

FORUM BILDUNG & ERZIEHUNG

HERBST 2023

AUS DER
PRAXIS:
Energiespar-
Schulen in
Frankfurt

Es geht nur
gemeinsam:

**STARKE KITAS,
STARKE SCHULEN**

VBE
Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Hessen

INHALT

HERBST 2023



2
Impressum, Vorwort

4
Titelthema:
Die Zukunft von
Ganztag und Kita:
Interview mit dem
VBE-Landesvorsitzenden
zur Umfrage unter Kita-
Leitungen, dem DKLK in
Wiesbaden und den VBE-
Forderungen zum Ganztag

8
Umgang mit dem
Personalmangel:
Erfahrungsberichte
von Erzieherinnen
und Lehrerinnen

15
Junger VBE:
Klassendienste

16
Aus der Praxis:
Wie die Stadt Frankfurt
ihre Schulen zum Energie-
sparen motiviert

20
Familiensachen:
Elterntage und
Betreuungskosten

21
Im Wald lernen:
Fortbildung der
AG Klimawandel

22
Rechtsfragen

24
Aus dem Ruhestand:
Urlaubsanspruch bei
Dienstunfähigkeit

25
Der VBE Hessen zeigt
Gesicht:
Susanne Obermüller

26
Beamtenpolitik:
ein VBE-Seminar

28
Der Durchblick:
Klassenarbeiten in der
Grundschule

29
Aktuelles aus dem VBE

35
Das Letzte

„Forum Bildung und Erziehung“ Zeitschrift des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE), Landesverband Hessen e. V. | Herausgeber Verband Bildung und Erziehung (VBE), Landesverband Hessen e. V. | Redaktion Eva Keller | E-Mail eva.keller@vbe-hessen.de | Lektorat Angela Tüncher E-Mail angela.tuencher@vbe-hessen.de | Landesgeschäftsstelle Nachtigallenweg 16, 63110 Rodgau | T 0 61 06 – 77 900 74, F 0 61 06 – 77 900 76 E-Mail info@vbe-hessen.de, Internet www.vbe-hessen.de | Art Direktion und Gestaltung Sonnenstaub, Berlin | www.sonnenstaub.com | Verlag, Anzeigen und Herstellung Wilke Mediengruppe GmbH, Oberallener Weg 1, 59069 Hamm

Die offizielle Meinung des VBE geben nur gekennzeichnete Verlautbarungen der satzungsgemäßen Organe des VBE wieder. Für unverlangte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Die Redaktion behält sich Kürzungen vor. Für namentlich gekennzeichnete Beiträge ist der/die Unterzeichnende verantwortlich. Die Artikel werden nach bestem Wissen veröffentlicht und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Rechtsansprüche können aus der Information nicht hergeleitet werden. Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion. Gedruckt auf Soporset Premium Offset, chlorfrei, FSC zertifiziert, EU Ecolabel zertifiziert ISSN: 1860-739X

Foto Titel: FatCamera

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

was brauchen Lehrkräfte, um ihre Aufgabe – also die Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen – gut erfüllen zu können? Da fällt uns eine ganze Menge ein: Entbürokratisierung, Entlastung durch höhere Deputate, multiprofessionelle Teams...

Außerdem gibt es einen Ansatzpunkt, der für Schulen elementar ist, aber außerhalb ihres Wirkungsbereichs liegt: die frühkindliche Bildung. Denn wie die Kolleginnen und Kollegen an den Grundschulen wissen: Wenn es in den Kitas an Zeit für pädagogische Arbeit und individuelle Förderung fehlt, macht sich das schon bald nach der Einschulung bemerkbar. Beispielsweise daran, dass Schüler/innen einfache Arbeitsaufträge wie falten, schneiden, kleben nicht verstehen oder nicht umsetzen können – vor allem dann nicht, wenn im Elternhaus niemand mit ihnen malt oder bastelt.

Auch deswegen ist der Personalmangel an den Kitas so problematisch – davon abgesehen, dass es die Mitarbeiter/innen dort frustriert, wenn sie kaum noch pädagogisch arbeiten können, sondern nur noch eine Aufsicht leisten können. Und selbst die ist nicht immer und überall gewährleistet. Das ist nachzulesen in der aktuellen Umfrage unter Kita-Leitungen, die der VBE Ende September auf dem Deutschen Kitaleitungskongress in Wiesbaden vorgestellt hat. Der VBE Hessen war in diesem Jahr Mit-Veranstalter, weil uns die Wertschätzung aller pädagogischen Berufe am Herzen liegt und weil wir – bildhaft gesprochen – alle in einem Boot sitzen. Denn der Fachkräftemangel wirft für die Schulen die Frage auf: Wie sollen wir den Anspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026 umsetzen und zugleich eine pädagogische Qualität des Angebots wahren?

In den Aussagen der Kolleginnen aus Kita und Schule auf den nächsten Seiten schwingt diese Frage immer mit. Deutlich wird aber auch: Es reicht nicht, zu überlegen, wo man noch Personal findet. Mindestens so wichtig ist zu überlegen, wie man sein Personal bindet. Die Forderungen an die Politik – wie mehr Leitungszeit für Kita-Leitungen und Qualifizierungsangebote für Quereinsteiger/innen – bleiben selbstverständlich trotzdem bestehen.

Denn eines ist klar: Wir brauchen starke Kitas und starke Schulen – und das geht nur gemeinsam. Dafür setzen wir uns ein!

Das verspricht Ihre
Stefanie Hoffmann
Mitglied der Landesleitung des VBE Hessen



PS: Ermutigendes aus dem Schulalltag lesen Sie auf Seite 16-19 – da geht es um das erfolgreiche Energiesparprogramm an 100 Frankfurter Schulen.



„WIR SITZEN ALLE IN EINEM BOOT“

Kitas und Schulen suchen gleichermaßen Personal. Das macht sie defacto zu Konkurrenten, doch aus Sicht des VBE Hessen gilt die Devise: Wir müssen zusammenhalten!

Denn Personalmangel geht immer auf Kosten der pädagogischen Qualität – und wenn es an guter frühkindlicher Bildung fehlt, macht sich das in den Schulen bemerkbar. Bessere Arbeitsbedingungen und eine höhere Wertschätzung für die pädagogischen Berufe fordert daher der VBE-Landesvorsitzende Stefan Wesselmann. Außerdem warnt er Schulen davor, sich angesichts des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung unter Druck setzen zu lassen und begründet, warum der Ganztags ein freiwilliges Angebot bleiben sollte.

Interview: Eva Keller

Die Zukunft von Ganztags und Kita

Der VBE Hessen ist erstmals als Mit-Veranstalter am DKLK beteiligt. Was hat Sie dazu bewegt?

Stefan Wesselmann: Der Verband Bildung und Erziehung wird in erster Linie als eine Gewerkschaft für Lehrkräfte wahrgenommen. Aber Tatsache ist: Auch sozialpädagogische Fachkräfte und Erzieher/innen gehören zu unseren Mitgliedern. Kein Wunder, denn wir sitzen ja alle in einem Boot: Wenn nicht in den Kitas für eine gute frühkindliche Bildung gesorgt ist, wenn es hier an persönlicher Betreuung und an Zeit für Erziehung mangelt, dann gelingt vielen Kindern kein guter Start in der Grundschule. Bis in die Politik scheint sich das allerdings noch nicht herumgesprochen zu haben. Denn während das Kita-Personal von Eltern und Kindern Wertschätzung erfährt, fehlt diese von Seiten der Politik – das zeigt auch die DKLK-Studie. Daher möchte der VBE den Kolleginnen und Kollegen in den Kitas eine Stimme geben, außerdem schaffen wir mit dem DKLK eine Möglichkeit für Kita-Leitungen, sich auszutauschen und weiterzubilden.

Die bundesweite DKLK-Studie hat ergeben, dass aufgrund des Fachkräftemangels 86 Prozent der Kitas in mehr oder weniger starkem Ausmaß mit Personalunterdeckung arbeiten, ein Drittel sogar in mehr als 40 Prozent der Zeit. Ist die Situation in Hessen auch so katastrophal?

Die Zahlen sind der DKLK-Länderauswertung zufolge hier nicht ganz so hoch, aber jeder Fall ist einer zu viel. Denn bei einer dermaßen krassen Personalunterdeckung, mit der streng genommen auch die Aufsichtspflicht verletzt wird, lässt sich der in §22 SGB VIII definierte Auftrag zur Förderung der Entwicklung von Kindern zu eigenständigen, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten einfach nicht erfüllen.

Personalmangel bedeutet immer: Es fehlt an Zeit für Team-Besprechungen, Reflexion, pädagogische Arbeit und individuelle Förderung. Und dann kommen in den Schulen Kinder an, die einfache Arbeitsaufträge wie falten, schneiden, kleben nicht verstehen oder nicht umsetzen können – vor allem dann nicht, wenn im Elternhaus niemand mit ihnen malt oder bastelt. Um solche ebenso einfachen wie grundlegenden Dinge geht es oft,

wenn von mangelnder Schulfähigkeit die Rede ist! So sinkt infolge des Fachkräftemangels die pädagogische Qualität in den Kitas, während die Belastung der Mitarbeiter/innen steigt. All das demotiviert die Kolleginnen und Kollegen in den Kitas, die Belastung führt zudem zu Fehlzeiten und Krankschreibungen.

Nicht nur die Kitas, auch die Schulen suchen händeringend Personal. Sind die beiden, angesichts des Anspruchs auf Ganztagsbetreuung an den Grundschulen ab 2026, Konkurrenten im Kampf um sozialpädagogische Fachkräfte und Erzieher/innen?

Defacto natürlich schon. Aber als VBE



Einen Bericht zum DKLK finden Sie auf Seite 14.



sagen wir: Wir müssen zusammenhalten, also gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen und eine höhere Wertschätzung unserer Berufe kämpfen. Außerdem eint uns, dass wir Pädagoginnen und Pädagogen sind – und es uns allen um das Kindeswohl geht.

Sie sind selbst Leiter einer Grundschule. In welchem Ganztagsprofil arbeiten Sie dort?

Wir arbeiten im Profil I und bieten wahlweise eine Betreuung bis 15 Uhr oder bis 17 Uhr an. Wie an vielen anderen Schu-

Geld löst nicht alle Probleme

Fotos: FatCamera (links), Jason Sung (rechts)



len war bei uns anfangs der Förderverein Träger der Betreuung. Der Verein war ein sehr fairer Arbeitgeber und hat immer darauf geachtet, dass viele Fachkräfte beschäftigt sind. Aber ein millionenschweres Budget im Ehrenamt zu verwalten, das wollten und konnten die Mitglieder des Vereins irgendwann nicht mehr. So hat nun eine gemeinnützige GmbH des Kreises Offenbach die Trägerschaft – und erfreulicherweise auch das ganze Personal – übernommen. Der Pakt für den Nachmittag kommt aktuell für uns nicht infrage, weil uns leider die Räume dafür fehlen, ganz besonders in der Mensa.

Was raten Sie anderen Schulen an-

Schulgemeinde nicht hinter der Idee eines bestimmten Ganztagsprofils steht. Ich weiß von Schulen, die vom Schulträger in ein Konzept gezwungen werden, damit dieser die Fördermittel für Baumaßnahmen abrufen kann. Und immerhin stehen allein in Hessen ja rund 80 Millionen Euro zum Ausbau von ganztätig arbeitenden Schulen zur Verfügung. Aber Geld löst eben nicht alle Probleme! Wenn es keine Fachkräfte gibt, keine Räume oder Grundstücke für Erweiterungen und keine Arbeitsplätze, die diesen Namen auch verdienen, können Schulleitung, Kollegium und Eltern auch „Nein“ sagen.

Selbst wenn die Bedingungen stimmen würden: Der VBE Hessen will den Ganztag nur als freiwilliges Angebot. Wie begründen Sie diese Position?

Wir glauben – genauso wie viele Eltern auch – dass es nicht jedem Kind gut tut, den ganzen Tag in der Schule zu verbringen. Zumal manche Kinder Hobbys haben, die auch in Zukunft nicht in den Schulen angeboten werden (können) – die Kooperation mit Vereinen und Musikschulen ist nicht immer so einfach. Und vor allem auf dem Land gibt es noch zahlreiche Familien, die die Betreuung anders stemmen wollen, z.B. mit den Großeltern oder weil die Eltern nicht beide in Vollzeit arbeiten.

Aus diesen Gründen sind wir gegen die Pflicht zum Ganztag und plädieren dafür, dass in allen Regionen Hessens jeweils mindestens eine Ganztagschule in zumutbarer Entfernung zur Auswahl stehen soll. Ein sinnvoller Ansatz für große Schulen wäre aus unserer Sicht auch, ein teilgebundenes Konzept zu fahren, also für einen Teil der Schülerschaft Ganztagsplätze anzubieten. Und eins ist mir wichtig, wenn wir von Ganztag reden: Wir dürfen diesen Begriff nicht als Worthülse verwenden! Eine Ganztagschule trägt ihren Namen nur dann zu Recht, wenn ihr Unterrichts-, Betreuungs- und Förderangebot rhythmisiert bzw. über den ganzen Tag verteilt ist.

Dass bis zum Jahr 2026 flächendeckend Ganztagschulen eingerichtet werden, scheint ohnehin unwahrscheinlich. Daher hat der Präsident des Deutschen Städte- und Gemeindebunds jüngst einen „flexiblen Einstieg in den Rechts-

sichts des Anspruchs auf Ganztagsbetreuung ab 2026: Sollen sie sich schleunigst auf den Weg zum Ganztag machen – oder lieber abwarten, wie die Dinge sich entwickeln?

Auf keinen Fall sollte eine Schule sich unter Druck setzen lassen, wenn die



Fotos: Victoria Nazarek (links); Katherine Hanlon (rechts)



anspruch“ vorgeschlagen. Was halten Sie davon?

Das fände ich einen sinnvollen Kompromiss, sofern die Pläne in einer Kommune dann nicht auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschoben werden, sondern das Land mit den Kommunen klare Absprachen trifft. Wenn eine Gemeinde noch zwei Jahre mehr Zeit braucht, um

den notwendigen Schulneubau fertigzustellen oder wenn in einer Kommune das Interesse der Eltern an der Ganztagsbetreuung noch gering ist – wozu dann den Rechtsanspruch ab 2026 zementieren? Mal ganz abgesehen vom Fachkräftemangel: Hier werden zwei Jahre nicht reichen, um das nötige Personal auszubilden oder zu qualifizieren.

Der Ganztag muss freiwillig bleiben.

MEHR ALS AUFSICHT: WAS VBE UND DBB FÜR GANZTAG UND KITAS FORDERN

Der Personalmangel in Kitas war im Jahr 2023 Schwerpunkt der DKLK-Studie, der größten Umfrage unter Kita-Leitungen in Deutschland. Informationen zur Studie, den Ergebnissen und zum DKLK finden Sie hier:



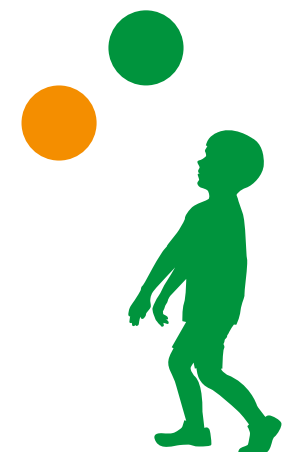
Der Deutsche Beamtenbund und Tarifunion (dbb) hat im Juni 2023 ein Positionspapier zur Definition von Qualitätskriterien für die Einführung des Rechtsanspruchs auf

Ganztagsbetreuung im Grundschulalter veröffentlicht, an dem der VBE Bundesverband mitgearbeitet hat.

Die Position ist hier nachzulesen:



Die Position des VBE Hessen zur Ganztagschule finden Sie auf unserer Homepage:



„GEGEN DAS CHAOS EMPFEHLE ICH SPONTANE SCHLIESS-TAGE.“

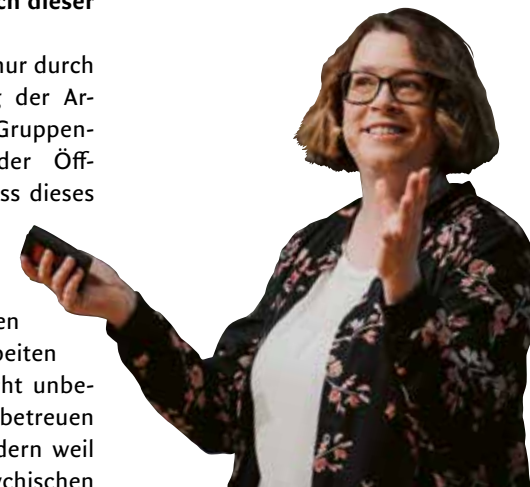
Wer nicht das Wohl seiner Mitarbeiter/innen in Blick hat, verliert sie – das sagt Michaela Anders, die auf dem DKLK über Mitarbeiterbindung und Motivation gesprochen hat. Bei Personalmangel und drohendem Chaos in der Kita gibt es daher aus ihrer Sicht nur eins: Gruppen schließen.

Wenn ein Team unterbesetzt ist, bleibt die Arbeit an denen hängen, die (noch) da sind. Diese Personen sind dann umso schneller überlastet, werden krank, fallen aus. Wie lässt sich dieser Teufelskreis durchbrechen?

Das geht aus meiner Sicht nur durch eine Maßnahme: Reduzierung der Arbeit. Das bedeutet in der Kita: Gruppenschließungen, Reduzierung der Öffnungszeiten usw. Ich weiß, dass dieses Vorgehen für Eltern eine katastrophale Situation ergibt. Aber nur so werden Kita-Leitungen ihre Mitarbeiter/innen halten können. Im Kita-Bereich arbeiten viele Menschen in Teilzeit, nicht unbedingt, weil sie zu Hause Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, sondern weil sie einen Vollzeitjob aus psychischen Gründen nicht mehr bewerkstelligen können.

Deshalb rate ich Kita-Leitungen bei enormen Personalmangel, sofort in Absprache mit dem Träger und den Eltern, Gruppen zu schließen und Öffnungszeiten zu reduzieren. Tun sie das nicht, leidet nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter/innen, sondern auch die Bildungsarbeit. Oft kann dann nur noch Betreuung geleistet werden. Und die Aufsichtspflicht ist in solchen Situationen auch oft gefährdet, wenn z. B. eine Erzieherin allein 10 Krippenkinder betreuen soll.

Aber die pädagogische Arbeit leidet dann doch trotzdem – oder wie kann eine Kita-Leitung für das Wohl ihrer



Michaela Anders

ist Diplom-Sozialpädagogin mit einem Master in Personalentwicklung. Sie hat in verschiedenen Positionen in Kindertagesstätten und in der Jugendhilfe gearbeitet und war dabei Führungskraft in Bereichen mit 5 bis 200 Mitarbeiter/innen.

Mitarbeiter/innen sorgen, ohne dass dies auf Kosten der Kinder geht?

Es ist ein großes Dilemma für Kita-Leitungen, mit einem Bildungs- und Förderanspruch bei weniger Personalressourcen zu arbeiten. Ich rate auch nicht, diesen Anspruch ganz fallen zu lassen, denn ich glaube, dass wir dann alle in einen Resignationszustand kommen, der ein motiviertes Arbeiten nicht mehr ermöglicht. Aber: Es ist sinnvoll, sich im Team über genau diese Frage zu verständigen: Welchen Qualitätsanspruch haben wir? So könnte man eine Liste mit all den Dingen machen, die im Kita-Alltag wichtig sind, z.B. Vorschulförderung, Elterngespräche... Dann priorisieren, was für das Team an erster Stelle steht, was an zweiter usw. Wenn eine Kita solch eine Prioritätenliste hat, kann sie besser gegenüber Träger und Eltern argumentieren, warum z.B. das Sommerfest auf Prioritätsplatz 17 dieses Jahr nicht stattfinden wird.

Das heißt, die Eltern spielen beim Thema Mitarbeiterbindung eine wichtige Rolle, nach dem Motto: Wir müssen zusammenhalten, nicht gegeneinander arbeiten?

Ja, und das hat mit Commitment zu tun, also mit dem Verbundenheitsgefühl der Mitarbeiter/innen zur Einrichtung oder auch zum Träger. Dieses Commitment kann mit vielen Strategien gestärkt werden und daraus resultieren motivierte, zuverlässige Arbeitskräfte, die lange in der Einrichtung arbeiten. Genau solche



Mitarbeiter/innen wünschen sich Eltern für ihre Kinder. Und gleichzeitig können die Eltern einen erheblichen Beitrag dazu leisten! Denn wenn Eltern die Arbeit des pädagogischen Personals wertschätzen, bei Herausforderungen konstruktiv und verständnisvoll nach Lösungen suchen und ein freundliches Klima in der Kita unterstützen, stärken sie dadurch das Commitment der Mitarbeiter/innen.

Wäre die beste Maßnahme nicht einfach eine bessere Bezahlung, so dass mehr Frauen und Männer in die pädagogischen Berufe gehen?

Natürlich müssen die Tarifverträge an die Inflation angepasst werden und es muss möglich sein, dass eine Kinderpflegerin in einem Ballungsraum von ihrem Gehalt leben kann, ohne einen zweiten Job neben der Vollzeitbeschäftigung auszuüben. Auch finde ich, dass das Gehalt eine Wertschätzung ausdrückt. Aber Schulabgänger werden nicht nur aus Gründen der Bezahlung entscheiden, ob sie in einer Kita arbeiten möchten und das vorhandene Personal wird auch nicht wegen einer Tarifierhöhung bleiben, wenn es hoch belastet ist.

Eine bessere Bezahlung reicht also nicht aus – auch die Rahmenbedingungen müssen besser werden: Wertschätzung der Kita-Arbeit in der Gesellschaft, Bezahlung der Ausbildung durch den Staat, Aufstiegschancen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Supervision und ein Personal-Kind-Verhältnis, das wirklich individuelle Bildungsarbeit ermöglicht. Kurz gesagt: Den Mitarbeiter/innen in der Kita muss es ermöglicht werden, motiviert und gesund Bildungs-

arbeit zu leisten.

Wie wichtig sind gutes Zeitmanagement und effiziente Planung bei alldem?

Was ist noch schlimmer als Personalmangel? Personalmangel UND Chaos! Sowohl dem Personal als auch Kindern und Eltern geht es in Krisensituationen

ähnliches. Aber ohne all das wird das Chaos noch größer, die Mitarbeiter/innen belasteter und es kommt zu noch mehr Personalausfällen.

Ich empfehle auch hier, den Teufelskreis zu durchbrechen, beispielsweise mit einem spontanen Schließtag, an dem



besser, wenn Zuständigkeiten, Arbeitszeiten, Abläufe usw. klar sind. Allerdings stoßen genau da viele Kitas an ihre Grenzen: Denn wenn Personal fehlt, gibt es weniger Zeit für Teamgespräche, Koordinationsarbeit der Kita-Leitung und

alle Unklarheiten geklärt werden, oder eine Team-Sitzung zu verlängern (und nicht etwa ausfallen zu lassen), auf der für alle Belastungen, die derzeit in der Einrichtung herrschen, eine Lösung gefunden wird.

Anzeige

Fotos: DKLK (links), Annie Spratt (rechts)

DSLK
Deutscher 2023
Schulleitungskongress

Die größte Fachveranstaltung
für Schulleitungen

23.-25. November 2023, Congress Center Düsseldorf

Infos und Tickets unter: www.deutscher-schulleitungskongress.de

Jetzt
Ticket sichern!
499 €

VBE Mitgliedspreis
bis 31.10.2023
Aktionscode:
DSLK2023VBE



„WIR SOLLTEN STÄRKER DIE POSITIVEN SEITEN DER KITA-ARBEIT IN DEN BLICK NEHMEN.“

Natürlich gibt es an den Arbeitsbedingungen noch einiges zu verbessern, finden die Kita-Leiterin Birgit Geyer und Natascha Nickolaus von der Stadt Rödermark. Doch wer Mitarbeiter/innen gewinnen möchte, sollte ihrer Ansicht nach auch über Erfolge, Spielräume und persönliche Erfolgserlebnisse im Arbeitsalltag sprechen.

Was tun Sie, um Mitarbeiter/innen zu gewinnen?

Birgit Geyer: Die Personalgewinnung beginnt heute bereits vor oder während der Ausbildung. So ist die Stadt Rödermark regelmäßig auf den Trägermessen der Fachschulen vertreten. Es werden auch verstärkt Plätze für PiVA (Praxisintegrierte Vergütete Ausbildung) und PiT (Praxis in Teilzeit) angeboten, bei denen bereits während der Ausbildung vergütet wird.

Außerdem bietet die Stadt Rödermark allen Fachkräften: Bezahlung nach S 8b / Nichtfachkräften S 2, bzw. S 4, Jobticket, Supervision, interne und externe Fortbildungen, optional ein leistungsorientiertes Entgelt, die Teilnahmen an einrichtungsübergreifenden Arbeitsgruppen zu Themen wie Inklusion, Sprache, Erziehungspartnerschaft, Marte Meo usw.

Natascha Nickolaus: Zusätzlich versuchen wir unsere Praktikanten und FSJ-Kräfte für eine Ausbildung in den Kitas/Horten zu begeistern.

Und wie halten Sie Ihr Personal?

Geyer: Während der Ausbildung bemühen wir uns einrichtungsübergreifend, die künftigen Fachkräfte auch nach der Ausbildung für die Stadt Rödermark zu begeistern, so gibt es regelmäßige Treffen von Praktikanten und Azubis, bei denen sie Fragen, Anliegen und Wünsche

äußern können. Hier im Haus praktizieren wir eine Willkommenskultur, das heißt, die neuen Kolleginnen und Kollegen bekommen zu Beginn Zeit für Gespräche und einen Willkommensordner mit Informationen. Außerdem pflegen wir im Team eine wertschätzende Haltung, die geprägt ist von gegenseitigem Respekt, offener Kommunikation

und Transparenz. Hier sehe ich mich als Leitung vor allem in der Pflicht, meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den „Rücken freizuhalten“, eine verlässliche Vorgesetzte in Krisensituationen zu sein und in Personalgesprächen die Entwicklungsmöglichkeiten eines jeden Einzelnen in den Blick zu nehmen und zu fördern.



Das eine ist, alle Stellen zu besetzen – das andere ist, durch qualifiziertes Personal die Qualität der Betreuung zu sichern. Wie gelingt das?

Geyer: Für die Schulkindbetreuung gibt es ja im Gegensatz zu Kitas und Horten keine Mindestverordnung bezüglich der Fachkräfte, so ist hier der einzelne Träger in der Verantwortung, Fachkräfte einzustellen. Dies stellt natürlich einen Kostenfaktor dar, deshalb wäre eine prozentuale Festschreibung des Mischungsverhältnisses auch in den Schulkindbetreuungen sinnvoll.

Nickolaus: Es wäre meines Erachtens leider schwierig bis unmöglich, bei dem Fachkräftemangel eine mögliche Quote an Fachkräften in der Schulkindbetreuung zu erfüllen. Wir qualifizieren daher Nicht-Fachkräfte in speziellen Schulungen des Kreises für die Schulkindbetreuung und bieten langfristige Arbeitsverträge, die für Quereinsteiger/innen nicht immer selbstverständlich sind.

Welche Ansatzpunkte sehen Sie außerdem, um die Arbeitsbedingungen in den Kitas zu verbessern?

Geyer: Eine positive Berichterstattung in den Medien wäre ein großer Schritt. Niemandem ist damit gedient, wenn immer wieder auf den Personalmangel hingewiesen wird. Die kreativen Spielräume in der Arbeitsgestaltung, die persönlichen Erfolgserlebnisse durch die

gemeinsam mit Kindern und Eltern erzielten Entwicklungen müssten viel mehr in den Blick genommen werden.

Nickolaus: Besser ist es über Erfolge zu berichten und über den Inhalt und die Bedeutung der täglichen Arbeit. Sie stiftet und macht Sinn!

Geyer: Die Gehälter? Ja, mehr geht immer, aber es gab schon einiges in den letzten Jahren, auch wenn der öffentliche Dienst in 2023 eine Nullrunde hatte. Positiv sind auch die Entlastungstage, die oft gut verhandelbare Arbeitszeit, was bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hilft, und die zumindest bei öffentlichen Trägern in der Regel unbefristeten Arbeitsverträge.

Verbessern könnte man noch das Recht auf Fortbildung, indem man eine bestimmte Anzahl an Tagen festlegen, was nicht bei jedem Träger üblich ist. Da die Zahl der Kinder, die besondere Bedürfnisse mitbringen, immer größer wird, wäre die regelhafte multiprofessionelle Besetzung von Teams sinnvoll (Ergotherapeuten, Logopäden usw.) Dass Leitungen generell freigestellt sein müssen, steht außer Frage, auch die Stellvertretungen benötigen eine mindestens 50-prozentige Freistellung, um den vielfältigen Aufgaben nachkommen zu können.



Natascha Nickolaus (links) und Birgit Geyer (rechts)

Birgit Geyer leitet die städtische Kita Potsdamer Straße in Rödermark, die seit 20 Jahren auch Hort-Plätze für Schüler/innen der Trinkbornschule (TBS) anbietet. Die TBS arbeitet in Profil 1.

Natascha Nickolaus ist Leiterin der Fachabteilung „Freie Träger und Schulbetreuung“ der Stadt Rödermark und also solche für die TBS Ansprechpartnerin bzgl. Ganztagsbetreuung und Schulsozialarbeit.

„VIELE ZUSTÄNDIGKEITEN, VIEL ORGANISATION – DAS BEDEUTET EINEN WAHNSINNIG HOHEN ZEITAUFWAND.“



Wir haben 2019 voller Enthusiasmus mit dem Ganzttag angefangen. Damals wurde die Schule umgebaut und wir haben das zum Anlass genommen, ein Konzept für den Ganztagsbetrieb zu entwickeln. Bis dahin hatte der Förderverein die Nachmittagsbetreuung organisiert.

Durch die Schulschließungen im März 2020 sind wir erstmal ausgebremst worden, doch seit dem Wegfall der Corona-Einschränkungen arbeiten wir daran, unserem Anspruch an Qualität gerecht zu werden, also weg von bloßer Betreuung hin zu einem wirklich attraktiven Ganztagsangebot. Aber das ist gar nicht so einfach!

Es fängt mit dem Personal an: Unser schmales Budget erlaubt es nicht, jemanden sozialversicherungspflichtig anzustellen. So arbeiten wir mit 520 Euro-Kräften ohne pädagogische Ausbildung. Leider gab es bisher auch kein einziges Fortbildungsangebot für sie, weder vom Schulamt noch vom Schulträger. Aufgrund der Verdienstgrenze kann keine der Damen an allen Tagen eingesetzt werden, was sehr viele Absprachen nötig macht.

Dann die Räumlichkeiten: Unsere Schule hat zwar eine gut ausgebaute Mensa, die gleichzeitig Aufenthaltsraum für die Betreuungskinder bei Regenwetter ist – das war es aber auch schon.

Weil jede Grundschule – unabhängig davon, ob sie ein Nachmittagsangebot hat oder nicht – eine Betreuung bis zum Ende des Vormittagsunterrichts gewährleisten muss, kommt hier eine weitere Institution ins Spiel: Diese Betreuung wird nämlich über einen Verein organisiert, der vom Schulträger beauftragt wurde. Der Verein ist aber nur für die Verträge und Bezahlung der Betreuungskräfte zuständig. Die restliche Logistik – welches Kind braucht wann Betreuung? – obliegt der Schule.



Anke Schneider

ist Schulleiterin der Fliedetal-schule in Flieden bei Fulda. Die Schule arbeitet im Profil 1 und bietet an 4 Tagen bis 15.30 Uhr ein Nachmittagsangebot.

In der Praxis bedeutet dieses Nebeneinander von Zuständigkeiten: Kinder, die auch am Nachmittag bei uns sind, werden zuerst von der Vormittagsbetreuung beaufsichtigt (auf Listen entsprechend abgehakt) und wechseln dann nach der 6. Stunde in die Nachmittagsbetreuung (wieder Listen abhaken). Das Personal für die Nachmittagsbetreuung wird über eine Firma des Schulträgers vertraglich verwaltet (nicht von dem Verein!). Deshalb kann bei Ausfällen das Personal vom Vormittag nicht die Kolleginnen und Kollegen am Nachmittag vertreten oder umgekehrt.

Die gesamte Organisation – also An- und Abmeldungen, Organisation von Lernzeiten, Arbeitsgemeinschaften und Kooperationen mit außerschulischen Partnern (z. B. Feuerwehr oder Sportvereine) – läuft über Schulleitung, Sekretariat und Ganztagskoordinatorin.

Inzwischen haben wir in vielen Dingen Routine und wir stehen hinter unserem Ganztagsangebot. Aber es ist und bleibt ein wahnsinnig hoher Zeitaufwand! ▶

„DER GANZTAG IST DER MOTOR FÜR UNSERE SCHULENTWICKLUNG.“



Im Schuljahr 2015/2016 sind wir als eine von fünf Pilotschulen im Landkreis Darmstadt-Dieburg in das Ganztagsprogramm eingestiegen. Die damals betreuende Grundschule konnte nur 80 Betreuungsplätze anbieten und eine Ausweitung der Plätze war mit dem damaligen Träger nicht möglich. Ein Grund für unsere Entscheidung war auch, dass die Eltern durch den Beitritt vom Pakt finanziell entlastet wurden. Gleich im ersten Jahr konnten wir jedes Kind, für welches ein Ganztagsplatz benötigt bzw. gewünscht wurde, aufnehmen. Wir sind damals mit 110 Kindern gestartet.

Lehrkräfte, pädagogisches Personal und Eltern haben gemeinsam das Konzept erarbeitet. So wuchs das Team von Anfang an gut zusammen. Inzwischen können wir behaupten, dass wir ein gut funktionierendes multiprofessionelles Team sind. Zu diesem gehören auch die Küchenkräfte, Hausmeister, die UBUS-Kraft, Teilhabeassistenzen und BFZ-Kräfte, die in viele Sitzungen zu den unterschiedlichsten Themen einbezogen werden. Wir empfinden den Ganzttag als Motor für unsere Schulentwicklung, auch wenn das natürlich sehr anstrengend ist. Denn weil wir „für den ganzen Tag“ denken müssen, überarbeiten wir nach und nach alle Konzepte. Das kostet viel Zeit.

Aktuell besuchen 300 Schüler und Schülerinnen den Ganzttag. Sie profitieren von den verschiedenen Blickwinkeln der unterschiedlichen Professionen sowie der abgestimmten individuellen Unterstützung und Betreuung. Außerdem bereichern die vielfältigen Expertisen das Angebot für die Schülerinnen und Schüler enorm.

Der Fachkräftemangel ist leider auch bei uns ein Thema. Zwar fehlt uns nicht grundsätzlich Personal, aber da der

Markt leer ist, ist es schwierig, die Qualität des Angebots zu halten.

Wir müssen immer gut überlegen und abwägen, wen wir wo und mit wie vielen Kindern einsetzen. Gerade der Umgang mit Konflikten und Störungen sowie Elternarbeit muss gelernt sein! Viel Zeit investieren wir daher in Einarbeitung und interne Schulung.

Grundsätzlich verlangt unser großes System nach gut ausgebildeten und belastbaren Personen. Es gibt aber wenig Fluktuation bei uns. Dies liegt sicherlich daran, dass die Ganztagskräfte sich als Teil des Teams der Schule im Kirchgarten fühlen (gemeinsame Konferenzen, gemeinsame Feste, Projekte und AGs, gegenseitiges Aushelfen bei Personalnot, gemeinsame Koordinationen...) und dass sie sich und ihre Kompetenzen einbringen können.

Einen großen Anteil daran trägt auch die Ganztagskoordinatorin des Trägers, die täglich im Gespräch und Austausch mit dem Schulleitungsteam ist. Unser Träger bemüht sich außerdem, Koordinationszeiten für alle bereitzustellen, denn Zeiten für gemeinsame Absprachen sind ein entscheidender Faktor für einen gelingenden Ganzttag. ▶



Silke Schulz-Mandl

ist Schulleiterin der Schule im Kirchgarten in Babenhausen. Die Schule macht beim Pakt für den Nachmittag mit und bietet ein Ganztagsangebot bis 14.30 Uhr bzw. 17.00 Uhr an.

DIE ZUKUNFT: MULTI- PROFESSIONALITÄT!



Es war eine Premiere: Im September 2023 fand der Deutsche Kitaleitungskongress (DKLK) erstmals in Hessen statt, genauer: im Congress Center der Landeshauptstadt. An zwei Tagen konnten die Teilnehmer/innen sich durch Vorträge und in Praxisforen weiterbilden. Der VBE Hessen trat als Mitveranstalter auf, das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HSMI) hatte die Schirmherrschaft übernommen.



Nach dem Grußwort:
Anne Janz, Staatssekretärin im HSMI (Mitte) mit Stefan Wesselmann (VBE Hessen) und Florence Fischer (DKLK).

Auf der Eröffnungsveranstaltung dankte Anne Janz, Staatssekretärin im HSMI, den Kita-Leitungen für die wertvolle und wichtige Arbeit, die sie als „gute Chefs, als Ansprechpartner für die Eltern und als Gestalter der Sozialräume für Kinder“ leisten. Janz erkannte die Herausforderungen für die Kitas an: den Fachkräftemangel, die auch in Deutschland spürbaren Fluchtbewegungen und den Rechtsanspruch auf Betreuung in Kitas und

programms „Starkes Team – starke Kitas“, das mit 100 Millionen Euro ausgestattet ist (Bundesmittel aus dem KiTa-Qualitätsgesetz). Das Geld ist in den kommenden zwei Jahre abrufbar und kann u.a. für Fortbildungen (auch für die Quereinsteiger/innen aus anderen Professionen), für Coaching und Supervision verwendet werden.

Zu den Möglichkeiten und Grenzen dieses Programms wurde im Anschluss

Grundschulen.

In multiprofessionellen Teams sieht die Staatssekretärin – wenngleich nicht als Lösung aller Probleme – einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Situation in den Kitas. „Mit multiprofessionellen Teams kommt nicht nur mehr Personal in die Kitas. Sie sind auch für eine ganzheitliche Erziehung wichtig“, so Janz. Dies gelte umso mehr angesichts der sprachlichen und kulturellen Vielfalt und der vielen Kinder mit besonderen Bedürfnissen.

Erreicht werden soll dieses Ziel auch mithilfe des Landes-

an Janz' Grußwort der VBE-Landesvorsitzende Stefan Wesselmann befragt – und der legte direkt den Finger in die Wunde: „Die Frage ist doch: Als was werden die anderen Professionen eingestellt und wie werden sie bezahlt? Wenn ich beispielsweise eine Logopädin auf eine Erzieherinnenstelle einstelle, bringt sie hierfür nicht die erforderliche Qualifikation mit und wird deshalb wesentlich niedriger eingruppiert. Ob man unter diesen Bedingungen Fachkräfte gewinnen kann, ist fraglich.“ Im Prinzip aber begrüßt der VBE Hessen die Unterstützung für die Kitas, die mit diesem Programm angedacht ist, sowie die Idee der multiprofessionellen Teams: „Das ist etwas, was wir seit langem auch für alle Schulen fordern – doch hier kommen wir leider nur langsam voran.“

Wesselmann forderte die Politik zudem auf, einen Rahmen zur Arbeit in den Kitas zu setzen, dessen Einhaltung dann auch von den Trägern eingefordert werde. Denn aktuell seien große Unterschiede zwischen Kitas in privater und öffentlicher Hand, zwischen Kitas auf dem Land und in den Ballungsräumen zu beobachten – „der übliche hessische Flickenteppich, den wir auch von den Schulen kennen“, so der VBE-Landesvorsitzende. eke

Mehr über das Programm des DKLK und die begleitende Fachausstellung erfahren Sie hier:



KLASSENDIENSTE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der letzten Ausgabe habe ich euch vom Klassenrat in meiner Klasse berichtet. Partizipation ist mir ein großes Anliegen, denn die Schülerinnen und Schüler sollen sich in der Schule angenommen und wohl fühlen. Aber: Sie sollen sich auch verantwortlich fühlen für ihre Lernumgebung. Deshalb gibt es bei mir Klassendienste: Die Kinder übernehmen nach und nach gewisse Aufgaben im Klassenraum und im Unterricht.

Im Grunde kann man alle möglichen Dienste einführen – das ist letztlich Geschmackssache.

In meiner Klasse gibt es bislang diese Dienste:

- **Austeildienst:** Arbeitsblätter, Elternbriefe o.ä. werden vom zuständigen Dienst ausgeteilt.
- **Kehrdienst:** Am Ende des Schultages wird der gröbste Dreck zusammengekehrt.
- **Energiespardienst:** Dieser Dienst überprüft: Ist das Licht aus, wenn alle aus dem Raum sind? Sind die Fenster offen/geschlossen? Sind die PCs ausgeschaltet?
- **Tafeldienst:** Die Tafel wird ordentlich geputzt. (**Kleiner Tipp:** Zeigt den Kindern, wie man das macht – sonst sieht die Tafel nach dem Putzen schlimmer aus als davor.)
- **Aufräumdienst:** Dieser Dienst schaut z.B. nach, ob die Regale ordentlich eingeräumt sind und ob in der Lesecke aufgeräumt wurde.
- **Mülldienst:** Die Mülleimer werden geleert.
- **Botendienst:** Dieser Dienst geht bei Bedarf z.B. ins Sekretariat, um nach Material o.ä. zu fragen

Wie gesagt, das ist nur eine Auswahl – von Kolleginnen oder Kollegen kenne ich außerdem den Datumsdienst, Stuhl-/Bänke-Dienst, Blumendienst, Garderobendienst, Hausaufgaben-Dienst, Tagesplan-Dienst. Manchmal wird auch der eine Dienst überflüssig, dafür braucht man einen anderen.

Die Kinder einteilen oder selbst einen Dienst wählen lassen?

Ihr könnt euch denken, dass manche Dienste beliebter sind als andere. Den Austeildienst möchten in meiner Klasse fast alle machen... Deshalb stellt sich die Frage: Wie teilt man die Schülerinnen und Schüler am besten für die Klassendienste ein? Zwei Methoden habe ich bisher ausprobiert:

• Die Lehrkraft verteilt die Dienste.

Das geht meist am schnellsten. Man kann sich z.B. an der Klassenliste orientieren, so kommen alle Schüler/innen mal an die Reihe und alle Dienste sind abgedeckt. Hier tauchte aber für mich das Problem auf, dass jedes Kind nicht nur Vorlieben, sondern auch Stärken hat. Wenn es aber zu einem Dienst verpflichtet wird, den es nicht machen möchte, ist das Ergebnis oft entsprechend...

• Die Schülerinnen und Schüler wählen sich gegenseitig aus.

Hier wird die Verantwortlichkeit auf die Schüler/innen übertragen und die Lehrkraft rückt in den Hintergrund. Bei mir waren immer zwei Kinder für einen Dienst verantwortlich. Sie konnten sich frei die Tage aufteilen oder sie haben den Dienst eben zu zweit gemacht. Aber bei der Neuverteilung der Dienste kam es immer wieder zu traurigen Gesichtern. So wurden lieber die besten Freunde gewählt und manche Schüler/innen kamen nicht dran. Nach und nach habe ich als Lehrkraft dann doch wieder gelenkt. Wir haben die Regel eingeführt, dass ein Junge und ein Mädchen sich den Dienst teilen und auch, dass jedes Kind nach und nach drangenommen wird. Aber zufriedenstellend war das für alle irgendwann nicht mehr.

Deshalb werde ich jetzt etwas Neues ausprobieren: Ich teile die Klasse in gleich große Gruppen ein. Eine Gruppe übernimmt für einen Tag (oder eine Woche lang) alle Dienste. Die Dienste können die Kinder in der Gruppe entweder alle zusammen erledigen oder die Gruppe kann sich die Aufgaben aufteilen. Das werden wir vorher besprechen und wir werden im Klassenrat die Umsetzung immer wieder reflektieren, um eventuelle Probleme lösen zu können.

Eine Sache machen wir übrigens jeden Freitag gemeinsam: Tische putzen. Denn auf den Tischen wird eifrig geschrieben, radiert, gemalt und gegessen.... Aber von der Putzfirma werden sie nicht gewischt. Deshalb bitte ich zu Beginn des Schuljahres die Eltern um eine besondere Spende: um Putzmittel und Putzlappen!



Eure Lisa Dams
lisa.dams@vbe-hessen.de



WENIGER ENERGIE-LECKS, MEHR GELD IM SCHULBUDGET

Um Schulen zum Energiesparen zu motivieren, gibt es in Frankfurt – schon seit 25 Jahren – ein besonderes Programm: Dabei bekommen die Schulen 50 Prozent des eingesparten Geldes von der Stadt Frankfurt zurück, inklusive einer Prämie für den Hausmeister. Der Verein Umweltlernen und das Energiemanagement der Stadtverwaltung helfen der Schulgemeinde, „Energie-Lecks“ aufzuspüren und sensibilisieren für den bewussten Umgang mit Heizenergie, Strom und Wasser. Das Programm ist ein Erfolg: Gut 100 Schulen machen mit – und haben allein im Jahr 2020 rund 1 Million Euro gespart.

Text: Eva Keller

Eingangstüren immer geschlossen halten. Leuchtstoffröhren in übermäßig beleuchteten Räumen rausdrehen. Nachtabsenkung der Heizkörper früher programmieren. Fenster in Raum 8 abdichten. Computer vor dem Wochenende

ausschalten. Dieses und einiges mehr hat sich eine der Grundschulen in Frankfurt vorgenommen, die beim Energiesparprogramm für Schulen in der Stadt mitmacht. Energie sparen – Budget steigern. So lautet das Motto des städtischen

Programms, das nicht alleine auf Einsicht und guten Willen an den Schulen vertraut, sondern einen echten Anreiz zum Energiesparen schafft: 50 Prozent des Geldes, das die Schulen durch den niedrigeren Verbrauch von Heizwärme, Strom

Fotos: Verein Umweltlernen (links und rechts unten); Eva Keller (rechts oben)

Aus der Praxis

und Wasser einsparen, fließt an diese zurück, zur freien Verwendung. An einer einzelnen Schule kann sich das auf mehrere tausend Euro im Jahr belaufen; insgesamt haben die Frankfurter „Energiesparschulen“ allein im Jahr 2020 den Energieverbrauch um 12 000 Megawatt-Stunden reduziert und so rund 1 Million Euro für Strom, Heizung und Wasser eingespart.



Sensibilisierung: Schüler/innen setzen sich mit Haustechnik und Messwerten auseinander – und werden zum Stromsparen angehalten.



Die Anfänge des Projekts reichen zurück ins Jahr 1990, als sich die Stadt Frankfurt am Main dem Klimabündnis der europäischen Städte anschloss. Damit einher ging die Verpflichtung, Kohlendioxid-Emissionen zu reduzieren. In der Folge wurde eine neue Abteilung Energiemanagement geschaffen, die seitdem den Verbrauch von Strom, Gas und Wasser der städtischen Liegenschaften kontrolliert sowie deren technische Anlagen überprüft und zu wartet.

Das eigentliche Energiesparprogramm, bei dem die Schulen selbst aktiv werden, startete 1998. Damals wurde der Verein Umweltlernen Kooperationspartner und die Erfolgsbeteiligung wurde eingeführt. „Es war klar, dass die Motivation zum Sparen bei den Nutzern und Nutzerinnen der Gebäude verstärkt werden muss“, erinnert sich Michael Schlecht von „Umweltlernen“, der damals mit Vertretern der Abteilung Energiemanagement und des Stadtschulamts an einem Tisch saß und die Eckpunkte des Programms entwarf: Aufbau eines schulinternen Energiemanagements, Erfolgsbeteiligung als Anerkennung für die Einspar-Bemühungen, Einbindung der ganzen Schulgemeinde und idealerweise begleitend Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) sowohl im Unterricht als auch durch Lernwerkstätten des Vereins Umweltlernen zu „Klima“ und „Energie“.

Der Verein, der sich damals schon für die Verankerung von Umweltbildung in den Schulen engagierte, übernahm fortan die Beratung und Begleitung von Schulen, die beim Energiesparprogramm einsteigen wollen. 10 Schulen waren es zu Beginn, heute sind gut 100 der 160 Frankfurter Schulen dabei.

Mal nimmt eine Schulleitung Kontakt zu Umweltlernen auf, mal ein Hausmeister, eine Lehrerin oder die SV. „Wichtig ist, dass am Ende die ganze Schulgemeinde das Vorhaben mitträgt“, sagt Schlecht. Er kennt die Fragen und Vorbehalte, beispielsweise dass Lehrkräfte und Schüler/innen womöglich frieren müssen oder dass zu sehr am Licht gespart wird. Deshalb ist Reden so wichtig, bevor es richtig losgeht: Die Mitarbeiter/innen des Vereins setzen sich mit Schulleitung, interessierten Lehrkräften, Hausmeister sowie Mitgliedern von SV und SEB an einen Tisch – also mit jenem Personenkreis, aus dem sich später ein „Energie-Team“ formiert. Wenn gewünscht, stellt der Verein das Programm auf der Gesamtkonferenz vor und er moderiert den Prozess zur „Energiesparschule“, vom ersten Rundgang über die Erstellung des Maßnahmenkatalogs bis zur Messung am Jahresende.

Ein Beschluss der GeKo reicht allerdings nicht, um am Programm teilnehmen zu können. Voraussetzung ist, dass die Messdaten zum Wasser-, Strom- und Wärmeverbrauch aus den vorangehenden

Aus der Praxis

drei Jahre vorliegen. Denn auf dieser Grundlage werden die Referenzwerte (als mittlerer Jahresverbrauch) für die Schule ermittelt. Der jeweilige Jahresverbrauch wird mit diesen Referenzwerten abgeglichen und so die Einsparungen für Heizenergie, Strom und Gas errechnet.

Besonders ist: Der Referenzrahmen bleibt immer gleich. Nur in dem Fall, dass eine Schule saniert wird, werden die sanierungsbedingten Einsparungen herausgerechnet. Für Oliver Seidel, beim Energiemanagement der Stadt Frankfurt zuständig für das Programm, ist das – neben der Prämie für die Energiebeauftragten, also in der Regel die Schulhausverwalter – der zweite Erfolgsfaktor des Programms: „Im Laufe der Jahre sinkt ja der Verbrauch von Strom, Heizwärme und Wasser. Wenn man dann die Messdaten mit den Werten vom Vorjahr vergleicht, würde statt mit dem ursprünglichen Referenzwerten, würde der Anreiz zum Energiesparen schnell verloren gehen.“

Daran hat auch die Stadt kein Interesse, die das eingesparte Geld lieber in energieeffiziente Maßnahmen investiert. Und die Erfahrung zeigt: Durch passgenaue Einstellungen an Heizungs- und Lüftungsanlagen und durch Verhaltensänderungen der Menschen, die in einer Schule lernen und arbeiten, lassen sich 15 bis 20 Prozent der Energiekosten einsparen. Selbst bei Schulen im Passivhaus-Standard gibt meist noch Einsparpotenzial – weil die technischen Anlagen sehr kompliziert sind und manchem Hausmeister die Fachkenntnisse und die Zeit fehlen, um sie optimal einzustellen. Seminare Hausmeister gehören auch deswegen zum Programm dazu.

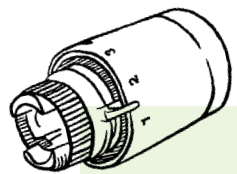
Um herauszufinden, wo genau die



Einsparpotenziale stecken, machen Hausmeister und Energie-Team, unterstützt durch den Verein Umweltlernen, einen Rundgang durchs Gebäude. Typische „Energie-Lecks“ sind: Ein Kühlschrank in der Schulküche, der eingeschaltet, aber leer ist. Eine voll aufgedrehte Heizung im Windfang. Fenster, die zum Lüften nur gekippt werden. Kopierer und Kaffeemaschinen im Dauerbetrieb. Eine Turnhalle, die übers Wochenende geheizt wird.

Eine separate Begehung, bei der die Technik im Vordergrund steht, macht ein „Energie-Coach“ aus der Abteilung Energiemanagement mit dem Schulhausverwalter. Dabei geht es beispielsweise um die Einstellungen von Heizungs- und Lüftungsanlagen, Klopfpülungen, bei denen die Stopp-Taste nicht mehr funktioniert und flackernde Leuchtmittel. Auf Basis all der festgestellten Mängel, technischen Optimierungsmöglichkeiten und Fehlern im Nutzerverhalten erstellt das

Für den Hausmeister gibt es eine Prämie



ENERGIESPAR-TIPP:

Thermostate

Wenn Sie einen Klassenraum auf 20 Grad heizen möchten, reicht es, den Thermostat-Kopf auf 3 zu stellen. Stellt man ihn auf 5, wird es nicht schneller warm – aber es wird weiter geheizt, weil bei Stufe 5 die Zieltemperatur bei 28 Grad liegt. Früher oder später wird es also wärmer als 20 Grad, Sie müssen den Thermostat-Kopf zurückdrehen – und haben am Ende mehr Energie zum Heizen verbraucht als notwendig gewesen wäre.

Zum Weiterlesen:

In Heft 4/2022 unserer Mitgliederzeitschrift drehte sich alles um Umweltbildung. Außer Berichten über verschiedene Projekte an hessischen Schulen gibt es darin auch ein Interview mit dem Verein Umweltlernen über seine Bildungs- und Beratungsangebote sowie BNE an Schulen.



Foto: Oskari Porkka; Illustration: Sonja Marterer

Aus der Praxis

Energie-Team einen Maßnahmenkatalog und legt fest, in welchen Schritten diese Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

Bis die Bemühungen richtig Wirkung zeigen, kann es manchmal dauern. „Die Einsparungen liegen im ersten Jahr vielleicht nur bei 5 Prozent, im zweiten Jahr schon bei 10 Prozent und im dritten Jahr können sie auf 20 Prozent steigen“, berichtet Seidel. Der Grund: Nicht alle Maßnahmen können auf einmal umgesetzt werden, und anders als ein tropfender Wasserhahn ist die kaputte Steuerung eines Heizkessels nicht auf den ersten Blick zu erkennen. Defekte wie diese fallen manchmal erst auf, wenn die erhofften Spareffekte nicht eintreten. Umso wichtiger ist es, dass die Hausmeister monatlich die Zählerstände ablesen

und immer wieder Energie-Rundgänge unternommen werden.

Schließlich ändert auch das Nutzerverhalten sich nicht von heute auf morgen, selbst wenn die Maßnahmen und die damit verbundenen Ziele für die ganze Schulgemeinde transparent gemacht worden sind. Doch auf schnelle Ergebnisse kommt es Michael Schlecht und dem Verein Umweltlernen weniger an als auf eine gründliche Auseinandersetzung mit den Themen Energie und Klima. „Das Programm sensibilisiert alle Beteiligten dafür, auf ihren Energieverbrauch und Einsparmöglichkeiten zu achten. Somit ist es ein Baustein einer Bildung für nachhaltige Entwicklung.“

Erfolgsbilanz:
Die Grafik zeigt die
Einsparungen seit Start
des Programms bis ins
Jahr 2020. Aktuelle
Zahlen sind in Kürze
hier zu finden:



DAS ENERGIESPARPROGRAMM AN FRANKFURTER SCHULEN

1990 ist die Stadt Frankfurt dem Klimabündnis der europäischen Städte beigetreten und hat sich damit verpflichtet, die Kohlendioxid-Emissionen zu reduzieren. Um dieses Ziel bei den eigenen Liegenschaften zu erreichen, wurde eine Abteilung Energiemanagement aufgebaut. Diese kontrolliert den Verbrauch von Strom, Gas und Wasser bei rund 1000 Liegenschaften (darunter Schulen und Kitas) und überprüft und wartet deren technische Anlagen. Um bei den Menschen, die in diesen Gebäuden lernen bzw. arbeiten und beim Betriebspersonal (z.B. Hausmeister) Anreize zum Sparen zu schaffen, wurde 1998 eine Erfolgsbeteiligung eingeführt. Das eingesparte Geld wird wie folgt aufgeteilt:

- 50 % erhalten die Nutzer/innen der Liegenschaft zur eigenen Verwendung – also beispielsweise eine Schule für ihr Budget. Davon wiederum geht die Hälfte als persönliche Prämie an die bzw. den Energiebeauftragte/n – an Schulen ist das oft der Hausmeister.
- 50 % fließen zurück an die Stadt Frankfurt und werden in energetische Sanierungen bzw. Projekte zum Energie- und Wassersparen investiert.

Mehr Infos:

<https://umweltlernen-frankfurt.de/Energie/projekt.htm>

<https://energiemanagement.stadt-frankfurt.de/>



FAMILIENSACHEN

ELTERNTAGE UND BETREUUNGSKOSTEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit kurzem gibt es in der Hessischen Urlaubsverordnung eine kleine Neuregelung, die mit Blick auf Familienfreundlichkeit aber durchaus von Bedeutung ist: Beamte und Beamtinnen haben Anspruch auf „Sonderurlaub anlässlich einer Niederkunft“, wenn also die Partnerin ein Kind bekommen hat. Acht „Elterntage“ stehen ihnen dann nach §15b der seit Juni 2023 geltenden Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) zu.

Die Elterntage können in den ersten acht Wochen nach der Geburt in Anspruch genommen werden. Dabei sind dienstliche Interessen zu berücksichtigen, sprich: Die Kollegen und Kolleginnen sollten sich mit der Schulleitung auf den Zeitraum für den Sonderurlaub verständigen. Die Besoldung wird unverändert weitergezahlt. Werden die Elterntage nicht in Anspruch genommen, verfallen sie. Eine Auszahlung der Elterntage ist nicht möglich.

Für die Tarifbeschäftigten des Landes Hessen wurden die Elterntage bereits in der Tarifrunde 2022 durchgesetzt (§ 29b TV-H). Sie können seit August 2022 Elterntage im Umfang von bis zu 20 Prozent der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit nehmen (bei Teilzeit entsprechend anteilig).

Elterntage zur Betreuung kranker Kinder und Angehöriger

Ebenfalls auf Beamte und Beamtinnen zielt eine Regelung zur Dienstbefreiung, die noch bis Ende des Jahres gilt: Diese haben Anspruch auf 17 Tage Dienstbefreiung für jedes Kind, wenn sie wegen einer Erkrankung des Kindes nicht zur Arbeit gehen können. Für Alleinerziehende besteht Anspruch auf doppelt so viele Tage. Bei mehreren Kindern soll an bis zu 32 Tagen Dienstbefreiung gewährt werden (Alleinerziehende: 64 Tage). Ähnliches gilt für die Betreuung von Angehörigen.

Die Anpassung war noch infolge des Infektionsschutzgesetzes vorgenommen worden. Sie gilt bis zum 31.12.2023, danach werden voraussichtlich wieder die alten Regeln greifen. Demnach gelten 7 Tage pro Kind, bei mehreren Kindern bis zu 14 Tage und für Alleinerziehende wieder jeweils das Doppelte.

Unter welchen Voraussetzungen die Dienstbefreiung bei Erkrankung eines Kindes gewährt wird, ist in §45 SGB V geregelt: „Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur

Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.“

Mehr über die Möglichkeiten zur Beurlaubung finden Sie in diesem Info-Blatt des des Innenministeriums:



Betreuungskosten wegen Fortbildung: Neues Antragsformular!

Abschließend noch ein Hinweis zur Erstattung von Betreuungs- und Pflegekosten: Wenn solche Kosten anfallen, weil Sie an einer dienstlichen Fortbildung teilnehmen müssen, können Sie einen Antrag auf Erstattung stellen. Dies regelt §12 Abs. 4 des Hessischen Gleichstellungsgesetzes (HGLG). Seit dem Sommer gibt es dafür ein neues Antragsformular, das wir auf unserer Homepage im Menu-Punkt **Service: Nützliches für Schule & Beruf** hinterlegt haben. Die Zuständigkeit in der Landesverwaltung für dieses Thema hat gewechselt – deshalb nutzen Sie unbedingt das neue, korrekte Formular!



Ihre **Ulrike Kunzer**
ulrike.kunzer@vbe-hessen.de

Illustrationen: Sonja Marterer

WALD ERLEBEN IM WALD LERNEN

Klimawandel bedeutet auch Waldwandel. Das machte Thomas George, Revierförster in Wetzlar, auf der VBE-Fortbildung „Wald nachhaltig erleben“ sehr anschaulich klar.



Die Teilnehmer/innen der Fortbildung, die von Dorothea Süß (Vorsitzende des VBE Lahn-Dill und Mitglied der AG Klimawandel) organisiert worden war, trafen sich zu einem gemeinsamen Spaziergang durch das Kirschenwäldchen bei Wetzlar, um dort Näheres über den Zustand unserer Wälder zu erfahren. Außerdem bekamen sie Anregungen, welches Wissen man auch außerhalb des Schulgebäudes an Schüler/innen vermitteln kann.

Herr George, der seit mehr als 30 Jahren Revierförster in Wetzlar ist, berichtete zunächst von seinen Ausflügen mit Schulklassen in den Wald: Seine erste Frage sei immer, welche Gegenstände aus Holz sie zu Hause hätten. Danach erläutere er, wie wichtig es sei, Holz im Haus zu haben – denn das speichere CO₂, also jenes Gas, dass stark zur Klimaerwärmung beiträgt.

Auch gehört es für ihn dazu, den Begriff Nachhaltigkeit zu erklären. Das ist

nämlich kein Modewort, sondern wurde vor ca. 300 Jahren in der Forstwirtschaft geprägt. Nachhaltigkeit bedeutet, dass die Waldflächen so betreut werden, dass ihre Verjüngungsfähigkeit und Vitalität behalten oder verbessert werden.

Auf die Frage, welche Bäume den veränderten klimatischen Bedingungen trotzen könnten, antwortete George, dass bis vor kurzem große Hoffnungen in die Eiche gesetzt wurde. Doch jetzt sterben in einem großen, mit vielen Eichen bewachsenen Waldgebiet auch diese Bäume ab – wegen Befalls mit dem Zweipunktigen Eichenbrachtkäfer.

Als „Bäume der Zukunft“ werden aktuell die Hainbuche, die Esskastanie, verschiedene Nussarten sowie die Atlas- und die Libanon-Zeder angesehen. Im Übrigen sei in Mittelhessen der Wald noch recht gut bestellt, da hier der Boden vorwiegend aus Ton und Lehm besteht. Dagegen sei der Zustand des

Frankfurter Stadtwalds, der auf einem sandigen Boden mit nur geringer Wasserspeicherfähigkeit steht und sich stark erwärmt, katastrophal.

Herr George betonte, dass er den Schülerinnen und Schülern Achtsamkeit gegenüber dem Lebensraum Wald lehren wolle. Es sei auffällig, wie viele von ihnen noch nie bewusst im Wald unterwegs gewesen seien. Daher sei es auch wichtig, dass die Kinder und Jugendlichen auch mal abseits der Wege in den Wald gehen dürfen. Dann appelliere er an sie, nicht die Schösslinge zu zertreten, also die jungen Bäume, die wie kleine Kinder unter den großen wachsen. Diese gelte es zu achten, nicht zu zertreten – schließlich wollten sie als Kinder ja auch geachtet werden.

Zum Abschluss gab der Förster den Pädagogen und Pädagoginnen noch einige hilfreiche Tipps:

- Immer nach oben schauen! Wenn man im Wald einen Rastplatz wählt, sollte man prüfen, ob die Äste der Bäume gesund aussehen, damit es zu keinen Verletzungen durch herunterstürzende Baumteile kommen kann.
- Körper nach Zecken absuchen! Man sollte die Eltern per Elternbrief darauf hinweisen, dass sie ihr Kind abends nach Zecken absuchen (sollen).
- Gutes Informationsmaterial zu Wald und Klima gibt es über die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald zu beziehen (www.sdw.de)
- Der Landesbetrieb Hessenforst hat an allen Forstämtern ausgebildete Waldpädagoginnen und Waldpädagogen, die gerne Führungen für Schülergruppen durch den Wald übernehmen. (www.hessen-forst.de)

RECHT PRAKTISCH

Wie viele schriftliche Arbeiten dürfen pro Tag und Woche maximal geschrieben werden? Wie lange geht ein Kommissariat? Und was ist zu tun, wenn die Mitglieder des Personalrats alle die Schule verlassen haben oder krank sind? Auf diese Fragen geben Angela Tüncher (stv. VBE-Landesvorsitzende) und Stefan Wesselmann (VBE-Landesvorsitzender) diesmal Antworten.



Schulrecht

An einem Tag darf ja nur eine schriftliche Arbeit und in einer Woche dürfen höchstens drei Arbeiten geschrieben werden. Gilt das auch, wenn jemand eine Arbeit nachschreiben muss?

Die Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses (VOGSV) regelt, dass die maximal zulässige Anzahl an schriftlichen Arbeiten (eine pro Tag und drei in der Woche) nicht gilt, wenn jemand eine Arbeit nachschreiben soll.

Wenn jemand länger krank war und mehrere Arbeiten versäumt hat, ist es sinnvoll, dass sich die jeweiligen Fachlehrkräfte abstimmen und nicht mehr als zwei Arbeiten an einem Tag abverlangt werden.

Hinweise:

- Die VOGSV regelt außerdem, dass nicht jede schriftliche Arbeit, die versäumt wurde, nachgeholt werden muss. Die Lehrkraft kann dies verlangen, wenn andernfalls eine sachgerechte Leistungsbeurteilung nicht möglich ist. Ein Anspruch seitens der Schülerin oder des Schülers besteht also ausdrücklich nicht.
- Darüber hinaus ist zu beachten, dass als schriftliche Arbeit ausschließlich

Klassen-/ Kursarbeiten sowie Lernkontrollen gelten. Die schriftliche Überprüfung der Hausaufgaben (z. B. in Form eines Vokabeltests) oder das schriftliche Abfragen des Lernstands in den Nebenfächern der Grundschule, in denen es keine Klassenarbeiten / Lernkontrollen gibt, zählen ausdrücklich nicht dazu.

Hinweis:

Mitte September trat die neue Fassung der VOGSV in Kraft. Eine der wenigen inhaltlichen Änderungen betrifft die Anzahl der schriftlichen Arbeiten in der Grundschule, die in § 28 auf max. zwei pro Woche festgelegt sind.

RECHTSQUELLEN:

§ 28, Abs. 2 VOGSV
§ 29, Abs. 1 VOGSV
§ 32, Abs. 2 VOGSV

Dienstrecht

Ich wurde vor den Sommerferien als Schulleiterin einer großen Haupt- und Realschule beauftragt. Wie lange muss ich mich bewähren und wann kann ich mit der Ernennung und der damit verbundenen höheren Besoldung rechnen? Das Kommissariat endet mit der Feststel-



Illustrationen: Sonja Martner

lung der Bewährung durch die schulfachliche Aufsicht. Im Erlass „Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen“ ist geregelt, dass Schulleiter/-innen dafür in der Regel einen Schuljahreswechsel erfolgreich durchgeführt haben sollen. Darüber hinaus soll die Bewährungszeit bei allen Funktionsstellen mindestens sechs Monate dauern.

Ernennungstermine sind der 1. April und der 1. Oktober eines Jahres.

Erfolgte die Beauftragung vor dem April 2023, ist – im Falle einer positiven Bewährungsfeststellung – die Ernennung zum 1. Oktober 2023 möglich. Die Urkunde muss dazu nicht bis zum 1. Oktober, wohl aber noch innerhalb des Monats überreicht werden. Erfolgte die Beauftragung jedoch z. B. erst zum 01. Juni 2023, so sind bis zum Ernennungstermin am 01.10. die erforderlichen sechs Monate der Bewährung noch nicht verstrichen. Die Ernennung und damit auch die höhere Besoldung erfolgen daher erst zum 01.04.24.

Allerdings ist im Hessischen Besoldungsgesetz geregelt, dass eine Beamtin/ein Beamter, der bzw. dem Aufgaben eines höherwertigen Amtes vorübergehend vertretungsweise übertragen werden, nach sechs Monaten der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben eine Zulage gewährt wird, wenn zu dieser Zeit die entsprechende Stelle nicht besetzt ist und die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen. Das bedeutet im Falle einer Beauftragung zum 01. Juni 2023, dass ab Dezember das höherwertige Amt mehr als sechs Monate ausgeübt wird und somit von Dezember an bis zum regulären Ernennungstermin am 01.04.24 auf Antrag eine Zulage gewährt wird. Der Antrag wird dem Staatlichen Schulamt formlos auf dem Dienstweg eingereicht.

Hinweis:

Bei der Übernahme einer Funktionsstelle z. B. der Besoldungsstufe A15 aus dem Statusamt einer Lehrkraft mit A13 heraus kann die Besoldungsstufe A15 allerdings erst mit einer zweijährigen Wartezeit erreicht werden, da nach Hessischem Beamtenengesetz (HBG) zunächst die Besoldungsstufe A14 durchlaufen werden muss, da „Sprungbeförderungen“ nicht zulässig sind.

RECHTSQUELLEN:

§ 8.3 Erlass „Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von

Stellen“

§ 21, Abs. 1 HBG
§ 48, Abs. 1 HBesG

Personalvertretungsrecht

An unserer Schule muss der Personalrat neu gewählt werden, weil von den drei gewählten Personen nur noch eine Kollegin an der Schule ist, die aber leider dauerhaft erkrankt ist. Im Mai 2024 stehen ja sowieso wieder Personalratswahlen an. Können wir nicht einfach so lange warten? Sonst müssen wir ja in einem Jahr zweimal wählen!

Wenn der Schulpersonalrat jetzt neu gewählt wird, muss er im Mai 2024 nicht neu gewählt werden. Das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) regelt nämlich, dass der Personalrat erst im übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalratswahlen neu zu wählen ist, wenn seine Amtszeit zu Beginn des für die regelmäßigen Personalratswahlen festgelegten Zeitraums (also im Mai 2024) noch nicht ein Jahr betragen hat.

Trotzdem müsste für die Personalratswahlen im Mai 2024 natürlich ein Wahlvorstand gebildet werden, der dann die Wahlen für den Gesamt- und den Hauptpersonalrat vor Ort an der Schule organisiert. Hierfür gibt es jedoch immer sehr gut strukturierte Anleitungen und rechtzeitige Zusendungen aller Aushänge etc. durch den Gesamtwahlvorstand am jeweiligen Staatlichen Schulamt.

Es gibt natürlich keine Pflicht jetzt sofort einen neuen Schulpersonalrat zu wählen. Allerdings sollte es im Sinne des Kollegiums sein, wenn es auch in der Zeit bis zur nächsten Wahl einen Schulpersonalrat gibt, der z. B. bei anstehenden Einstellungen, Beförderungen etc. das Recht auf Mitbestimmung ausübt, die Interessen des Kollegiums vertritt oder ggf. einzelne Kolleginnen und Kollegen berät und unterstützt.

RECHTSQUELLEN:

§ 20, Abs. 3 HPVG



URLAUBSANSPRUCH BEI DIENSTUNFÄHIGKEIT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

haben Sie schon einmal etwas von einem europarechtlichen Mindestjahresurlaub gehört? Wenn nicht, dann geht es Ihnen wie mir bis vor kurzem. Normalerweise haben wir, zumindest soweit wir Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenstatus sind, damit auch nichts zu tun, denn unser Jahresurlaub gilt mit den Schulferien als abgegolten, weshalb wir ihn auch nicht außerhalb der Ferien nehmen können.

Relevant wird dieser Urlaub erst in dem besonderen Fall, wenn Sie wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden. In der Regel geht hier eine längere Krankheitsphase voraus, in deren Verlauf Sie keinen Urlaub in Anspruch nehmen konnten. Die Tatsache, dass es in dieser Phase auch Schulferien gegeben hat, ändert aber grundsätzlich nichts an Ihrem Urlaubsanspruch.

Finanzielle Abgeltung der Urlaubstage

Der Mindesturlaub nach europäischem Recht beträgt 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr, also 4 Wochen, auch wenn hessischen Beamtinnen und Beamten 30 Urlaubstage zustehen. (§5 Abs. 1 Hessische Urlaubsverordnung, kurz: HESUrIVO). Bei einer Dienstunfähigkeit ist also nur zu prüfen, ob Sie diese 20 Arbeitstage im jeweiligen Kalenderjahr bis zu Ihrer ersten Krankmeldung und der Versetzung in den Ruhestand als Urlaub hätten nehmen können oder ob Ihnen eine finanzielle Abgeltung gewährt werden muss (§ 9 Abs. 4 HESUrIVO). Bei uns Lehrkräften bedeutet dies, dass die Arbeitstage innerhalb der Ferien eines Kalenderjahres – nicht Schuljahres! – bis zur erstmaligen Krankmeldung und der Pensionierung als urlaubsfähige Tage gewertet werden.

Bezügestelle berechnet Anspruch

Es ist Aufgabe der Staatlichen Schulämter, im Fall einer Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit der Hessischen Bezügestelle die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage mitzuteilen. Diese berechnet dann den Abgeltungsbetrag. Zwei vereinfachte Beispiele sollen verdeutlichen, wie die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage ermittelt wird:

Eine Kollegin / ein Kollege wird ab dem 1. Februar eines Jahres erstmals krankgeschrieben, die Atteste werden ohne

Unterbrechung bis zum Jahresende verlängert und die Pensionierung erfolgt zum 31.12. desselben Jahres. Wir nehmen an, dass die Weihnachtsferien im Januar, also vor der erstmaligen Krankschreibung, noch 5 Arbeitstage enthalten haben, die vom Grundsatz her als Urlaubstage hätten genommen werden können. Diese werden nun von den 20 zustehenden Mindesturlaubstagen abgezogen, der Bezügestelle werden also 15 abgeltungsfähige Urlaubstage gemeldet.

Im zweiten Beispiel gehen wir davon aus, dass eine Kollegin/ein Kollege ab November 2022 krankgeschrieben ist, im weiteren Verlauf ununterbrochen krankgeschrieben bleibt und zum 30. September 2023 in den Ruhestand versetzt wird. In diesem Fall werden für das Jahr 2022 keine Urlaubstage ausgezahlt, weil der Mindesturlaub für dieses Jahr mit den Ferien in diesem Kalenderjahr als genommen gilt. Für das Jahr 2023 entsteht nur ein Anspruch in Höhe von 9/12 des Mindesturlaubs, weil ja das aktive Dienstverhältnis zum 30. September endet. Der Bezügestelle werden also auch in diesem Fall 15 Urlaubstage zur Abgeltung gemeldet (20:12 x 9).

Wichtig: lückenlose Krankschreibung

Gegen die Begrenzung des abgeltungsfähigen Mindesturlaubs auf 20 Tage ist übrigens schon in mehreren europäischen Ländern mit dem Ziel geklagt worden, die Abgeltung an dem – in der Regel höheren – Urlaubsanspruch des jeweiligen Landes zu orientieren. Dieses Begehren ist in allen Fällen abgewiesen worden, zuletzt durch Urteil des EuGH vom Dezember 2019.

Meine Empfehlung: Wenn Sie merken, dass Ihre Erkrankung auf eine Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit hinauslaufen wird, achten Sie unbedingt auf eine lückenlose Krankschreibung. Unterbrechungen, die ganz oder teilweise in Schulferien liegen, können sonst eine Erstattung des Mindesturlaubs verhindern oder zumindest verringern.

In der nächsten Ausgabe werde ich Ihnen zeigen, wie der Abgeltungsbetrag für nicht genommenen Mindesturlaub berechnet wird. So viel sei schon verraten: Es kann sich im Einzelfall um beachtliche Beträge im vierstelligen Bereich handeln.

Ihr Ekkehard Müller
ekkehard.mueller@vbe-hessen.de



Illustrationen: Sonja Martner

Fragen an unsere Mitglieder

DER VBE HESSEN ZEIGT GESICHT



Susanne Obermüller

ist Förderschullehrerin für Lernen, Geistige Entwicklung und Emotionale und Soziale Entwicklung mit den Fächern Mathematik und ev. Religion an der Albert-Schweitzer-Schule in Neuhoof. Außerdem leitet sie in einer Tandemspitze den VBE-Regionalverband Fulda und vertritt den VBE im Gesamtpersonalrat am Staatlichen Schulamt Fulda.

Warum sind Sie Lehrerin geworden?

Jugendliche und Kinder ein Stück ihres Lebensweges begleiten zu dürfen und dabei vielleicht sogar positiven Einfluss zu haben, ist ein tolles Gefühl. Außerdem hat mir der Umgang mit Menschen mit Behinderung schon immer viel Freude bereitet und deshalb habe ich mich für das Förderschullehramt entschieden.

Was war das schönste Erlebnis oder Ihr größter Erfolg in Ihrer Schullaufbahn?

Die großen Erfolge sind nicht das, was den Beruf für mich ausmacht. Es sind die kleinen Momente: wenn man ehemalige Schüler/innen oder Eltern trifft und erfährt, wie toll sich die Kinder entwickelt haben. Wenn dann noch jemand sagt, ich sei eine große Hilfe gewesen, macht mich das glücklich.

Was macht aus Ihrer Sicht eine gute Kollegin oder einen Kollegen aus?

Jemand, auf den ich mich verlassen kann und der mir wertschätzend gegenübertritt. An meiner Schule herrscht ein sehr fürsorglicher Umgang, die Kolleginnen und Kollegen merken, wenn man belastet oder besonders fröhlich ist. Mit solchen Menschen kann man auch anstrengende Phasen gut überstehen!

Was nervt Sie so richtig an der Schule?

Die ständig wachsende Bürokratie ist etwas, das mich oft belastet. Vieles, was ich im Laufe des Schuljahres dokumentiere, landet – ohne von jemandem wahrgenommen zu werden – in den Aktenschränken. Die Zeit könnte ich im Sinne der Kinder besser nutzen.

Mich nervt außerdem oft, dass Schule sich so langsam entwickelt. Ich habe das Gefühl, dass wir als Lehrer/innen den gesellschaftlichen Herausforderungen oft nur hinterherrennen.

Welchen Tipp haben Sie für Berufseinsteiger/innen?

Sucht euch ein Netzwerk von Menschen, die es gut mit euch meinen und mit denen ihr euch über Ideen, Ängste, Sorgen und Frust austauschen könnt. Das ist wichtig, um diesen fordernden Beruf viele Jahre lang mit Engagement ausführen zu können.

Warum ist Ihnen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wichtig?

Weil ich hier Menschen finde, die sich für dieselben Ziele engagieren und sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Menschen, die hinter mir stehen, wenn es einmal Probleme gibt und welche, die ich in schwierigen Situationen beraten und unterstützen kann.

Warum haben Sie sich für den VBE Hessen entschieden?

Der VBE ist nicht laut und auf viel Aufsehen aus, sondern vertritt seine Ziele sachlich und nüchtern. Das liegt mir. Ich bin kein politischer Mensch und schätze, dass der VBE parteipolitisch neutral ist. Und ich finde toll, dass meine Stimme in diesem Verband gehört wird und Gewicht hat und ich so meine Ideen und meine Energie einbringen kann.

Was tun Sie am liebsten, wenn Sie nicht mit der Schule beschäftigt sind?

Meine freie Zeit verbringe ich am liebsten mit meiner Familie und Freunden oder teile meine Begeisterung für Alpakas mit Gästen auf unserer kleinen Alpaka-Farm.





MEHR ALS GRAUE THEORIE: DAS VBE-SEMINAR „BEAMTENPOLITIK“

Ein dreitägiges Seminar rund um beamtenrechtliche Fragen: Das klingt erstmal nicht nach Vergnügen. Doch dass das Thema alles andere als langweilig ist, erlebten 18 VBE-Vertreter/innen aus 11 Bundesländern, die Ende September nach Fulda gekommen waren.

Vorträge von verschiedenen Fachleuten, „heiße“ Themen wie die A13-Besoldung und die aktuell diskutierte Arbeitszeiterfassung sowie ein gemeinsamer Ausflug zur Landesgartenschau in Fulda machten das Seminar kurzweilig und abwechslungsreich. Das Seminar richtete der VBE-Bundesverband in Kooperation mit der dbb Akademie aus. Die Leitung hatte Stefan Wesselmann inne, stellv. Bundesvorsitzender mit dem Arbeitsbereich Beamtenpolitik und Landesvorsitzender des VBE Hessen. Von dort hatte er auch

Verstärkung mitgebracht: die stellvertretende Landesvorsitzende Angela Tüncher sowie Ekkehard Müller, Ruhestandsbeauftragter des VBE Hessen.

Am ersten Tag referierte Mark Köhler, Jurist beim dbb, zum Thema **Dienstliche Beurteilungen**, gefolgt wurde der Vortrag von einer Betrachtung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Dienstlichen Beurteilung von Lehrkräften in den Bundesländern.

Tag 2: Besoldung und Arbeitszeiterfassung

Am zweiten Tag gab Prof. Daniela Heid von der Hochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung in Brühl einen Überblick über die **Besoldung von Beamtinnen und Beamten**, im Einzelnen: Rechtliche Grundlagen (inkl. Fürsorgepflicht auch für die Familie der Beamtin/ des Beamten, Alimentationsprinzip), Grundbesoldung, Zulagen, Zuschläge und Weihnachtsgeld sowie Veränderungen

seit der Föderalismusreform und dem Beschluss des BVerfG zur nicht amtsan-gemessenen Alimentation.

Beim Ländervergleich zeigten sich mitunter große Unterschiede zwischen „gleichen“ Besoldungsgruppen. Ein Beispiel: Wer in Bayern A13 verdient, hat damit pro Jahr rund 10 000 Euro mehr als die Kollegen und Kolleginnen in Rheinland-Pfalz. In der Diskussion wurde auch die Frage aufgeworfen, inwiefern die Besoldung in der jetzigen Form noch zeitgemäß ist, da das traditionelle Familienmodell zugrunde liegt und beispielsweise Beamte/Beamtinnen eine Zulage erhalten, nur weil er oder sie verheiratet ist – unabhängig davon, ob der/die Ehepartner/in möglicherweise selbst über ein sehr gutes Einkommen verfügt.

Die **Arbeitszeiterfassung** war ein weiteres wichtiges Thema auf dem Seminar, denn ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs von 2019 macht die Arbeitszeiterfassung jedes Beschäftigten erforderlich. Während die Kultusministerien darauf hoffen, dass die Gruppe der Lehrkräfte von dieser Verpflichtung ausgenommen wird, wird das Thema in den Kreisen der Kolleginnen und Kollegen durchaus kontrovers diskutiert. VBE und dbb stehen auf dem Standpunkt, dass vor einer möglichen Umsetzung unbedingt die Gewerkschaften und die jeweiligen Hauptpersonalräte einbezogen werden müssen. Zentrale Forderungen dabei: Die Arbeitszeiterfassung darf auf keinen Fall eine Leistungskontrolle

ermöglichen und sie muss für alle Beteiligten möglichst zeitsparend machbar sein.

Intensiv diskutiert wurde im Seminar die Frage, welche Vor- und Nachteile die Abschaffung des Deputatsmodells (Arbeitszeit rein nach Unterrichtsstunden) mit sich bringen würde.

Im Anschluss ging die Gruppe raus aus den Tagungsräumen und rein ins Gelände der Landesgartenschau. Bei sonnigem Septemberwetter zeigte Gästeführer Burkhard Fehl den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Sonnen- und Kulturgarten üppig blühende bunte Beete, verschiedenste Obst- und Gemüsesorten, einen Kletterpflanzengarten sowie verschiedene Schaugärten.

Tag 3: Fortbildungen und Rente

Am Freitag, dem letzten Tag, wurde zunächst das Thema **Fortbildungen für Lehrkräfte und Schulleitungen** angeschnitten. Im Austausch wurde deutlich, dass es in den meisten Bundesländern die Pflicht (und das Recht) auf Fortbildung gibt, allerdings keine festgeschriebenen Anzahlen (mehr). Die Bedarfe werden in manchen Bundesländern erfragt, in den meisten aber eher von den Kultusministerien gesetzt. Das für Fortbildungen zur Verfügung stehende Budget ist sehr unterschiedlich; überall aber trägt das Land bei eigenen Angeboten die Kosten (i.d.R. inkl. Fahrtkosten).

Abschließend hielt Ekkehard Müller, der beim VBE Hessen der Ruhestandsbeauftragte ist, einen Vortrag über das Zusammentreffen von **Pension und Rente**. Sachkundig lieferte er detaillierte Antworten auf die einfache Frage: Was geschieht, wenn eine Beamtin/ein Beamter auch Ansprüche auf Zahlungen aus der

Umstritten: die Arbeitszeiterfassung

gesetzlichen Rentenversicherung hat? So viel sei hier verraten: Diese werden nicht „on top“ ausgezahlt, sondern die Pension wird ggf. so gekürzt, dass der/diejenige nur das der „erarbeiteten“ Höchstgrenze entsprechende Ruhegehalt erhält. 



KLASSENARBEITEN UND LERNKONTROLLEN IN DER GRUNDSCHULE

Rechtsgrundlage: Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses (VOGSV) i.d.F.v. 20.07.2023, § 32, § 33, Anlage 2, Nr. 6.2

Jahrgangsstufe	Übungsarbeiten	Lernkontrollen			Klassenarbeiten	
		Deutsch	Mathematik	Sachunterricht	Deutsch	Mathematik
1	keine Vorgabe der Anzahl, max. 15 min	-	-	-	-	-
2	keine Vorgabe der Anzahl, max. 15 min	-	-	-	bis zu 4 max. 15 min.	bis zu 4 max. 15 min.
3	keine Vorgabe von Anzahl und Bearbeitungszeit	bis zu 3 max. 15 min	bis zu 3 max. 15 min	bis zu 3 max. 15 min	bis zu 6 max. 30 min	bis zu 6 max. 30 min
4	keine Vorgabe von Anzahl und Bearbeitungszeit	bis zu 4 max. 30 min	bis zu 4 max. 30 min	bis zu 4 max. 30 min	bis zu 6 max. 45 min	bis zu 6 max. 45 min

- Klassenarbeiten und Lernkontrollen werden durch Noten bewertet (§ 32 Abs. 2).
- An einem Tag darf nur eine schriftliche Arbeit verlangt werden, in einer Unterrichtswoche dürfen es nicht mehr als zwei sein (§ 28 Abs. 2).
- Die Termine und der inhaltliche Rahmen schriftlicher Arbeiten sind mindestens fünf Unterrichtstage vorher bekannt zu geben (§ 33 Abs. 1).
- Unter jeder schriftlichen Arbeit ist ein Notenspiegel anzubringen (§ 33 Abs. 3).
- Korrektur und Rückgabe haben so rasch wie möglich, i. d. R. spätestens nach drei Unterrichtswochen, zu erfolgen (§ 33 Abs. 2).

- Die Kenntnisnahme einer schriftlichen Arbeit ist durch die Unterschrift eines zur Einsichtnahme Berechtigten zu bestätigen (§ 33 Abs. 2).
- Schriftliche Arbeiten sind i. d. R. bis zum Schuljahresende durch die Schule aufzubewahren (§ 33 Abs. 2).
- Übungsarbeiten dienen der individuellen Kenntnisfeststellung und sind nicht Grundlage der Leistungsbeurteilung, d. h. sie werden nicht benotet (§ 32 Abs. 2). Sie müssen auch nicht vorher angekündigt werden (§ 33 Abs. 1).
- Klassenarbeiten in Deutsch und Mathematik sowie Lernkontrollen in Sachunterricht können auch, zeitlich versetzt, in einem an dem einzelnen Kind orientierten individuell angepassten Rhythmus geschrieben werden (Anlage 2, Nr. 6.2 f).
- „Die Grundschule ist als eine pädagogische Einheit aufzufassen, in der die Schülerinnen und Schüler allmählich an schriftliche Arbeiten gewöhnt und mit den Verfahrensweisen und den Methoden bei der Anfertigung schriftlicher Arbeiten vertraut gemacht werden. Hierbei ist zu beachten, dass in besonderem Maße in der Grundstufe der individuellen Förderung der Schülerin oder des Schülers das Schwergewicht zukommt. Die bei den schriftlichen Leistungsnachweisen erbrachten Ergebnisse sollen im Einzel-, Gruppen- oder Klassengespräch mit den Schülerinnen und Schülern erörtert werden. Diese Besprechung soll vor allem der Motivation der Schülerinnen und Schüler dienen.“ (Anlage 2, Nr. 6.1)

- Der Schwerpunkt der Leistungsbewertung liegt in der Grundschule im mündlichen Bereich. Schriftliche Arbeiten sollen in angemessenem Umfang berücksichtigt werden (§ 32 Abs. 4).

Stand: Oktober 2023

Wegen der neuen VOGSV haben wir die Durchblicke zu Klassenarbeiten und Lernkontrollen aus unserer Durchblick-Broschüre ergänzt. Die aktuellen Versionen finden Sie im Mitgliederbereich unserer Homepage:



AKTUELLES



Erfolg des VBE: Nach A13 nun A14 für Konrektor(inn)en an großen Grundschulen

Nach intensiven Verhandlungen mit dem Kultusministerium hat der VBE Hessen auch Verbesserungen für stellvertretende Schulleiter/innen an Grundschulen, verbundenen Grund- und Hauptschulen sowie Hauptschulen mit mehr als 540 Schülerinnen und Schülern und für Konrektorinnen und Konrektoren zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben erreicht.

Erstere werden nach einer schrittweisen Anpassung ab 2028 mit A14 plus Amtszulage besoldet, die Konrektorinnen und Konrektoren mit A14. Bei der Behebung der Ungleichbehandlung mit Blick auf die Haupt- und Realschulen sowie Mittelstufenschulen wird nun auch eine sogenannte kleine (halbe) Amtszu-

lage abgeschafft und durch die normale Amtszulage ersetzt, die etwa einer halben Besoldungsstufe entspricht.

Das neue Besoldungsgesetz, das diese Änderungen rechtlich absichert, wurde am 27. Juni 2023 vom Hessischen Landtag beschlossen. Die Ankündigung der Landesregierung im Januar 2023, die höhere Besoldung der Grundschul-lehrkräfte in sechs Schritten bis August 2028 umzusetzen und gleichzeitig die Besoldung der Schulleitungen im Grundschulbereich anzupassen, hatte der VBE Hessen zwar ausdrücklich begrüßt, aber den langen Umsetzungszeitraum scharf kritisiert. Darüber hinaus hatte der VBE Hessen moniert, dass bei der Anpassung der Besoldung der Schulleiter/innen an

Grundschulen ausschließlich Schulen mit bis zu 180 Schülerinnen und Schülern berücksichtigt werden. Der Unmut der Schulleitungsmitglieder größerer Grundschulen darüber war und ist groß.

Der VBE Hessen freut sich über seine Erfolge, bleibt aber weiter am Ball, nicht nur mit Blick auf die Schulleitungsbesoldung insgesamt, sondern vor allem mit Blick auf die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen in allen Schulstufen und -formen. Vor allem in Zeiten des akuten Lehrkräftemangels müssen die Gesundheit aller Beschäftigten und die Steigerung der Attraktivität des Berufes absolute Priorität haben.

Stabil und verlässlich? Von wegen! VBE Hessen kontert Aussagen des HKM zum Schulalltag

Zum Beginn des neuen Schuljahres hat der hessische Kultusminister die Bildungspolitik der vergangenen Jahre bilanziert und betont, dass das HKM sich darauf konzentriert habe, die „Qualität der Bildung in den Fokus zu nehmen und einen stabilen und verlässlichen Rahmen für die Arbeit der Lehrkräfte an den Schulen zu setzen“. Diesen Rückblick kommentierte der VBE-Landesvorsitzende Stefan Wesselmann mit den Worten: „Der Schulalltag ist leider alles andere als stabil und verlässlich! Im Gegenteil: Jeder Tag ist eine neue Herausforderung – und das hat ganz wesentlich mit dem Personalmangel an den Schulen zu tun!“

Schätzung: über 2000 unbesetzte Lehrerstellen

Zwar ist es korrekt und aus Sicht des VBE Hessen lobenswert, dass im Haushalt 2023 Geld für 3300 neue Stellen für Lehrkräfte bereitgestellt wurde. Trotzdem hat sich die Lage an den Schulen weiter zuspitzt. Denn nicht alle diese Stellen konnten besetzt werden; der VBE Hessen geht inzwischen von deutlich mehr als 2000 unbesetzten Planstellen an hessischen Schulen aus. Zudem zeigt sich der Lehrkräftemangel an den über 7000 befristeten Vertretungsverträgen – denn diese wurden meist nicht mit ausgebildeten

Lehrkräften abgeschlossen, sondern mit Studierenden oder Menschen aus völlig anderen Berufen.

Gute Ansätze: UBUS und Schulgesundheitsfachkräfte

Der VBE Hessen erkennt die Anstrengungen des HKM für bessere Bildung und bessere Arbeitsbedingungen an den Schulen durchaus an: Der Bildungsetat ist deutlich gestiegen, die vom VBE Hessen lange und vehement geforderte faire Bezahlung für Grundschullehrer/innen (A13) ist auf dem Weg und wird das Lehramt an Grundschulen für den Nachwuchs sicher attraktiver machen. Die 2018 geschaffene Möglichkeit, sozialpädagogische Fachkräfte zur unterrichtsbegleitenden Unterstützung (UBUS) einzustellen, war ein Schritt in die richtige Richtung, ebenso die Einführung der leider noch sehr wenigen Schulgesundheitsfachkräfte. „Doch das reicht längst noch nicht. Die Politik muss diesen Weg unbedingt weitergehen – egal, wer nach den Landtagswahlen in Hessen regiert“, fordert der VBE-Landesvorsitzende.

Hoher Bedarf an psychologischer Versorgung

Dazu gehört aus Sicht des VBE Hessen, multiprofessionelle Teams an allen

Schulen zum Standard zu machen. Dafür müssen die UBUS-Stellen dringend ausgeweitet werden, das Projekt zu den Schulgesundheitsfachkräften muss entschiedener vorangetrieben werden und das Team an Schulpsychologen und -psychologinnen muss deutlich aufgestockt werden. „Denn wer sich die Zahlen des HKM genau anschaut, merkt: Wir sind selbst von einer Mindestversorgung noch ein Stück entfernt. Wir brauchen aber deutlich mehr, denn bekanntlich hat die Pandemie bei vielen Schülerinnen und Schülern Spuren hinterlassen und aus der Ukraine kommen viele Kinder und Jugendliche traumatisiert an unsere Schulen“, stellt Stefan Wesselmann klar.

Bürokratie-Abbau: Versprechen nicht eingelöst

Einen großen Beitrag zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen an den Schulen würde außerdem eine Maßnahme bringen, die der Kultusminister auf seiner Pressekonferenz zum Start des neuen Schuljahres nicht angesprochen hat: die Entbürokratisierung des Schulalltags. Die schwarz-grüne Regierung hat vor 5 Jahren einen Koalitionsvertrag mit der Losung „Entlastung für Schulen und Lehrkräfte – volle Konzentration auf den Unterricht“ vorgelegt. Konkret hieß es dort: „Wir streben eine Straffung und Abschaffung von Berichts- und Dokumentationspflichten an. Hierzu werden wir einen ... Beirat aus Schulpraktikerinnen und Schulpraktikern ... einrichten, der bestehende Verwaltungsvorschriften auf ihre Entbehrlichkeit oder Vereinfachbarkeit hin überprüfen soll.“

„Das hat uns hoffen lassen“, sagt der VBE-Landesvorsitzende. „Doch das Gegenteil ist eingetreten: Getrieben von der Sorge um Rechtssicherheit werden den Schulen ständig weitere Berichts- und Dokumentationspflichten auferlegt. Der Brocken, den die künftige Regierung hier zu beackern hat, ist daher leider größer als kleiner geworden.“

Foto: Note Thanun



Schutz gegen sexuellen Missbrauch an Schulen wird verstärkt



Künftig sollen an allen öffentlichen Schulen in Hessen spezielle Beratungslehrkräfte für Gewaltprävention und zur Entwicklung von Schutzkonzepten gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch zum Einsatz kommen. Grundlage hierfür ist

das Hessische Schulgesetz, in das im Dezember 2022 die Schutzkonzepte neu aufgenommen wurden.

Die Schulen bekommen für diese neue Aufgabe eine zusätzliche Stunde zugewiesen, die „zweckgebunden zu nutzen ist“ – anders als beispielsweise für die Datenschutz-Beauftragten und die Koordinator(inne)n des Schulsports, für deren Arbeit die Schulen Zeit aus dem Schuldeputat entnehmen müssen.

Der VBE Hessen begrüßt diese zusätzliche Zuweisung, ebenso die Tatsache, dass bereits eine Handreichung aus dem HKM vorliegt, auf der die Arbeit der neuen Beratungslehrkräfte aufbauen kann.

Nach Angaben des HKM gibt es zudem Unterstützung durch die Staatlichen Schulämter und die Lehrkräfteakademie, u.a. zu systemischer Beratung, Prozessbegleitung und zur Konzeptentwicklung.

Die **Handreichung** wird aktuell überarbeitet, die bisherige Version ist hier zu finden:



Informationen zum Thema sind auch in einem Leitfaden der Kultusministerkonferenz enthalten, der im März 2023 erschienen ist.



Kostenlos unterwegs mit Schulbusausflugticket und Kulturbus



Schulklassen bis zur Mittelstufe können seit diesem Schuljahr bei gemeinsamen Ausflügen in ganz Hessen kostenlos Busse und Bahnen nutzen. Das neue „Schulbusausflugticket“, das Kultusministerium und Verkehrsministerium gemeinsam auf den Weg gebracht haben, steht allen

allgemeinbildenden Schulen zu.

Konkret berechtigt es Klassen der Primarstufe sowie der Sekundarstufe I einschließlich einer Lehrkraft und einer weiteren Begleitperson, als Gruppe kostenfrei den ÖPNV zu nutzen – unabhängig davon, ob die einzelnen Schüler/innen ein

Schülerticket Hessen haben oder nicht. Der Geltungsbereich des Schulbusausflugtickets entspricht dem des Schülertickets Hessen und reicht bis in angrenzende Bundesländer hinein. Achtung: Im regulären Unterricht – also etwa zum Besuch des Schwimmunterrichts – kann das Schulbusausflugticket nicht genutzt werden!

Vor allem für Schulen im ländlichen Raum dürfte außerdem das neue Angebot „Kulturbus“ interessant sein: Planen Schulklassen einen Ausflug zu einer kulturellen Bildungsstätte oder einem anderen „außerschulischen Lernort im Rahmen der kulturellen Bildung“ in Hessen, kann die Schule bis zu fünf Mal pro Jahr einen Bus buchen. Die Kosten übernimmt das Land Hessen. Eine Voraussetzung für die Buchung ist allerdings, dass die Schule und/oder das Ziel eine schlechte Anbindung an den ÖPNV haben.

Mehr Informationen und der Online-Antrag sind auf der Homepage des Kultusministeriums zu finden.



Betreuungskosten wegen Fortbildung: Neues Formular verwenden!

Kosten, die für die Kinderbetreuung oder für die Pflege durch Dritte entstehen, weil die (sonst betreuenden/pflegenden) Angehörigen an einer dienstlichen Fortbildung teilnehmen, werden erstattet. Dies regelt §12 Abs. 4 des Hessisches Gleichstellungsgesetzes (HGLG). Nun gibt es für die Erstattung von Betreuungs- und Pflegekosten ein neues Antragsformular – wir haben es auf www.vbe-hessen.de unter dem Menü-Punkt **Aktuelles – Nützliches aus Schule & Beruf** hinterlegt.

Grund für dieses neue Formular ist, dass die Zuständigkeit für zentrale Fortbildungen in der Landesverwaltung gewechselt hat. Das Prozedere für Lehrer/innen und sozialpädagogische Fachkräfte bleibt aber gleich: Die Antragsteller/innen reichen ihre Anträge innerhalb



eines Monats nach der Veranstaltung auf dem Dienstweg über die Schulleitung ein. Das Staatliche Schulamt leitet die Anträge dem Hessischen Kultusministerium

weiter. Die Auszahlung des Betrags wird über die Hessische Bezügestelle (HBS) erfolgen.

Wir haben eine neue Adresse!

Am 23. September 2023 standen beim VBE Hessen zur Abwechslung mal keine Themen rund um Schule auf der Tagesordnung, sondern: Kisten packen und Möbeln rücken! Der Grund: Die VBE-Geschäftsstelle ist umgezogen. An dieser Stelle ein Dank an alle, die mit den letzten Kisten geholfen haben!

Ab sofort erreichen Sie den VBE Hessen unter der Anschrift:
Nachtigallenweg 16, 63110 Rodgau.
Die neue Telefonnummer lautet:
0 61 06 / 77 900 74, Fax: 0 61 06 / 77 900 76.
Bei der E-Mail-Adresse bleibt alles beim Alten: **info@vbe-hessen.de.**

Bitte beachten Sie, dass sich die Arbeitszeiten in der Geschäftsstelle leicht verändern. So sind wir künftig für Sie erreichbar:

Dienstag und Mittwoch: 9 – 12 Uhr
Donnerstag: 16 – 20 Uhr
Freitag: 9 – 13 Uhr

Außerhalb dieser Zeiten können Sie uns Ihre Anfragen gerne per E-Mail zukommen

lassen, wir bearbeiten diese dann schnellstmöglich. **Fragen zu Mitgliedschaft und Leistungen sowie allgemeine Anfragen** richten Sie bitte an **info@vbe-hessen.de**, **Fragen zu aktuellen Themen sowie zu Dienst- und Schulrecht und Personalvertretung** bitte an **mitgliederfragen@vbe-hessen.de**.

Die Kontakte unserer **Ansprechpartner/innen für verschiedene Lehrämter/Professionen** sowie für **besondere Anliegen wie Ruhestand oder Mutterschutz** finden Sie auf unserer Homepage, ebenso wie die Kontakte zum VBE in Ihrer Nähe – also den Regional- und Kreisverbänden.



Foto oben: Zivile Arunas

Aktualisierung der VOGSV: kleine, aber wissenswerte Änderungen

Die Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses (VOGSV) wurde in einigen Punkten an das Hessische Schulgesetz

angepasst, u.a. wurden Corona-Sonderregelungen in Dauerregelungen überführt oder wieder gestrichen. Die Novelle

gilt seit 16.09.2023. Die aus VBE-Sicht nennenswerten Änderungen haben wir in einem Überblick für Sie zusammengestellt, den Sie auf www.vbe-hessen.de im Menü-Punkt **Aktuelles – Nützliches aus Schule & Beruf** finden.

Es geht dabei u.a. um den Nachteilsausgleich (jetzt auch für Schüler/innen mit psychischen Erkrankungen), die Verteilung der Leistungsnachweise (in der Grundschule nur noch zwei statt drei pro Woche), Noten-Tendenzen (+/-) bei Klassenarbeiten und Zeugniserteilung, Intensivklassen und Intensivkurse (weitere Verlängerung möglich) und Ordnungsmaßnahmen (ohne vorangehende pädagogische Maßnahmen).



VBE Offenbach: Viele Themen und Teilnehmer/innen auf der Mitgliederversammlung

Gut gefüllt war nicht nur die Tagesordnung des VBE-Regionalverbands Offenbach für seine Mitgliederversammlung (MV). Gut gefüllt waren auch die Plätze in der Mensa der Trinkbornschule, wo sich die VBELer/innen am 13. Juli 2023 getroffen haben!

Ein zentrales Thema: der eklatante Lehrkräfte-Mangel an Grundschulen im Kreis und insbesondere der Stadt Offenbach. Wie dieses und andere Themen, z. B. Versetzungsverfahren oder die

Rückgabe von Schulleitungsstellen, im Gesamtpersonalrat am Staatlichen Schulamt Offenbach diskutiert werden, berichteten die VBE-Vertreter/innen auf der MV. Ferner blickte die Vorsitzende des Regionalverbands, Angela Tüncher, die zugleich stv. Landesvorsitzende ist, auf die Arbeit im Hauptpersonalrat und den Gewerkschaftstag des dbb zurück. Stefan Wesselmann, Landesvorsitzender des VBE, informierte zur gewerkschaftspolitischen Arbeit auf Landesebene sowie der verbandspolitischen Arbeit u.a. auf der Landesvertreterversammlung in Fulda und der Klausurtagung des Landesvorstands in Tann in der Rhön.

Ergänzend erläuterte Christian Keller, dass auf Grund eines nicht vorhandenen Masterplans von Seiten des Landes, von der AG Digitale Schule im VBE Hessen, der er auch angehört, ein Positionspapier erarbeitet wurde und lud die Teilnehmer/innen zum nächsten Austausch



Foto oben: Lewis Keegan

ein, bei dem es um die HKM-Handreichung zum Umgang mit KI in Schule und Unterricht und das digitale Klassenbuch gehen soll. Außerdem erfolgte ein kurzer Austausch über Probleme und Erfahrungen rund um das Thema Digitalisierung.

Gegen 19 Uhr zogen die VBE-ler/innen dann in ein nahegelegenes Lokal um. Die TOPs „Fragen und Mitteilungen der Mitglieder“ sowie „Verschiedenes“ wurden beim gemeinsamen Abendessen aber fortgesetzt und vertieft.

VBE Wiesbaden / Rheingau-Taunus: Ohne Eis geht gar nichts!

An einem traumhaften Herbsttag im September trafen sich Mitglieder des VBE-Regionalverbands Wiesbaden/Rheingau-Taunus, um mit dem Bähnchen „Thermine“ eine Rundfahrt durch die Landeshauptstadt zu unternehmen – vorbei an alten Villen und neuen Gebäuden, an Russischer Kapelle, Staatskanzlei und quer durch Dichter- und Komponistenviertel. Die Erläuterungen zu den Heilquellen und der Neroberg-Berg waren nicht nur für die VBE-ler interessant, sondern auch für deren Kinder, die bei dem Ausflug gut vertreten waren! Im Anschluss gab es Eis für alle und obendrauf Gespräche über Schule, dieses und jenes.

Der Regionalverband Wiesbaden/Rheingau-Taunus ist abonniert auf bestes Wetter: Zur Mitgliederversammlung im Juni trafen sich die Kolleginnen und Kollegen bei Temperaturen um die 30 Grad– und wurden dafür vom Vorstandsteam Jessica Benedetto und Marianne Pichl-Christ mit erfrischendem Eiskaffee belohnt! Den Bericht der Co-Vorsitzenden über die Arbeit des Regionalverbands im vergangenen Jahr ergänzte Andrea Stock mit einem

Rückblick auf die VBE-Landesvertreterversammlung. Außerdem erläuterte Sascha Ziemek das VBE-Positionspapier „Ein Masterplan für die Digitalisierung!“, an dem er als Mitglied der AG Digitale Schule im VBE Hessen mitgearbeitet hat. Die Neuigkeiten aus dem GPRS wurden von Michael Wittur und Andrea Horn präsentiert.

Mit Blick auf die Personalratswahlen in 2024 ging außerdem die Botschaft an alle Mitglieder des Regionalverbands: „Wir

freuen uns über engagierte Kolleginnen und Kollegen, die sich als Kandidatinnen und Kandidaten aufstellen lassen und unsere Arbeit durch ihre Ideen bereichern. Unsere Unterstützung und Auskunft zu allen formalen und organisatorischen Fragen ist selbstverständlich!“

Übrigens: Nächstes Jahr ist als Mitgliederausflug eine Schifffahrt um die Rettbergsau mit dem Schiff „Tamara“ geplant. Garantiert bei Sonnenschein!



VBE MKK: Fortbildung zu Schulrecht



Die neue Vorsitzende des VBE-Regionalverbands Main-Kinzig, Johanna Knauth, hat im Juni zu einer Mitgliederversammlung

eingeladen, der eine Fortbildung zu „Schulrecht im Alltag“ vorgeschaltet war. 26 Kolleginnen und Kollegen verschiedener

Schulformen waren an die Altburgschule in Biebergemünd gekommen und bekamen dort von Stefan Wesselmann, dem VBE-Landesvorsitzenden, und Stefanie Hoffmann, Kassenwartin des VBE Hessen, einen Überblick über die wichtigsten rechtlichen Regelungen des Schulalltags vermittelt: Aufsicht, Nachteilsausgleich, Leistungsbewertung und Pädagogische Maßnahmen u.ä. Die Wissbegierde war groß und dank vieler Nachfragen konnten im Gespräch typische Fallstricke im täglichen Handeln diskutiert und anhand von Fallbeispielen veranschaulicht werden.

VBE Limburg-Weilburg: Ehrungen für treue Mitglieder

Auf der Jahreshauptversammlung des VBE-Kreisverbands Limburg-Weilburg im September 2023 gab es mehrere Ehrungen für langjährige Mitgliedschaft: Seit 25 Jahren gehören Mary Ten Elsen und Ellen Keßler-Schulz dem VBE an, letztere arbeitete viele Jahre im Vorstand des VBE Limburg-Weilburg mit. Auch Patrick Böhm, ehemals selbst Vorsitzender des KV, wurde für 25 Jahre Mitgliedschaft geehrt. Auf stolze 60 Jahre im Verband können Franz-Josef Rembser und Adolf Stahl zurückblicken.

Nach einem Bericht des Vorsitzenden Patrick Fitz über die inhaltliche Arbeit bilanzierte der Seniorenbeauftragte Gunter Köcher den letzten Ausflug (Pottwal-Skelett an der Uni Gießen) und stellte seine neue Idee

u.l.n.r.:
Patrick Böhm,
Patrick Fitz,
Mary Ten
Elsen, Adolf
Stahl, Markus
Heck, Ellen
Keßler-Schulz
und Franz-
Josef Rembser



vor: ein Besuch der „Loriot“-Ausstellung in Frankfurt, samt Abstecher auf den Weihnachtsmarkt. Für die stets hervorragende Planung und die inter-

essante Auswahl der Ausflugsziele erhielt Köcher anerkennenden Applaus. Über die Termine halten wir Sie auf dem Laufenden!



DAS LETZTE

Hitze werden oft nicht umgesetzt, weil sie zu teuer sind. Ausweichräume gibt es in der Regel nicht, ausreichend große und beschattete Schulhöfe, welche Unterricht im Freien zulassen, ebenfalls nicht. Das steht in absolutem Widerspruch zu den Vorschriften von Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz!

Aber die Hitze setzt nicht nur den Menschen zu, sie verträgt sich auch nicht immer mit der Digitalisierung. So informierte in diesem Jahr das Stadtschulamt Frankfurt seine Schulen: „Mit der aktuell beginnenden Hitzeperiode setzt der Sommer in diesem Jahr früh ein und führt bereits zu erheblichen Temperaturproblemen in den Serverräumen. [...] Laut den Herstellervorgaben für die Server liegt die maximal zulässige Umgebungstemperatur in Technikräumen

bei 35 Grad Celsius. Um dauerhafte Schäden zu vermeiden, werden Server bei Überschreiten der Temperaturgrenze vollautomatisch und systematisch heruntergefahren“ und können „nicht direkt wieder eingeschaltet werden, sondern müssen bis zum Erreichen einer für den Betrieb unschädlichen Temperatur ausgeschaltet bleiben“.

Die Planungskompetenz vieler Schulträger ist schon unglaublich, aber dass man in Deutschland ein Server sein muss, um durch eine Klimaanlage in den Genuss rechtlich vorgegebener Arbeitsbedingungen zu kommen, das ist **DAS LETZTE!**

meint Ihr

Stefan Wesselmann
VBE-Landesvorsitzender

Wertschätzung

Gleichwertigkeit
der Lehrämter

Arbeitszeiten

DaZ

Personal-
vertretung

Seiteneinsteiger

Lehrerausbildung

Mitbestimmung

Wir sind immer für Sie da!

Schulrecht

Arbeitshilfen

Inklusion

Teilzeit

Ganztag

Integration

Fort- und
Weiterbildung

Schul- und
Dienstrecht

Rechtsberatung
und -schutz

Ruhestand

Gesundheit

Gleichbehandlung

Förderunterricht



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband Hessen