

Personalratswahl 2021

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Hessen



AM 4. UND 5. MAI 2021
GEW WÄHLEN!

Wir stellen uns vor

**Für die
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
kandidieren**

Annette Karsten

- ist Sozialpädagogische Fachkraft (SozPäd)
- seit 1985 tätig an der Käthe-Kollwitz-Schule Hofgeismar (Förderschule gE)
- lebt in Mariendorf und arbeitet in der GEW überall dort, wo es um Angestellten Themen geht

Annette Karsten ist Vorsitzende im Landesangestelltenausschuss und Mitglied der Tarifkommission Hessen. Sie ist zusätzlich in der Landesfachgruppe Sozialpädagogische Fachkräfte aktiv und Mitglied im Referat Sozialpädagogik. Sie will sich im HPRLL weiterhin für die Belange der Tarifbeschäftigten in Hessen stark machen. Sie setzt sich für eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen und den Gesamtpersonalräten in den Regionen ein, um vor Ort gemeinsam darauf zu achten, dass Richtlinien und Erlasse hessenweit einheitlich umgesetzt werden. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit wird die Gestaltung einer dem TV-H angemessene hessischen Lehrkräfte-Entgeltordnung sein.



„Der Eingruppierungserlass ist ein gelutscher Drops – er ist obsolet und darf abdanken.“

Frank Engelhardt

- ist Sozialpädagogische Fachkraft (SozPäd)
- seit 2007 tätig als Ergotherapeut an der Alexander-Schmorell-Schule Kassel (Förderschule KmE)
- lebt in Kassel, in der GEW engagiert er sich in vielen Funktionen für die Interessen der Angestellten

Frank Engelhardt ist der Meinung, dass Tarifbeschäftigte ihre besonderen Rechte wahrnehmen, ggf. einfordern müssen, dafür will er sich stellvertretend einsetzen. „Darüber hinaus müssen die Qualifizierungsmöglichkeiten für befristet Beschäftigte ausgebaut sowie die Regelungen der Sommerferienbezahlung verbessert werden. Die im HPRLL erstrittenen Bedingungen für sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst müssen korrekt umgesetzt werden. Die Zuweisung sozialpädagogischer Fachkräfte muss verstärkt werden und Arbeitsverträge mit halbem Stellenumfang sollten eine Ausnahme darstellen!“



„Bessere Bildung durch mehr sozialpädagogische Fachkräfte in allen Schulformen.“



Denise Kuhnt

- ist Sozialpädagogische Fachkraft
- seit 1999 tätig an der Mosaikschule Marburg (Förderschule gE)
- lebt in Marburg und vertritt seit 2012 die Interessen der tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen im Gesamtpersonalrat und in verschiedenen Gremien der GEW

Denise Kuhnt sieht die multiprofessionelle Zusammenarbeit als Kernaufgabe von Pädagoginnen und Pädagogen an. „Damit sind die Sozialpädagogischen Fachkräfte an den Schulen nicht mehr wegzudenken. Durch sie wird eine konkrete Zusammenarbeit unterschiedlicher Professionen in den Klassen ermöglicht. Für das Gelingen multiprofessioneller Arbeit sind entsprechende Ressourcen, Raum und Zeit in allen Klassen aller Schulformen unerlässlich. Folglich sind die Bedingungen an allen Schulen so zu gestalten, dass die verschiedenen Professionen auf Augenhöhe zusammenarbeiten können.“

„Jede Klasse braucht ein funktionierendes multiprofessionelles Team. Anders wird das nichts!“

Vorwort

Auf ein Neues!

Eigentlich war auch diese Broschüre ja bereits vor einem Jahr fertig. Dann kam allerdings etwas dazwischen, was auch den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer seitdem ziemlich beschäftigt, neben der Bearbeitung anderer Themen und der Erledigung des regulären „Tagesgeschäfts“, das natürlich auch nicht zu kurz kommen darf.

Wie bekannt, war eine der ersten Konsequenzen des Ausbruchs der Corona-Pandemie, das am 24. März 2020 vom Hessischen Landtag beschlossene Gesetz, die Personalratswahlen im Geltungsbereich des HPVG auszusetzen und auf einen Termin bis spätestens Mai 2021 zu verschieben. Gleichzeitig verordnete das Innenministerium die Einstellung der Arbeit der Wahlvorstände, obwohl die Wahlvorbereitungen für die Personalratswahlen auf allen Ebenen zu diesem Zeitpunkt fast vollständig abgeschlossen waren.

Die GEW Hessen setzte sich dafür ein, die Wahlen noch vor den letztjährigen Sommerferien oder zumindest zu einem frühen Zeitpunkt im neuen Schuljahr nachzuholen. Leider konnte dieses Anliegen nicht realisiert werden, weil sowohl das Innenministerium als auch die Gewerkschaften anderer Ressorts an einem möglichst späten Termin festhalten wollten.

Nachdem das Innenministerium mit einem Erlass vom 21. August 2020 den Wahltermin auf den Mai 2021 festgelegt hatte, legte der Hauptwahlvorstand in seiner konstituierenden Sitzung am 30. September 2020 die Wahlen für die Personalvertretungen im Kultusressort auf den 4. und 5. Mai 2021 fest, auf den wir nun erneut hinarbeiten.

Zwischenzeitlich stellt die Corona-Pandemie auch den HPRLL vor große Herausforderungen und das unter für Personalvertretungen teilweise sehr schlechten Bedingungen. Viele Maßnahmen zur Organisation des Schulbetriebes unter Pandemie-Bedingungen werden per Verordnungen der Landesregierung geregelt, wodurch Beteiligungsrechte des HPRLL in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ausgehebelt werden.

Gleiches gilt für die Rechte der schulischen Mitbestimmungsgremien jenseits der Personalräte. Dass sich Gesamtkonferenzen unter Wahrung des Abstandsgebotes mitunter schlecht bis gar nicht als Präsenzveranstaltung organisieren lassen, mag angesichts der Krisensituation ja noch irgendwie nachvollziehbar sein – wenn auch nicht rechtmäßig im Sinne des Hessischen Schulgesetzes.

Für die Schulkonferenzen gilt diese organisatorische Einschränkung allerdings nicht. Aber auch dieses Gremium wurde bisher nicht intensiver genutzt, um schulorganisatorische Dinge und z. B. schulspezifische Hygienekonzepte mit gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Schulgemeinde zu beraten und abzustimmen.

In diesem Zusammenhang soll auch nicht unerwähnt bleiben, dass Hygienekonzepte – soweit sie Beschäftigte betreffen – als Angelegenheit des Arbeitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz wie auch dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (§ 74 Abs. 1, 6) mitbestimmungspflichtig sind.

In der pandemischen Praxis werden aber bereits die Beteiligungsrechte des Hauptpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer in dieser Frage ausgehebelt, indem die von der Landesregierung kommende Corona-Verordnung Hygienemaßnahmen für alle Ressorts festschreibt und im Zwei-Wochen-Takt ändert, ohne zumindest den Hauptpersonalrat des Innenministeriums einzubeziehen, wie es bei Regelungen, die alle Ressorts der Landesverwaltung betreffen, übliche Praxis ist.

Die Rahmen-Hygienepläne für die Schulen werden seit Beginn der Pandemie vom HKM dann nur noch als „ausschmückende“ Erläuterungen angesehen, die nicht der Mitbestimmungspflicht des HPRLL unterliegen und diesem immer nur im Nachgang vorgelegt werden. Fairerweise muss gesagt werden, dass es dem HPRLL zumindest punktuell möglich war und ist, im Vorgriff auf die nächsten Aktualisierungen der Hygienepläne, Änderungen vorzuschlagen, die dann auch eingearbeitet werden. Dem üblichen, gesetzlich geregelten Verfahren entspricht dies aber nicht.

Besonders bitter wird es im Übrigen, wenn der Eindruck entsteht, dass die Corona-Pandemie gezielt genutzt wird, um Mitbestimmungsrechte auszuhebeln. So musste der Hauptpersonalrat in mehreren Fällen erleben, dass das Kultusministerium Maßnahmen nach § 73 HPVG in Kraft setzte, da sie „der Natur der Sache nach keinen Aufschub“ duldeten, ohne das Mitbestimmungsverfahren abzuwarten.

Dazu gehörte beispielsweise der Erlass über die verbindliche Nutzung dienstlicher E-Mail-Adressen für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte, der bekanntlich seit Jahren in der Diskussion ist. Dieser Erlass hat mit Corona überhaupt nichts zu tun und sollte zu einem Zeitpunkt zur Verbesserung der dienstlichen Kommunikation durchgepeitscht werden, als sich Schulen in einer Lockdown-Situation befanden und dienstliche Endgeräte im „Homeoffice“ weder bei Lehrkräften noch bei sozialpädagogischen Fachkräften vorhanden waren.

Durch die nachträgliche Erörterung bis hin zur Einigungsstelle und einem Gespräch mit dem Kultusminister konnte die GEW-Fraktion im HPRLL aber erreichen, dass der Zeitpunkt der verbindlichen Nutzungsverpflichtung bis zum neuen Schuljahr verschoben wurde und dieser darüber hinaus damit verknüpft ist, dass dann auch dienstliche Endgeräte in ausreichender Zahl vorhanden sind.

Auch einige weitere – aus Sicht des HKM eilbedürftige – Maßnahmen konnten vom HPRLL nur im Nachgang erörtert werden. Hier gelang der GEW-Fraktion im HPRLL aber ebenfalls, an verschiedenen Stellen zumindest bei der Aktualisierung Corona bezogener Erlasse Konkretisierungen und Verbesserungen für die Beschäftigten zu vereinbaren, die in unserem ergänzten Tätigkeitsbericht für das Corona-Jahr nachgelesen werden können.

Die letzten Monate haben mehr denn je gezeigt, dass die Beschäftigten in den Schulen starke Personalräte auf allen Verwaltungsebenen des Kultusressorts brauchen – auch wenn oder gerade weil ihre Arbeit seit Ausbruch der Pandemie zum Teil massiv behindert wird.

Dass zu Beginn der Pandemie schnelle Entscheidungen der Regierung und der Verwaltung erforderlich waren, soll gar nicht in Abrede gestellt werden. Aber auch als wieder mehr Zeit für Beratungen vorhanden war, blieb die Schulverwaltung im „Corona-Modus“. Dabei könnte man viele Beispiele nennen, wo Fehlentwicklungen und Fehlentscheidungen vermeidbar gewesen wären, wenn man alle Betroffenen – und dazu gehören auch die Personalräte und Gewerkschaften – an einen Tisch geholt hätte.

Die zahlreichen Widersprüche im Corona-Management des Kultusministeriums hätten bei einer rechtzeitigen Einbeziehung der Personalräte sicher deutlich verringert werden können. Stattdessen waren zum Beispiel in den Schulen schon längst die Abstandsregeln aufgehoben, während für das Kultusministerium und für das Schulamt noch immer ein Betretungsverbot galt.

Gerechtfertigt wurde dies mit dem monatelang aufrecht erhaltenen Märchen vom geringen Ansteckungspotential von Kindern. Diese These stützte sich auf einige wenige, selbst von ihren Verfasser:innen als nicht generalisierbar angesehene, Studien zu Infektionsentwicklungen bei Kindern in Baden-Württemberg und an Schulen im zunächst ohnehin weitgehend Corona freien Sachsen aus dem letzten Frühjahr bis Sommer. Zu einer Zeit also, als das Infektionsgeschehen auch außerhalb von Kitas und Schulen allgemein sehr niedrig war.

Mittlerweile häufen sich aber erste Studien aus dem In- und Ausland, die deutlich machen, dass – wie eigentlich zu erwarten – Kinder und Jugendliche doch keinen „magischen“ Schutz vor einer Corona-Infektion besitzen und das Virus selbstverständlich auch weitergeben können.

Auch wenn dies alles noch nicht ausgeforscht ist, zeigt eine aktuelle Studie der AOK, dass die mit der Erziehung und Betreuung von Kindern befassten Berufsgruppen die höchste Infektionsrate haben.

Es ist doch überdeutlich, dass zur Eindämmung der Pandemie und für den effektiven Arbeitsschutz von Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften zumindest die gleichen Hygienemaßnahmen erforderlich sind, wie an allen anderen Arbeitsplätzen oder beim Einkauf in Supermärkten.

Nicht nur im Schulbereich, auch landes- und bundespolitisch scheint mit der Corona-Pandemie die „Stunde der Exekutive“ geschlagen zu haben, gegen die selbst mit Rechtsmitteln schwer anzukommen ist. Dennoch bleibt es eine wichtige Aufgabe für die GEW und alle Personalvertretungsgremien, Beteiligungsrechte immer wieder einzufordern und nach der Pandemie – die irgendwann auch vorbei sein wird – alles daran zu setzen, dass der Durchgriff der Exekutive im Krisenmodus nicht zum Dauermodus wird.

Dafür brauchen wir auch zukünftig starke Interessenvertretungen – und dazu gehört im HPRL eine starke GEW-Fraktion mit dem breiten Rückhalt einer starken Gewerkschaft.



Peter Zeichner
Seit Februar 2020 Vorsitzender des HPRL

Angestellte^(*) im Schuldienst des Landes Hessen

Zu den angestellten Beschäftigten des Landes Hessen an den Schulen zählen angestellte Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Lehrerinnen und Lehrer des herkunftssprachlichen Unterrichts, Verwaltungskräfte an Selbstständigen Schulen sowie an Schulen in Trägerschaft des Landes Hessen.

Vor allem Lehrkräfte werden mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt. 2019 waren es rund 5760 Personen, die mit befristeten Verträgen landesweit beschäftigt wurden, Tendenz steigend (Anfragen an das Kultusministerium bezüglich aktueller Zahlen, blieben unbeantwortet). Für ihre besonderen Problemstellungen setzt sich die GEW gemeinsam mit ihren Angestelltenvertreterinnen und -vertretern in den Personalräten besonders engagiert ein. Die GEW und GEW-Personalräte fordern, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse im Schuldienst eingedämmt werden, dass befristet beschäftigte „Vertretungslehrkräfte“ unbefristet in den Schuldienst übernommen werden und Angebote zur Weiterqualifizierung erhalten. Und wenn es darum geht, dass die Sommerferien für die befristet Beschäftigten bezahlt werden, stehen die GEW-Fraktionen in den Gesamtpersonalräten und im Hauptpersonalrat an ihrer Seite. Der Hauptpersonalrat hat unter Federführung der GEW im Jahr 2018 deutliche Verbesserungen im Erlass zur „Sommerferienbezahlung“ erreicht.

Doch auch unbefristet beschäftigte Lehrkräfte werden teilweise ungerecht behandelt. Was sich zum Beispiel in der um eine Pflichtstunde erhöhten Unterrichtsverpflichtung ausdrückt, die Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung leisten müssen. Die GEW und ihre Angestelltenvertreterinnen und -vertreter fordern, dass diese zusätzliche Unterrichtsstunde – die es sonst in keinem anderen Bundesland gibt – wegfallen muss. Aber gerade die Tarifbeschäftigten haben durch das Mittel des Arbeitskampfes (Streik) die Möglichkeit, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Als Tarifgewerkschaft verhandelt die GEW mit dem Land Hessen direkt über Arbeitsbedingungen, die Entgelterhöhung, den tariflichen Urlaub oder die Regelungen zur Arbeitszeit. Für die tarifbeschäftigten sozialpädagogischen Fachkräfte an Förderschulen konnte die GEW eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden durchsetzen.

Die – von der Landesregierung gewollte – betriebswirtschaftliche Sicht auf Schule hat große Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Angestellten in der Schule. Steigende Anforderungen, Arbeitsverdichtung, zunehmende Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, häufige Um- und Restrukturierungen, schnell wechselnde Arbeitsprozesse, zu knappe Personalbemessung und geringe Wertschätzung sind, um nur einige zu nennen, Belastungsmerkmale, die alle Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes gleichermaßen treffen.

Das Gemeinsame zwischen allen Gruppen der abhängig Beschäftigten zu betonen, ist daher für die GEW eine Grundhaltung, mit der den Spaltungsversuchen der Landesregierung begegnet werden kann – zum Beispiel den „Nullrunden“ für die eine oder die andere Gruppe der Beschäftigten.

Für die GEW treten auf allen Ebenen Angestellte auf den Plätzen für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Diese setzen sich aktiv und kompetent für die Belange der angestellten Beschäftigten ein. Die GEW ist mit ihren Angestelltenvertreterinnen und Angestelltenvertretern auf allen Stufen der Personalräte aktiv – an den Schulen (ÖPR), in den Gesamtpersonalräten (GPRLL) der Schulamtsbezirke und im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL).

Für die Angestellten in den Schulen ist es von Vorteil, dass die GEW-Personalräte hessenweit auf allen Stufen der Personalratsarbeit gut vernetzt sind. Sie stehen in einem engen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort. GEW-Angestelltenvertreterinnen und -vertreter sind es, die sachgerechte Auskunft geben können, wenn es um die Eingruppierung im Arbeitsvertrag geht oder z. B. um die Dokumentation der Arbeitszeit für USF- und UBUS-Kräfte.

Neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen, die als UBUS- oder USF-Kraft eingestellt worden sind, haben eine kompetente Beratung und verlässliche Informationen durch GEW-Angestelltenvertreterinnen und -vertreter in zahlreichen Veranstaltungen und auch persönlich erfahren.

Der HPRLL hat unter Führung der GEW Fraktion hart mit dem Kultusministerium um die Arbeitsbedingungen der neu geschaffenen UBUS- und USF-Kräfte verhandelt. Er konnte erreichen, dass die Arbeitsbedingungen und die Anwesenheitszeiten für USF- und UBUS-Kräfte in Erlassen klar geregelt sind. Die Erlasse gelten für die Beschäftigten an allen Schulformen.

So hat die GEW auch durchgesetzt, dass die Vor- und Nachbereitungszeiten von sozialpädagogischen Fachkräften keine Präsenzzeiten an der Schule sind, weil Sozialpädagogische Fachkräfte als Hauptpersonalräte mit verhandelt haben.

Und wenn es einmal an der einen oder anderen Schule schwierig mit der Umsetzung des UBUS- oder USF-Erlasses oder der Richtlinie für Sozialpädagogische Fachkräfte an Förderschulen wird oder es mit dem Arbeitsvertrag Probleme gibt, sind GEW-Personalräte mit ihrer kompetenten Beratung zur Stelle.

**Kompetente und aktive GEW-Personalräte sind in jeder Stufe
der Personalvertretung unverzichtbar,
deshalb werben wir
für klare GEW Mehrheiten und um Ihr Vertrauen!**

Die aktive und kompetente Interessenvertretung der GEW ist auch im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL) erforderlich, denn hier werden hessenweite Regelungen, Richtlinien und Verordnungen verhandelt. Die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW stehen für die gemeinsamen Interessen aller Angestellten ein. Sie sind sach- und fachkundige Repräsentantinnen und Repräsentanten der Angestellten. Die GEW-Angestelltenvertreterinnen und -vertreter können auf die Unterstützung durch GEW-Strukturen bauen – dies gilt für schulfachliche Fragen ebenso wie für die kompetente Rechtsberatung.

Wählen Sie am 4. und 5. Mai GEW!

Ihre Stimme ist ein deutliches Signal gegen Tariffucht und Gehaltsabsenkung, gegen den Abbau von Demokratie und Mitbestimmung an den Schulen.

Personalräte und Tarifarbeit

Es ist der gesetzliche Auftrag von Personalräten, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen, die zugunsten der Beschäftigten geschlossen worden sind, zu überwachen. Daher haben Personalräte das Recht und die Pflicht, die Beschäftigten über aktuelle tarifliche Entwicklungen zu informieren. In Personalversammlungen können sie über die Forderungen der GEW zu Entgelterhöhungen, zur Entgeltordnung für Lehrkräfte und Sozialpädagogische Fachkräfte, zur Arbeitszeit u. a. m. berichten und mit den Kolleginnen und Kollegen diskutieren.

Angestellte Personalratsmitglieder im Hauptpersonalrat und in den Gesamtpersonalräten sind Mitglieder der Tarifkommission der GEW auf der Landesebene. Dort entscheiden sie mit über die Höhe der Entgeltforderungen oder über Verbesserungen in der Eingruppierung und vieles andere. So können sie sehr unmittelbar über die Verbesserung der Entgelte, der Urlaubsregelungen, der Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen während der Verhandlungen mit dem Land Hessen mitbestimmen oder sich Verschlechterungen von der Arbeitgeberseite entgegenstellen.

In den letzten Verhandlungsrunden konnte die GEW erreichen, dass die Entgeltstufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 eingeführt wurde. Ebenso wurde die „Stufengleiche Höhergruppierung“ vereinbart. Diese günstige Regelung für die Beschäftigten ist im bundesweiten Tarifvertrag nicht enthalten, sondern eine Besonderheit in Hessen.

Gerade abgeschlossen wurde die Anpassung der Gehälter für Sozialpädagogische Fachkräfte, die nicht im Unterricht eingesetzt werden, im Tarifvertrag Hessen (TV-H) an das Niveau des Sozial- und Erziehungsdienstes bei den Kommunen und die Verbesserung für Beschäftigte, die bisher in der „kleinen EG 9“ eingruppiert waren.

Lehrkräfte-Entgeltordnung

Die Entgeltordnung regelt die Zuordnung einer von einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin auszuübenden Tätigkeit zur Entgeltgruppe des entsprechenden Tarifvertrages. Die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte erfolgt in Hessen jedoch immer noch nach dem sogenannten Eingruppierungserlass.

In allen anderen Bundesländern gilt längst ein Eingruppierungstarifvertrag, die Lehrkräfte-Entgeltordnung (L-EntgO). Die GEW hat die Hessische Landesregierung im Dezember 2019 zur Aufnahme von Verhandlungen aufgefordert und einen umfangreichen Forderungskatalog vorgelegt. Die Aufnahme der Verhandlungen war tarifvertraglich für 2020 vereinbart. Seit September 2020 laufen Verhandlungen zwischen den Vertretern der Tarifkommissionen der GEW und dem Innenministerium mit dem Ziel, eine Einigung zu einer Lehrkräfte-Entgeltordnung bis zur Tarifrunde im Herbst 2021 erlangt zu haben.

Die Anpassung der alten Erlasslage an ein modernes Tarifrecht ist angesichts der vielen angestellten Beschäftigten an hessischen Schulen mehr als überfällig, da diese immer wieder zu Diskussionen und Auseinandersetzungen mit den Dienststellen führt.

Befristete Verträge – Sommerferienbezahlung

Im Jahr 2018 wurde der Erlass zur Sommerferienbezahlung maßgeblich auf Druck der GEW-Fraktion im Hauptpersonalrat erneut nachgebessert.

Danach müssen Arbeitsverträge den Zeitraum der Sommerferien einschließen, wenn

- sich der Einsatz der Vertretungslehrkraft im Unterricht unmittelbar bis zum Beginn der Sommerferien erstreckt.
- die zu vertretende Lehrkraft – nach der bei Vertragsabschluss zu stellenden Prognose – darüber hinaus auch während der gesamten Sommerferien ausfällt und
- die Gesamtdauer des Arbeitsvertrages einschließlich der Sommerferien mindestens 35 Kalenderwochen beträgt. Entscheidend ist dabei die Laufzeit des Arbeitsvertrages und nicht die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Vorherige Arbeitsverträge spielen daher keine Rolle.
- vor Vertragsabschluss feststeht, dass die Vertretungskraft über das laufende Schuljahr hinaus auch im nächsten Schuljahr eingesetzt werden soll und die Gesamtvertretungsdauer einschließlich der Sommerferien mindestens 35 Kalenderwochen beträgt, ist der befristete Arbeitsvertrag von Anfang an über die Sommerferien hinaus abzuschließen.
- die zu vertretende Lehrkraft genau vom 1.8. bis zum 31.7. des folgenden Kalenderjahres ausfällt, so ist über diesen Zeitraum der Vertretungsvertrag abzuschließen.

- eine Lehrkraft bis zum 31. Januar eines Jahres als LiV eingestellt war, vom 1. Februar des Jahres bis zum Unterrichtsende des zugehörigen Schuljahres ununterbrochen befristet beschäftigt war und zum Unterrichtsbeginn des folgenden Schuljahres unbefristet eingestellt wurde, so ist sie nachträglich in den Sommerferien des gleichen Jahres zu beschäftigen.

Eine deutliche Verbesserung für alle befristet Beschäftigten im Schuldienst! Dessen ungeachtet besteht die Forderung der GEW, die Zahl der befristet Beschäftigten im Schuldienst des Landes Hessen spürbar zu senken, weiterhin zu Recht.

Die Angestelltenvertreterinnen und Angestelltenvertreter im HPRLL werden sich weiter dafür einsetzen, dass

- der unsägliche Umgang mit der Vertretungssituation an den Schulen ein Ende findet. Die Personalausstattung muss auf 110 Prozent erhöht werden.
- der Ausbau der Mobilen Vertretungsreserve voran geht.
- befristete Arbeitsverträge Ausnahmefälle bleiben mit einer Zukunftsperspektive in Form einer Übernahmegarantie.
- befristete Stellen mit entsprechend qualifizierten Beschäftigten besetzt werden.
- alle Beschäftigten, die bereits mehr als vier Jahre mit befristeten Verträgen beim Land Hessen beschäftigt sind, ein adäquates Beschäftigungsangebot erhalten mit der Möglichkeit der berufsbegleitenden Weiterqualifizierung.
- Qualifizierungsmaßnahmen für Seiten- und Quereinsteiger ausgebaut und mit mehr Ressourcen versehen werden, um der Entprofessionalisierung entgegen zu wirken.

Sozialpädagogische Fachkräfte im hessischen Schuldienst

Sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst des Landes Hessen sind Tarifbeschäftigte nach dem Tarifvertrag Hessen (TV-H). Sie arbeiten in Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt geistige oder körperlich/motorische Entwicklung, in inklusiven Klassen, in der „unterrichtsunterstützenden sozialpädagogischen Förderung“ (USF) oder in der „unterrichtsbegleitenden sozialpädagogischen Unterstützung“ (UBUS) an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Sozialpädagogische Fachkräfte arbeiten im Team mit Lehrkräften zusammen. Angestellte schließen einen sogenannten „TV-H-Vertrag“ (Arbeitsvertrag) mit dem Land Hessen ab. Neben dem allgemeinen Arbeitsrecht und den arbeitsrechtlichen Vereinbarungen des TV-H gelten für sie das Hessische Schulgesetz, die Dienstordnung, die Konferenzordnung und Erlasse wie der Aufsichtserlass sowie der Sporterlass.

Große Bedeutung für die Gestaltung sozialpädagogischer Arbeitsplätze haben Erlasse. Die Richtlinie für Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Förderschulen und an allgemeinen Schulen mit inklusiver Beschulung, der USF-Erlass und der UBUS-Erlass. Im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer sind Kolleginnen und Kollegen mit sozialpädagogischer Ausbildung vertreten. Mit ihrer

gewerkschaftlichen Fachkompetenz konnten sie Verbesserungsvorschläge zu den Erlassen und Richtlinien einbringen.

Ein Erfolg ist es auch, dass im Erlass ausdrücklich verankert ist, dass die Dienstordnung für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für UBUS gilt. Die Dienstordnung beschreibt die Rechte und Pflichten der Beschäftigten in Schulen und sichert die Teilhabe und Einflussmöglichkeit der sozialpädagogischen Fachkräfte in den Konferenzen und Gremien der Schule.

Die GEW hat eine ausführliche Broschüre zu den Arbeitsbedingungen, Rechten und Pflichten der UBUS-Kräfte vorgelegt.

Sozialpädagogische Fachkräfte sind im Schuldienst nicht mehr wegzudenken. In vielen Schulen ist jedoch ihre Profession noch nicht wirklich angekommen. Es herrscht in einzelnen Fällen ein großer Wildwuchs bei der Umsetzung der Erlass- und Gesetzeslage und es gibt Missverständnisse darüber, was sozialpädagogische Fachkräfte alles leisten sollen.

GEW-Angestelltenvertreterinnen und -Angestelltenvertreter beraten sozialpädagogische Fachkräfte, wenn es Probleme mit den Tätigkeitsbeschreibungen, dem Arbeitseinsatz oder der Erlasslage gibt.

Es gibt aber auch Missverständnisse darüber, was sozialpädagogische Arbeit vermag. Sozialpädagogische Prozesse brauchen – wie jede pädagogische Arbeit – Zeit und die Ausstattung und Ausgestaltung eines multiprofessionellen Teams.

Dabei ist die Professionalität der Beteiligten von grundlegender Bedeutung. Die GEW fordert, die Bedingungen an den Schulen so zu gestalten, dass die verschiedenen Professionen gemäß ihres Erziehungs- und Bildungsauftrags gleichberechtigt in einem festen Klassenteam zusammenarbeiten können. Viel gemeinsame Zeit und ausreichende finanzielle Ressourcen sind zentrale Faktoren für das Gelingen multiprofessioneller pädagogischer Teamarbeit – egal in welcher Schulform.

Auf den Plätzen der GEW-Liste

*** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Zwar verwendet das Hessische Personalvertretungsgesetz inzwischen den Begriff „Arbeitnehmer“ und im Tarifrecht wird von „Beschäftigten“ gesprochen. Wir verwenden in dieser Broschüre aber weiterhin den Begriff der „Angestellten“. Wir glauben, dass diese Bezeichnung zurzeit noch die allgemein übliche in den Schulen für nicht beamtete Kolleginnen und Kollegen ist. Selbstverständlich kandidieren die Kolleginnen und Kollegen aber für die „Gruppe der Arbeitnehmer“ bei den Personalratswahlen.

für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kandidieren für den HPRL

Annette Karsten

Sozialpädagogische Mitarbeiterin | Förderschule, Hofgeismar

Denise Kuhnt

Sozialpädagogische Mitarbeiterin | Förderschule, Marburg

Claudia Kuse

Lehrerin | Grundschule, Raunheim

Andrea Zeiter

Lehrerin | Berufsbildende Schulen, Darmstadt

Heide Krodel-Johne

Sozialpädagogische Mitarbeiterin | Förderschule, Frankfurt

Susanne Hüttig

Lehrerin | Berufsbildende Schule, Frankfurt

Frank Engelhardt

Sozialpädagogischer Mitarbeiter | Förderschule, Kassel

Holger Rempel

Sozialpädagogischer Mitarbeiter | Gesamtschule, Frankfurt

Stefan Kockelmann

Sozialpädagogischer Mitarbeiter | Förderschule, Oberursel

Rüdiger Meier

Lehrer | Berufsbildende Schulen, Bad Nauheim

Klaus Vetter

Lehrer | Gesamtschule, Groß-Bieberau

Luis Aguiar De Franca

Sozialpädagogischer Mitarbeiter | Gymnasium, Schwalbach

ANGESTELLTE WÄHLEN GEW

AM 4./5. MAI 2021



AKTIV • KOMPETENT • DEMOKRATISCH

Weitere Infos unter

www.gew-hessen-personalratswahlen.de