Ausbeutung in der internationalen Transportbranche und hat ein unübersehbares Schlaglicht auf die herrschenden Missstände geworfen. Den Streikenden von Gräfenhausen gebührt das Verdienst auf einen der schlimmsten Misstände unserer neoliberalen Arbeitswelt hingewiesen zu haben.

Der Aufschrei der Fahrer darf nicht verhallen!

red.

„Yes we burn“ –

Satirisches Theaterstück zur schönen neuen Arbeitswelt

Viel Beifall und eine rege Diskussion lösten die beiden Kölner Schauspielerinnen des Theaters Xtrameile Sabine Barth und Signe Zurmühlen mit ihrer Aufführung in der Robinsonschule Hattersheim aus, zu der die GEW Main-Taunus eingeladen hatte.

Sabine Barth beeindruckte in der Rolle der Managerin einer Streichholzfabrik. Sie beteiligte bei ihrem Auftritt das Publikum und wer den Firmenslogan „Yes we burn“ nicht in der richtigen Tonart singen konnte, wurde kurzerhand entlassen. Schwierige Probleme delegierte sie an die Mitarbeiter:innen: „Ich weiß auch nicht, wie das geht. Aber Sie schaffen das schon. Sie sind die Experten.“

Gut nachvollziehen konnten die Zuschauer:innen die Not der von Signe Zurmühlen überzeugend dargestellten Gegenspielerin, einer sehr nervösen, jederzeit bemühten Mitarbeiterin, die gerade aus einer längeren Krankheit zurückgekehrt ist und wiedereingegliedert wird – „Nein, kein Burnout, nur eine kleine Erschöpfungsdepression.“ – auf die jedoch niemand Rücksicht nimmt. Während sie im Multitasking gleichzeitig eine Präsentation vorbereitet und am Telefon Kundenbeschwerden bearbeiten muss, will die Managerin sie im Interesse der Gesundheit über die richtige Sitzhaltung instruieren. Sogar das Treffen mit Kolleginnen am Samstagabend bei Häppchen und Wein dient der Firma. Kreative neue Produktideen werden verlangt, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Ihren Sohn, der sich auf einen Ausflug am Wochenende gefreut hatte, muss die Mitarbeiterin wieder einmal vertrösten.

Neben dem Spaß an der Satire bot die Aufführung zahlreiche Anknüpfungspunkte für das anschließende Gespräch über die Situation an den Schulen. Zeitnot, immer neue Aufgaben und die Erwartung, egal wie und ohne die nötigen Ressourcen Probleme zu lösen, sind allseits bekannt. Bereits die Arbeitszeit- und Belastungsstudie, die 1919/20 mit wissenschaftlicher Begleitung von der GEW in Frankfurt durchgeführt wurde, hatte aufgezeigt, dass Lehrkräfte oft überlange Arbeitszeiten haben und die mangelnde Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit eine große Belastung darstellt.

Schulen in unserem Kreis, die Überlastungsanzeigen an das Kultusministerium abgegeben haben, weil die vorhandenen Kräfte nicht mehr ausreichten, um die anstehenden Aufgaben zu bewältigen, wurden zur Selbstoptimierung versorgt mit Fortbildungen über Zeitmanagement oder Achtsamkeit, wofür sie jedoch nicht freigestellt werden, sondern zusätzliche Zeit auf Kosten ihres Privatlebens aufwenden sollten.

Ein positives Beispiel beschrieb eine Kollegin in der Diskussion: Sie hatte sich an diesem Tag entschieden, die von der Schulleitung abverlangten Aufgaben für die Schulorganisation einfach mal liegen zu lassen und sorgfältig eine neue Unterrichtseinheit für ihren Biologieunterricht vorzubereiten. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, dass Unterricht die Hauptaufgabe von Lehrkräften darstellt, jedoch haben die sonstigen Aufgaben in der Schule in den letzten Jahren immer mehr zugenommen, was notgedrungen zu einem Verlust bei der Qualität des Unterrichts führt. Dies war auch ein Ergebnis der Frankfurter GEW-Studie.

In ihrem Schlusswort wies Inge Druschel-Lang aus dem Vorsitzendenteam der GEW Main-Taunus auf die Kampagne der GEW „Zeit für mehr Zeit“ hin, die genau diese Probleme aufgreift und bessere Arbeitsbedingungen fordert. Inge warb dafür, sich in der Gewerkschaft zu engagieren, „weil es gemeinsam immer leicht fällt, Probleme anzugehen und die Situation zu verbessern.“

Katja Pohl

BüchnerFindetStatt

Theater & Museum in der BüchnerStadt Riedstadt

Es war ein weiter Weg: 1995 hatte der Förderverein Büchnerhaus e.V. mit großem ehrenamtlichem Engagement und unterstützt von der Stadt Riedstadt das Museum BüchnerHaus errichtet.
In der Dauerausstellung „Von Goddelau zur Weltbühne“ wird das Leben des Dichters, Revolutionärs und Naturwissenschaftlers präsentiert.
2009 gründete sich in Riedstadt der Verein BüchnerBühne und baute ab 2011 im Stadtteil Leeheim ein professionelles Theater auf – als interaktives Podium für das öffentliche Leben: ein soziokulturelles Zentrum, das sich Leben und Werk des Namensgebers verpflichtet hat. Zum Thema Demokratie und Freiheit geht das Ensemble unter der Leitung von Christian Suhr mit Flashmobs auf die Straße und im Theatercafé finden im Club der Dichter bei einem gemütlichen Frühstück Lesungen aus aktuellen Büchern statt. Pro Quartal gibt es eine Neuinszenierung.
Museum und Bühne sind heute ein unverzichtbarer Teil des sozialen und kulturellen Lebens im Landkreis Groß-Gerau und darüber hinaus und pflegen Kontakte zu Kooperationspartnern und Kulturinitiativen der Region. Viele Gastspiele des Theaters haben Büchners Namen nach Frankreich, Polen, Berlin und Thüringen getragen.
Im Juli 2021 wurden beide Vereine zu einer gemeinsamen Kulturinstitution verschmolzen:
„BüchnerFindetStatt e. V.“

Angebote für Schulen und Schulklassen

Die BüchnerBühne bietet Vorstellungen für Kindergärten, Grundschulen sowie weiterführende Schulen nach Absprache jeweils montags und mittwochs an. Für Kindergärten das Bilderbuchkino Leonce und Lena, für Grundschulen Erzählmärchen wie der kleine Muck, für Mittel- und Oberstufe Leonce und Lena. Zu den Vorstellungen gehören jeweils ein Vor- und ein Nachgespräch. Besondere Absprachen sind bei Bedarf möglich.

Über Büchner:

Georg Büchner (geb. 1813 in Goddelau) deutscher Arztsohn, republikanischer Revolutionär (Der Hessische Landbote), deshalb von der reaktionären großherzoglichen Staatsgewalt verfolgt und ständig auf der Flucht, Dichter, dann studierter Spezialist für das Nervensystem von Fischen und die Philosophie Spinozas, Doktor der Medizin, Übersetzer Victor Hugos, stirbt im Februar 1837 mit 23 Jahren in Zürich im Schweizer Exil an Typhus und wird zwei Tage später im alten Friedhof Krautgarten, an der heutigen Krautgartengasse, beerdigt. Bei der Aufhebung des Friedhofs im Jahr 1875 wurden seine Gebeine auf Wunsch der Gesellschaft deutscher Studierender in Zürich zum Grab- und Denkmal auf dem Germaniahügel in Zürich-Oberstrass über-

Flashmob bedeutet: Für die Initiative Geist der Freiheit von der Kulturregion Frankfurt Rhein-Main tritt die BüchnerBühne als „Überraschung“ auf öffentlichen Plätzen auf und rezitiert Texte zu der 1848er Revolution. Anlass ist auch die Herausgabe einer EXTRABLATT Zeitung, die gleichzeitig an Interessierte kostenlos verteilt wird. Das Foto stammt von einer gut beachteten Aktion vor der Paulskirche in Frankfurt.

führt, das seither an das Leben und Werk Georg Büchners erinnert. Seine Werke gehören heute zur Weltliteratur, der wichtigste deutsche Literaturpreis trägt seinen Namen.

Der Büchner-Preis-Träger Paul Celan hat ihn 1960 in seiner Dankesrede den „Dichter der Kreatur“ genannt. In Büchners Werk ist die bedingungslose Liebe zur Kreatur (mit all ihren Abgründen) tatsächlich die einzige Kraft gegen die tödliche Leere.

Warum Büchner?

Langeweile & Erbarmen
Wir fragen uns: Wie konnte dieser junge Mann die Langeweile zu einem Hauptmotiv seines Werkes machen? Wie kann einer, der nur drei Jahre Zeit hatte für sein Werk und die Revolution, seine Figuren an Langeweile ersticken lassen?
„Was die Leute nicht alles aus Langeweile treiben! Sie studieren aus Langeweile, sie beten aus Langeweile, sie verlieben, verheiraten und vermehren sich aus Langeweile und sterben endlich an der Langeweile.“
Ein Mensch, dessen Leben ohne Sinn ist, kommt vor Langeweile um.
Prinz Leonce aus dem Lustspiel „**Leonce und Lena**“ (1836) könnte ein Lied davon singen – doch selbst dies ist ihm der Mühe nicht wert … Der Geliebten gesteht er galant, er liebe sie wie seine Langeweile: *„Ihr seid eins.“*

Bis heute haben alle Revolutionen „ihre Kinder“ gefressen – und doch bleiben Anlässe genug, auch weiterhin für eine lebenswertere Welt zu arbeiten – und sei es für solche armen Kreaturen wie Lucile, die Liebende, die in „**Dantons Tod**“ am Ende scheinbar alles durcheinander bringt, als sie nach der Ermordung ihres Mannes ruft: *„Es lebe der König.“*
Warum nur? Mag sein, sie sucht Erbarmen wenigstens im Tod (der ihr nach diesem Ausruf sicher ist). Wer spendet es den Lebenden? …

Büchner fühlte sich zuletzt vernichtet „unter dem grässlichen Fatalismus der Geschichte“. In der menschlichen Natur erkannte er „eine entsetzliche Gleichheit, in den menschlichen Verhältnissen eine unabwendbare Gewalt, Allen und Keinem verliehen“.
Der Enttäuschung verschaffte er in seinen Figuren Stimme und unvergleichliche Persönlichkeit. Ihre Sehnsüchte groß und voller Leidenschaft – ihre Handlungen gleichsam gelähmt von Verdruss und Leere …
Bedingungslos steht der Dichter zu ihnen – verweisen sie doch auf sein eigenes Dilemma – und unseres …

„Was ist das, das in uns lügt, hurt, stiehlt und mordet?“

In seinem ersten Werk „**Dantons Tod**“ stellt Büchner uns diese zeitlose Frage und hinterlässt uns keine Antwort. In seinem letzten uns bekannten Werk, dem Dramafragment „**Woyzek**“ (1836) schreibt er dazu: *„Jeder Mensch ist ein Abgrund. Es schaudert einen, wenn man hinabblickt.“*

Bis heute passen Büchners Worte in keine wissenschaftliche oder gar politische Ordnung, lassen sie keinen in Ruhe, der sie gern hätte. Wir geben ihnen und anderen Unruhestiftern eine Bühne, um etwas zu erfahren: Über uns…

Denn Bewegung hat noch keinem geschadet – schon gar nicht unserem trägen Prinzen Leonce: *„Ich habe noch eine gewisse Dosis Enthusiasmus zu verbrauchen; aber wenn ich Alles recht warm gekocht habe, so brauche ich eine unendliche Zeit um einen Löffel zu finden.“*

Suchen wir doch gemeinsam.

Christian Suhr

Angebote für Schulen und Schulklassen

Kontakt:
Theater & Geschäftsstelle BüchnerFindetStatt
Kirchstraße 16
64560 Riedstadt (Leeheim)
Tel.: 06158 188854
info@buechnerfindetstatt.de

Reform zum Besseren?
Die Krankenhausreform auf dem Prüfstand

Vortrag und Diskussion am Do., 16.11.2023, 19 Uhr

Ort: Groß-Gerau, Kulturcafé, Darmstädter Straße 31

- Referentin: Dr. Phil Nadja Rakowitz, Medizinsoziologin, Geschäftsführerin des Vereins demokratischer Ärztinnen und Ärzte und aktiv bei Krankenhaus statt Fabrik
- Gespräch mit: u.a. Conny Best, Betriebsratsvorsitzende Kreisklinik GG
- Moderation: Ingrid Reidt, Betriebsseelsorgerin

Im Oktober 2022 kündigte Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) an, dass die von ihm eingesetzte »Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausversorgung« an einem Konzept für eine »Überwindung der Fallpauschalen« arbeite. Dieses habe sich seit seiner Einführung »so stark verselbständigt, dass der ökonomische Druck zu stark« sei.

Von einer »dramatischen Entökonomisierung der Krankenhäuser« und gar von »Revolution« ist seitdem die Rede. Am 6. Dezember 2022 wurde dann das Papier der Öffentlichkeit vorgestellt, in dem sowohl eine Reform des Finanzierungssystems als auch Strukturreformen geplant sind. Seitdem haben vor allem die Bundesländer und kleine Krankenhäuser massive Kritik angemeldet und das Reformkonzept wurde mehrfach umgebaut. Wir wollen überprüfen, ob das Konzept hält, was es verspricht oder ob es sich um einen Etikettenschwindel handelt. Thematisiert wird auch die Zukunft des Groß-Gerauer Krankenhauses.

Veranstalter: DGB Kreisverband Groß-Gerau, Arbeit und Leben Hessen,
Kath. Betriebsseelsorge Südhessen, Netzwerk Pflege u.a.

Alle aktuellen Informationen und Termine: www.gew-gg-mtk.de