GEW – INFO

März 2019

Mitteilungen der GEW – Fraktion im

Gesamtpersonalrat

der Lehrkräfte für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis

Themen im GEW-INFO

- Überlastungsanzeige und Remonstration
- Einladung zum Stammtisch der GEW
- UBUS-Fortbildung der GEW im Dezember
- Vertretungsunterricht als Ausnahme
- „Abgelehnte Teilzeit" gesucht
- „Germanistik ist heilbar" – Kabarett-Programm im Mai

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Zunächst möchten wir euch und Ihnen schöne Ferien wünschen.

Wir haben in diesem GEW-Info erneut Themen aufgegriffen, die uns in der GEW-Fraktion beschäftigt haben (siehe im Kasten rechts).

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Heidi Wallenfels
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

Rolf Helms-Derfert
Vorsitzender des KV Hochtaunus

Peter Zeichner
Vorsitzender des KV Friedberg

Ingrid Haesler
für das Vorsitzendenteam des KV Büdingen

Überlastungsanzeige und Remonstration

Hilfestellung für mittlerweile permanent überlastete Lehrkräfte aller Schultypen

„Entlastung für Schulen und Lehrkräfte – volle Konzentration auf den Unterricht": So lautet eine der Überschriften in der Koalitionsvereinbarung der schwarz-grünen Landesregierung. Ist dieser Aussage zu trauen oder werden - wie so oft - neue Aufgaben auf die Kolleg*innen zukommen? Rückmeldungen aus den Schulen – vor allem den Grundschulen – machen deutlich, dass gerade durch die von der Landesregierung gelobten Modellversuche (Ganztag, Multiprofessionelle Teams, Inklusion, Integration, UBUS) ein immer umfangreicheres Arbeitsfeld und eine zunehmende Arbeitszeitbelastung, die oft weit über die 40 Stunden Woche hinaus geht, die Folge ist.

Jahrelang wurden **Überlastungsanzeigen** von unserem Schulamt und auch vom HKM nicht ernst genommen. Jetzt gibt es zumindest partiell Hinweise darauf, dass Kollegien gehört werden. So besuchte Ende 2018 Staatssekretär Manuel Lösel eine Schule im Wetteraukreis, um sich vor Ort ein Bild über die Arbeit an dieser Schule zu machen, eine weitere Schule hatte im Februar 2019 ein Gespräch mit dem Grünen-Fraktionssprecher Mathias Wagner über die Belastungen der Kolleg*innen im Schulalltag. Ob dies auch zu Veränderungen im Alltag der entsprechenden Kollegien führt, ist aber zu bezweifeln. Und andere Maßnahmen der Landesregierung, wie die Einstellung von Sozialpädagogen*innen oder Erzieher*innen als unterrichtsbegleitende Maßnahmen oder die jüngst beschlossene Einführung zusätzlicher Verwaltungskräfte können ihre entlastende Funktion – wenn überhaupt – erst nach und nach entfalten. Das Hauptübel bleibt jedenfalls bestehen: Der Lehrkräfte-Mangel vor allem in Grundschulen und Förderschulen sowie die in allen Schultypen immer noch zu hoch angesetzte Arbeitszeit für Lehrkräfte in Hessen. Umso dringender ist es, dass Rückmeldung über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen nach oben gegeben werden. Was sollte man also beachten, wenn man sich als Schule überlegt, Überlastungsanzeigen an das Kultusministerium weiterzuleiten? Hier einige **TIPPS**:

- Die **Überlastung möglichst individuell** verfassen und auch als **einzelne Person** anzeigen. Dazu einige Zitate aus uns vorliegenden Überlastungsanzeigen: *„Die Arbeit mit Schülern mit intensivem Betreuungsbedarf und auch die damit verbundene Elternarbeit nimmt immer mehr Zeit in Anspruch." „Der zunehmende Anteil von sozial auffälligen Kindern erfordert große pädagogische Kompetenzen [...] Klasse mit 26 Kindern auf engstem Raum [....]" „Warum bin ich als Klassenlehrerin verpflichtet, eine schriftliche Dokumentation zu erstellen [...]" „Wir sind angehalten an den Lernstandserhebungen teilzunehmen [...] Wir schreiben immer mehr Förderpläne [...]"*
- Die **Folgen der Überlastung** benennen. Beispiele: *„Ohne meinen Psychotherapeuten würde ich die Belastungen im Beruf [...] kaum meistern können." „Man nimmt die Probleme mit nach Hause, was sich in Schlafproblemen [...] und Reizbarkeit äußert."*
- Den Arbeitgeber an seine **Fürsorgepflicht** erinnern.
- Die **Verpflichtung zur Überlastungsanzeige** gemäß § 36 Beamtenstatusgesetz und § 15 bis 17 Arbeitsschutzgesetz darstellen.

Der GEW-Fraktion im GPRL ist es wichtig aufzuzeigen, dass es Hilfen gibt, auch wenn Politiker immer wieder auf den Finanzierungsaspekt hinweisen. Aber man sieht an der Frage der Digitalisierung, dass es durchaus Gelder gibt. Allem Anschein nach ist der Druck aus der Lehrerschaft noch nicht groß genug. Auf dringenden Unterstützungsbedarf muss deshalb immer wieder hingewiesen werden: kleinere Klassen, tatsächliche multiprofessionelle Teams in Grundschulklassen und weiterführenden Systemen mit Inklusion oder Integration (d. h. möglichst immer zwei Personen in den Klassen, ob nun UBUS oder BFZ oder ...), Ausbau der Unterstützungssysteme, Entlastung von Teilzeitkräften, Entlastung von verwaltungsorganisatorischen Aufgaben.
Einige Kolleg*innen machen in ihren Überlastungsanzeigen deutlich, dass sie die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder unter diesen katastrophalen Bedingungen oft nicht mehr übernehmen können.

Auch hierzu ein **TIPP:** Es gibt neben der Überlastungsanzeige die Möglichkeit der **Remonstration**. Wir haben in einem der vergangenen **GEW**-Infos bereits darauf hingewiesen. Remonstrieren bedeutet, dass ich als Kollege*in die angewiesene Aufgabe zwar durchführe, aber deutlich mache, die Verantwortung hierfür nicht übernehmen zu können, und zwar aufgrund bestimmter, nicht in meiner Hand liegender Bedingungen.

Beispielbrief: Remonstration

Martina Mustermann
Mustertorstr. 9
61200 Musterstadt

1.4.2019.

An die Schulleitung
der Musterschule

Nach **§ 35 BeamtStG** (Beamtenstatusgesetz) führe ich die angeordnete Maßnahme

.....
am ..... aus, mache aber folgende Bedenken dagegen geltend:

.....

.....

.....

Ich weise mit diesem Schreiben darauf hin, dass ich die Verantwortung für die Folgen der Ausführung der angeordneten Maßnahme nicht übernehmen kann und remonstriere hiermit nach **§ 36 BeamtStG** gegen diese dienstliche Anordnung.

Mit freundlichen Grüßen

Martina Mustermann

Rechtliche Hinweise zur Remonstration:

§ 35 BeamtStG Weisungsgebundenheit
Beamtinnen und Beamte haben ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, deren dienstliche Anordnungen auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. ....

§ 36 BeamtStG Verantwortung für die Rechtmäßigkeit
(1) Beamtinnen und Beamte tragen für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die volle Verantwortung.
(2)Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen haben Beamtinnen und Beamte unverzüglich auf dem Dienstweg geltend zu machen. Wird die Anordnung aufrechterhalten, haben sie sich, wenn die Bedenken fortbestehen, an die nächst höhere Vorgesetzte oder den nächst höheren Vorgesetzten zu wenden. Wird die Anordnung bestätigt, müssen die Beamtinnen und Beamten sie ausführen und sind von der eigenen Verantwortung befreit. ....

s. a. **§ 73 HBG (Hess. Beamtengesetz) Beschränkung bei Vornahme von Amtshandlungen**

STAMMTISCH des GEW Kreisverbands Hochtaunus

Die **GEW** im Hochtaunuskreis lädt zu einem Stammtisch für Lehrkräfte und UBUS-Kräfte an Grundschulen. Damit wollen wir allen Beschäftigten der Grundschulen das Kennenlernen und den Erfahrungsaustausch untereinander ermöglichen, zugleich aber auch die Beratung durch Personalräte und Vorstandsmitglieder der **GEW** im Hochtaunuskreis anbieten.

Zeit: **Donnerstag, 9. Mai 2019, 19:00 Uhr**

Ort: **Brauhaus Oberursel (1. Obergeschoss), Ackergasse 13, 61440 Oberursel.**

UBUS-Fortbildung der GEW Kreisverbände im Hochtaunuskreis und Wetteraukreis

80 amtierende Personalräte*innen und zukünftige Sozialpädagog*innen nehmen an Fortbildung teil

Bereits am 5.12.2018 fand in der Friedberger Stadthalle die erste Informationsveranstaltung der **GEW** für die neu eingestellten UBUS-Kräfte in unserem Schulamtsbezirk statt. Über 80 UBUS-Kräfte und Personalräte*innen konnten sich über die rechtlichen Bedingungen kundig machen und ihre Fragen und Probleme vorstellen. Katrin Kummer, Rechtsanwältin der Landesgeschäftsstelle der **GEW** in Frankfurt, und Annette Karstens, Angestelltenvertreterin im Hauptpersonalrat, sowie die Angestelltenvertreter*innen der **GEW**-Kreisverbände stellten die für viele neue Situation kenntnisreich und profund dar. Es wurde schnell klar, dass sich die neuen Kolleg*innen meist von ihren neuen Arbeitgebern alleingelassen fühlten. Themen waren unter anderem die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeit. Die Referentinnen machten deutlich, dass die UBUS-Kräfte nicht durch Vertretungsunterricht „verheizt" werden dürften und auch keinen selbstständigen Unterricht geben sollten. Bereits jetzt berichteten viele Anwesende, sie seien von ihren (nebenbei bemerkt nicht immer gut informierten) Schulleitungen dazu

verpflichtet worden. Hier wurde auf den UBUS-Erlass hingewiesen, der die Aufgabenfelder definiert, die in der Stellenbeschreibung konkretisiert sind. Ein wichtiges Thema für die Teilnehmenden war die Frage der Eingruppierung. Schließlich arbeiten auch UBUS-Kräfte nicht aus purem Idealismus (der gerne von der Landesregierung überstrapaziert wird), sondern um ihren Lebensunterhalt zu verdienen und ein materiell gutes Leben führen zu können. Diese Eingruppierung ist rechtlich nicht klar geregelt, was dazu führt, dass die Schulämter offenbar nach eigenem Ermessen handeln und in Analogie zu vergleichbaren Arbeitsverhältnissen Eingruppierungen vornehmen. Die daraus resultierenden Ergebnisse sind nicht immer transparent oder nachvollziehbar. Deswegen wird die **GEW**-Fraktion im Gesamtpersonalrat anhand der UBUS-Listen Kontrollen durchführen.

Auch Fragen zur Arbeitszeit und ihrer Dokumentation wurden beantwortet. Gerade in diesem alltäglichen Problemfeld herrschte unter den anwesenden Personalräte*innen und den UBUS-Kräften noch viel Unsicherheit, die wegen der beschränkten Zeit am Nachmittag nur teilweise aufgelöst werden konnte. So war zum Beispiel vielen unklar, dass Aufsichten auch zukünftig ausgewogen auf alle Beschäftigten verteilt werden müssen, aber anders als bei Lehrkräften für die UBUS-Kräfte zur bezahlten Arbeitszeit gehören und als sonstige Tätigkeit dokumentiert werden. Tatsächlich ist vielen Schulleitungen derzeit nicht klar, dass nur zwei Drittel der Arbeitszeit von UBUS-Kräften für die unmittelbare pädagogische Arbeit (PA) aufgewendet werden und ein Drittel für Vor- und Nachbereitung (VN) sowie für sonstige Tätigkeiten (SO). Dementsprechend besteht faktisch kein Spielraum, auch wenn manche Schulleitung sich dies anders vorstellt.

Insgesamt zeigten sich viele Teilnehmer*innen mit der Veranstaltung sehr zufrieden. Auch ein Vertreter des DLH kam nicht umhin festzustellen, dass es eine „tolle Veranstaltung" gewesen sei. Dieses Lob nehmen wir als **GEW**-Fraktion dankbar an.

Am Ende wurden erste Netzwerke geknüpft, um die Kooperation der UBUS-Kräfte voranzubringen. Es hat sich schnell herausgestellt, dass eine gute gewerkschaftliche Organisation (vor allem in der **GEW**) sehr notwendig sein wird, um für gute Arbeitsbedingungen und angemessene Bezahlung kämpfen zu können. Auf den vielfach geäußerten Wunsch nach weiteren Veranstaltungen werden die Kreisverbände der **GEW** natürlich reagieren.

Photographie © GEW Hochtaunus

Vertretungsunterricht als Ausnahme

Leitfaden des Kultusministeriums zur Erstellung eines Vertretungskonzeptes in der Kritik

Grundsätzlich hat sich an der Verpflichtung zur **Mehrarbeit** nichts geändert: Man kann zur Mehrarbeit herangezogen werden, „**wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern**" (§ 61 HBG) Auf diese Einschränkung nach HBG muss von Seiten der Gewerkschaft immer wieder hingewiesen werden. *Zwingende dienstliche Verhältnisse* liegen jedenfalls nicht vor, wenn über mehrere Monate jeweils die volle Stundenzahl an unbezahlter Mehrarbeit geleistet werden muss, denn eine dauerhafte Unterversorgung an Lehrkräften ist kein plötzlich auftretender Vertretungsgrund, sondern muss durch die schwarz-grüne Landesregierung beseitigt werden. Mittlerweile wird es aber oftmals als selbstverständlich angesehen, dass Lehrkräfte jeden Monat ihre drei Vertretungsstunden abarbeiten. Derartiges gibt es bei anderen Beamten so nicht: Verwaltungsbeamte leisten keineswegs regelmäßig 5 Zeitstunden im Monat unbezahlte Mehrarbeit, bspw. Mitarbeiter*innen im Staatlichen Schulamt. Nur bei den Lehrkräften wird Mehrarbeit vom Dienstherren im Vertretungsfall (bis zu drei Unterrichtsstunden pro Monat) als Selbstverständlichkeit angesehen. Dementsprechend regelte das HKM im September 2011 mit einem *Leitfaden für die Erstellung eines schulischen Vertretungskonzepts*, der an alle Schulleitungen verschickt wurde, wie es sich die Vertretung an hessischen Schulen vorstellt. Die **GEW** sah einige darin enthaltene Empfehlungen schon damals sehr kritisch. So wird im Leitfaden die Schulleitung gleich zu Anfang darauf hingewiesen, dass das **Budget für Vertretungsstunden** eingehalten werden muss. Im gleichen Atemzug wird dem*der Stundenplaner*in dezidiert empfohlen, den Lehrkräften **feste Springstunden** in den Unterrichtsplan einzubauen. Nicht nur die Anwesenheit an den Schulen erhöht sich dadurch (bei gleichzeitig fehlenden Arbeitsmöglichkeiten in der Schule bzw. im Lehrerzimmer), sondern das Ganze verursacht zusätzliche Mehrarbeit durch die Erleichterung des Einsatzes in Vertretungsstunden. Den örtlichen Personalräten (öPR) der jeweiligen Schulen empfehlen wir daher, unbedingt mit der SL eine **maximale Anzahl von Springstunden** zu vereinbaren und darauf zu achten, dass dies auch bei der Stundenplanerstellung umgesetzt wird. Ein Bereitschaftsdienst (ohne in Dienstvereinbarungen abgesprochene Gegenleistung) ist hierbei unzulässig und ein Einplanen von jeweils bis zu drei Vertretungsstunden (für Vollzeitkräfte) ebenso.

Der Leitfaden schlägt außerdem vor, bei Vertretungsbedarf **Doppelbesetzungen** aufzulösen mit Ausnahme des gemeinsamen Unterrichts und der inklusiven Beschulung. Falls diese Ausnahmen nicht beachtet werden, sollte der öPR zeitnah eingeschaltet werden, um eine derartige Praxis zu unterbinden. Dass die Auflösung von Doppelbesetzungen pädagogisch alles andere als sinnvoll ist, darauf muss hier nicht ausführlich eingegangen werden. - Weitere Aspekte könnten angeführt werden, die damals zu heftigen Kontroversen führten, etwa die empfohlene **Reihenfolge** der Lehrkräfteauswahl im Vertretungsfall (Einsatz von Lehrkräften, deren planmäßiger Unterricht ausfällt; Lehrkräfte, die in der Klasse unterrichten; Lehrkräfte die das Fach unterrichten; schließlich Lehrkräfte mit dem geringsten Vertretungszähler im Monat) oder die aus unserer Sicht problematische **Mitbeaufsichtigung** von Nachbarklassen.

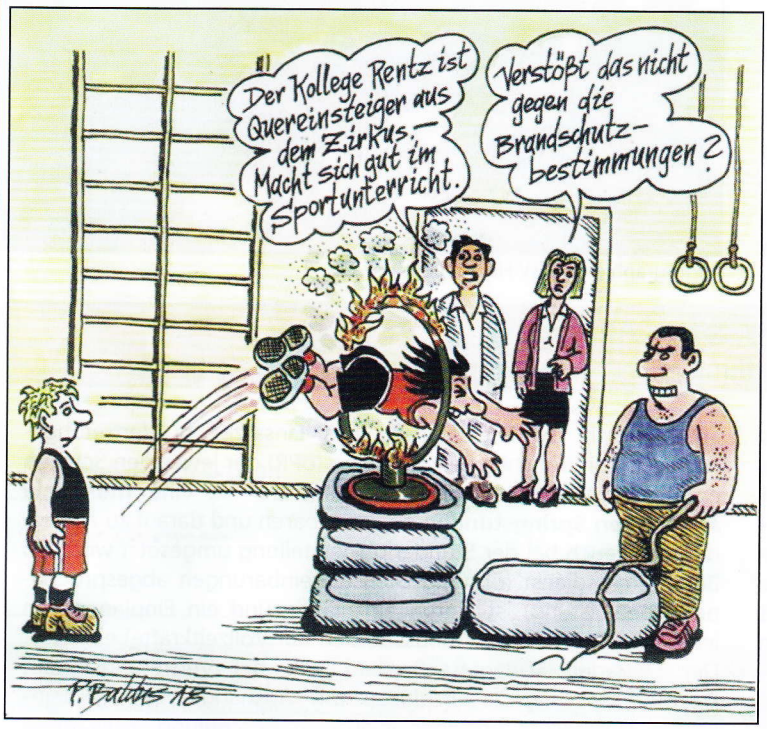
Mittlerweile wurden die Schulleitungen aufgefordert, ihre Erfahrungen mit dem Leitfaden auf einem **Rückmeldebogen** zu dokumentieren. Für den Hochtaunus- und Wetteraukreis war die Abgabefrist der 12. Dezember 2018. 47 Schulen sind dieser Aufforderung wohl auch nachgekommen. Auf Basis dieser und anderer Rückmeldungen soll nun vom HKM ein **neuer Leitfaden** erstellt werden. Man darf gespannt sein. Viel erwarten kann man indes nicht. Bereits mit Schreiben vom 7.2.2018 teilte bspw. ein

Schulamtsjurist aus dem Friedberger Schulamt mit, wie dort Vertretungskonzepte beurteilt werden: *„Ziel des Vertretungskonzepts kann bei pädagogischer und schulorganisatorischer Betrachtungsweise nicht eine `Entlastung der Kollegen´ sein..., sondern Regelungen zum Vertretungsunterricht zu schaffen, die die Qualität des Unterrichts so weit wie möglich erhalten."* Das Kollegium, das in der Gesamtkonferenz ein Vertretungskonzept abgestimmt hatte, in dem die Entlastung von Kollegen*innen ebenfalls berücksichtigt wurde, beschwerte sich bei der Leiterin des Schulamtes. Diese schloss sich der Auffassung ihres Hausjuristen mit Bezug auf § 61 HBG sowie § 8 DO an und führte aus, mit dem von der Schule vorgelegten Vertretungskonzept sollte *„`Unterricht´ überwiegend durch Betreuungspersonen der verlässlichen Schule gewährleistet werden,"* was aus ihrer Sicht nicht gehe.

Aus unserer Sicht ist es hingegen genau das, was die Landesregierung mit der Einführung der verlässlichen Schule verursacht hat. Sie hat mit dem „U+-Modell" bzw. der später so genannten „Verlässlichen Schule" genau den Vertretungsbedarf erzeugt, der nun über Laien abgedeckt wird, sofern nicht durch „Springstunden" genau die Freiräume geschaffen werden, um Lehrkräfte zu zusätzlichen Vertretungsstunden, d. h. Mehrarbeit, heranziehen zu können. Sind das *zwingende dienstliche Verhältnisse?* Aus unserer Sicht meint das Hessische Beamtengesetz etwas anderes, und als **GEW** werden wir nichts unversucht lassen, diese gezielte unbezahlte Mehrarbeit anzuprangern.

Abgelehnte „voraussetzungslose Teilzeit" gesucht

Berichten zufolge lassen Schulämter Anträge auf die so genannte „voraussetzungslose Teilzeit" durchgehen, wenn der Personalrat nach HPVG eine begründete Ablehnung durch den Dienstherren seinerseits ablehnt. Die Stufe wird also von den Ämtern gemieden. Wir suchen Kollegen*innen, die Mitglied der **GEW** sind, deren Antrag abgelehnt wurde und die bereit sind, mit der **GEW** dagegen juristisch vorzugehen. Interessenten wenden sich bitte an einen der Rechtsberater/innen des Hochtaunuskreises oder Wetteraukreises, Rolf Helms-Derfert, Bernd Vogeler oder Sandra Gasteyer (E-Mail siehe unten).



ViSdP: Rolf Helms-Derfert ● rolf-helms-derfert@t-online.de
Karikaturen mit freundlicher Genehmigung von
Peter Baldus – www.peter-baldus.eu

KULTUR pur –
Veranstaltung des **GEW** Kreisverbands Friedberg

„Germanistik ist heilbar" –
Kabarett-Programm von und mit

Phillip Scharrenberg

Ort: Aula der Johann-Peter-Schäfer-Schule,
Johann-Peter-Schäfer-Straße 1,
61169 Friedberg

Zeit: Freitag, 10. Mai 2018, 20 Uhr
(Einlass ab 19:30 Uhr)

Ihre GEW – VertreterInnen im Gesamtpersonalrat

Heidi Wallenfels*	Heidi.Wallenfels@kultus.hessen.de heidi-schaefer@t-online.de	Büro des Gesamtpersonalrates (Di u. Do) ☎ 06031 188628, Gymnasium Nidda	Gymnasium
Rolf Helms-Derfert*	rolf-helms-derfert@t-online.de	Adolf-Reichwein-Schule Neu-Anspach	IGS mit Oberstufe
Johanna Vierhaus-Heisig**	j.vierhaus@arcor.de	Johann-Peter-Schäfer-Schule Friedberg	Förderschule
Sandra Gasteyer***	Sandra.gasteyer@web.de	Limesschule Altenstadt	KGS mit Oberstufe
Lazar Constantin Cojocar**	Lucky.cojocar@t-online.de	Adolf-Reichwein-Schule Neu-Anspach	IGS mit Oberstufe
Veronika Feuerbach*	Veronika.feuerbach@bsbn.wtkedu.de	Berufliche Schule Nidda	Berufsschule
Ingrid Haesler*	ihaesler@gmx.de	Gesamtschule Gedern	KGS mit Oberstufe
Gabriele Hartmann*	Gabriele.hartmann@bsg.wtkedu.de	Berufl. S. am Gradierwerk Bad Nauheim	Berufsschule
Maria Heydari*	maria_heydari@web.de	Maria-Scholz-Schule Bad Homburg	Grundschule
Rüdiger Meier**	ruedigermeier@gmx.de	Berufl. S. am Gradierwerk Bad Nauheim	Berufsschule
Ricarda Naujok *	Mrs.nj@posteo.de	Max-Ernst-Schule Riedelbach	Haupt-/Realschule
Mina Petersen*	Petersen.mina@hochtaunusschule.de	Hochtaunusschule Oberursel	Berufsschule
Stefani Schleyer*	stefani.schleyer@web.de	Regenbogenschule Bad Vilbel	Grundschule
Michael Siebert***	pmsiebert@t-online.de	Hammerwaldschule Hirzenhain	Förderschule
Bernd Vogeler*	berndvogeler@web.de	Berufliche Schule Nidda	Berufsschule

*Beamtenvertreter/in, **Angestelltenvertreter/in, *** Gewerkschaftsbeauftragte/r
BS Berufsschule, FS Förderschule, GS Grundschule, Gym. Gymnasium, IGS Integrierte Gesamtschule, KGS Kooperative Gesamtschule