GEW – INFO

Dez. 2019

Mitteilungen der GEW – Fraktion im

Gesamtpersonalrat

der Lehrkräfte für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen*!

Zunächst wünscht euch/Ihnen die **GEW**-Fraktion im Gesamtpersonalrat ein gesegnetes Weihnachtsfest, einen guten Rutsch ins Neue Jahr und gute Erholung in den verdienten Ferien.

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

Themen im **GEW**-INFO

- Informationen zur Personalratswahl 2020
- Die Digitalisierung – eine unendliche Geschichte
- „So erlebe ich Inklusion an meiner Schule"
- „A 13 für alle" – Eine Kampagne der **GEW** Hessen
- Personalratswahlen 2020 – Schulung für Wahlvorstände
- „Lust auf Personalrat"

Mit **gew**erkschaftlichen Grüßen

Heidi Wallenfels
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

Rolf Helms-Derfert
Vorsitzender des KV Hochtaunus

Peter Zeichner
Vorsitzender des KV Friedberg

Ingrid Haesler
für das Vorsitzendenteam des KV Büdingen

Informationen zu den Personalratswahlen 2020

Die Vorbereitungen beginnen jetzt

Am **12. und 13. Mai 2020** werden an allen Schulen in Hessen der **Hauptpersonalrat, die Gesamtpersonalräte und die Örtlichen Personalräte gewählt**. Die Durchführung dieser Wahl wird an den Schulen vom örtlichen Wahlvorstand (öWV) umgesetzt. Für diesen beginnt schon im Dezember 2019 die Arbeit.

Die jetzigen Schulpersonalräte benennen **noch vor den Weihnachtsferien einen örtlichen Wahlvorstand.** Dieser muss auch gebildet werden, wenn in den Schulen kein örtlicher Personalrat gewählt wird, weil dieser im Laufe des letzten halben Jahres gewählt wurde. Der Wahlvorstand besteht aus mindestens 3 Mitgliedern, von denen einer zur/m Vorsitzende/n benannt wird. Die Schulleitung muss den Wahlvorstand unterstützen und z. B. diesen für Schulungen und die Ausübung aller Tätigkeiten freistellen. Auch die Kosten für Kopien etc. sind von der Schule zu tragen. Den Namen des oder der Vorsitzenden muss man im Sekretariat der Schule bekannt machen, damit die Post für den Wahlvorstand schnell zugestellt werden kann. Mitglieder des Wahlvorstands können auch für den Personalrat kandidieren. Wenn es an einer Schule derzeit keinen Personalrat gibt, muss der Wahlvorstand von einer Personalversammlung benannt werden.

In Hessen bildet jede Schule eine eigene Dienststelle nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG). Dies sichert eine unmittelbare Vertretung der Interessen der Beschäftigten vor Ort.

Die **Zahl der Mitglieder des Personalrats** richtet sich nach der Zahl der Wahlberechtigten. An kleinen Schulen mit bis zu 15 Wahlberechtigten besteht der Personalrat nur aus einer Person, bei mehr als 15 Wahlberechtigten sind es drei Mitglieder, bei mehr als 60 fünf. Wie bei jeder Wahl des Personalrats werden nicht alle Kolleginnen und Kollegen, die das Amt bisher ausgeübt haben, erneut kandidieren. **Die Gespräche, wer den Staffelstab übernimmt, können nicht früh genug beginnen**. Die örtlichen Wahlvorstände erstellen die **Liste der Wahlberechtigten**. Sie entscheidet über die Größe des Personalrats und die Zahl der Sitze für Beamte und Angestellte und für Frauen und Männer. In vielen Schulen findet eine **Vorabstimmung** statt, damit Beamtinnen, Beamte und Angestellte die Mitglieder des Personalrats auf einer gemeinsamen Liste wählen (gemeinsame Wahl).

Die **GEW unterstützt die Arbeit der Personalräte** durch regelmäßige Treffen, Schulungen und Fortbildungen und vielfältige Informationen. Die betriebliche Mitbestimmung ist für die **GEW** zusammen mit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung vor Ort eine wichtige Grundlage für eine wirksame Mitbestimmung. Nach der Wahl werden in allen Regionen **Schulungsveranstaltungen für neu gewählte Personalräte** angeboten.

Auf Landesebene und in allen Gesamtpersonalräten ist die GEW deutlich die stärkste Kraft. Diese Ergebnisse gilt es auch bei der Personalratswahl 2020 zu sichern, denn sie gewährleisten die wichtige Vernetzung der Personalratsarbeit auf den verschiedenen Ebenen und eine kompetente Unterstützung für die Personalratsarbeit vor Ort.

Das **Wahlhandbuch der GEW** ist im November allen Schulpersonalräten zugegangen. Dieses muss an die Wahlvorstände an den Schulen weitergegeben werden. Es enthält alle wichtigen Termine und Informationen zur Durchführung der Wahlen.

Nach den Weihnachtsferien gehen die Wahlvorbereitungen in die heiße Phase. Zu eurer/Ihrer Unterstützung findet für die Schulen im Hochtaunus- und Wetteraukreis eine **Schulung für örtliche Wahlvorstände durch die GEW-Kreisverbände am 15.01.2020 in Friedberg** statt.

Informationen zur Vorbereitung der Wahl, den offiziellen Terminplan und alle regionalen und landesweiten Veranstaltungen findet man ab Mitte November auf der Homepage **www.gew-prwahl2020.de**.

Fortbildung der Bildungsgesellschaft lea und der GEW Kreisverbände Büdingen, Friedberg und Hochtaunus

„Personalratswahlen 2020 – Schulung für Wahlvorstände“

Fortbildung mit Reinhard Besse
(Leiter der Rechtsstelle der GEW Hessen)

Termin: Mittwoch, 15.01.2019, 10 bis 15 Uhr
Ort: Stadthalle Friedberg (Georg-August-Zinn-Halle), Am Seebach 2, 61169 Friedberg
Leitung: Michael Siebert (Vorsitzender des Gesamtwahlvorstands)

Anmeldung: **anmeldung@lea-bildung.de** oder online **www.lea-bildung.de**

Die Kosten für Wahlvorstände sind vom Land Hessen zu tragen. Weitere Informationen gehen den Personalräten demnächst zu.

Die Digitalisierung – eine unendliche Geschichte

Ein Kommentar von Veronika Feuerbach

Als Lehrkraft in beruflichen Vollzeitschulformen sehe ich die Notwendigkeit, mich auf dem Laufenden zu halten bezüglich des Einsatzes digitaler Medien im Unterricht. Immerhin sind die Schüler*innen, die ich unterrichte, sogenannte „digital natives“, haben also das Smartphone schon im Kinderwagen bedient und sind mir in vielen technischen Anwendungen weit überlegen. Also besuche ich seit 2014 tapfer jedes Jahr die entsprechenden Fortbildungen und überarbeite mein Unterrichtskonzept bezüglich digitaler Kompetenzen. Jedes Jahr gebe ich brav bei der Schulleitung meine Konzipierung für den Einsatz digitaler Medien im Naturwissenschafts- und Fremdsprachenunterricht ab – und warte jedes Jahr vergebens, dass die Technik, die ich benötige, um das in der Fortbildung Gelernte umsetzen zu können, endlich auch Einzug hält in die Klassenräume, die mir zugewiesen sind. Mittlerweile haben Kollegen, die das Glück hatten, in einem optimal ausgestatteten Raum zu unterrichten, schon die gesamte Vorbereitungsarbeit für den Mathematikunterricht auf neue Software umstellen müssen (ein nicht angekündigter Wechsel des Hardware-Herstellers hatte dazu geführt), so dass ich sogar schon einmal froh war, immer noch eine Schultafel und einen Overheadprojektor bedienen zu dürfen. Damit blieben mir nämlich Stunden zur Umformatierung der Aufgaben erspart. Dass die mühsam erarbeiteten Fertigkeiten bezüglich der Bedienung der Technik und die vielen verlockenden Möglichkeiten der Schüleraktivierung durch deren Einsatz seit 5 Jahren aber nicht umgesetzt werden können, hinterlässt Frust.

Aber jetzt keimt ein neues Hoffnungslicht am Horizont: in einer Informationsveranstaltung des HKM für Schulämter und Schulträger wird der Digitalpakt vorgestellt, der das vom Bund zur Verfügung gestellte Geld an die Schulen bringen will. Wieder wird ein Medienkonzept von den Schulen gefordert, wieder wird auf die pädagogische Notwendigkeit hingewiesen. Der Satz „Die Technik überlassen wir den Technikern, für die Pädagogik sind die Pädagogen zuständig“ soll auf der Dienstversammlung gefallen sein. Für jeden hessische*n Schüler*in soll im Schnitt ein Betrag von 540 € zur Verfügung stehen, weil das Land Hessen die zugesagten Bundesmittel nicht nur um den geforderten Eigenbeitrag, sondern um weit mehr aufgestockt hat.

Selbst die Ziele sind schon formuliert: eine Aufstockung der Fortbildungsangebote zum fachdidaktischen Einsatz digitaler Medien, zu den 53 definierten Kompetenzen, die jeder/e Schüler*in erwerben soll, und zum Jugendmedienschutz. Auch ein Zeitplan ist schon ausgearbeitet, der Schulträger (also bei mir der Wetteraukreis) ist zuständig für die technische Ausstattung und den IT-Support, das Land Hessen bietet mit dem Schulportal Hessen eine einheitliche Lernplattform und pädagogische Unterstützung.

Schade nur, dass auf die Fragen, warum bisher der Support der vorhandenen Technik nicht funktioniert, nicht beantwortet werden kann. Offen bleibt auch, wie es um die Datensicherheit und den Datenschutz bestellt ist, wenn private digitale Endgeräte (z. B. Smartphones von Schüler*innen) im Unterricht genutzt werden. Ebenfalls offen bleibt die Frage nach einem nachhaltigen Umgang mit Geräten, die nicht mehr in das neue technische Konzept passen. Auch die Frage, wie in der Lehrmittelfreiheit die durch teure Software gesteigerten Kosten verrechnet werden, bleibt unbeantwortet.

Und so befürchte ich, dass wir Lehrkräfte weiterhin situativ wendig damit umgehen müssen, dass beim Einsatz digitaler Medien im Unterricht der Beamer, das Whiteboard oder die Lautsprecher nicht funktionieren, das WLAN zusammenbricht oder die Schüler*innen schlicht und einfach nicht lesen können, dass wir weiterhin an der unendlichen Geschichte entweder verzweifeln oder darüber lächeln und mit den Schüler*innen vielleicht doch lieber „digital Detox“ im Unterricht üben. Miteinander reden, einander zuhören, mit einem Stift auf Papier schreiben, vielleicht sogar mit Schere und Klebstoff ein Modell basteln – das ist neurophysiologisch mittlerweile eine Herausforderung und fördert nebenbei die soziale Interaktion. Vielleicht ist das sogar der Unterricht, den Jugendliche heute mehr brauchen als früher.

„So erlebe ich Inklusion an meiner Schule“

Eine Zusammenfassung von Leserkommentaren

Wie erleben Lehrer*innen die Inklusion im Hochtaunuskreis und im Wetteraukreis? Mit dieser Fragestellung sind wir in der letzten Ausgabe des GEW-Infos an die Kolleg*innen herangetreten. Herausgekommen ist ein buntes Bild von Erfahrungen und Berichten, das natürlich nicht repräsentativ sein kann, aber doch darstellt, wie unterschiedlich Inklusion wahrgenommen und erlebt wird. (Die Statements werden wörtlich und anonym veröffentlicht; die Verfasserinnen und Verfasser sind der Redaktion bekannt.)

Grundsätzlich stehen die Kolleg*innen der Inklusion positiv gegenüber. Sehr pointiert etwa eine Lehrkraft aus einer Grundschule: „Inklusion ist für mich die Chance für alle Kinder zu erleben, dass nicht alle gleich sind. Inklusion ist für mich ein Menschenrecht!“ Ähnlich äußert sich ein*e Kollege*in aus dem Berufsschulbereich: „Inklusion in den Klassen der Vollzeitschulformen ist eine hervorragende Einübung von Toleranz für alle Beteiligten – Schüler*innen, Praktikumsbetriebe und Lehrkräfte aller Fachrichtungen. Manchmal gelingt es auf allen Ebenen, dass Verschiedenartigkeit für alle Beteiligten zu fachlich, sozialen oder emotionalen Erfolgen wird.“

Wenn es um die praktische Umsetzung geht, fallen die Urteile differenziert aus. So hält eine Förderschullehrerin fest: „Die Abläufe, Kooperationen, Auftragsklärungen und Förderkonzepte in der Unterrichtsbegleitung, Einzel- und Kleingruppenförderung durch BFZ-Lehrkräfte sowie die Akzeptanz und Haltung der Regelschullehrkräfte gegenüber Förderkindern haben sich stetig verbessert und professionalisiert.“ Eine andere Kollegin stellt heraus: „Mein eigenes Arbeiten als BFZ-Kollegin macht überwiegend Freude, Erfolgserlebnisse stellen sich ein, die zu leistende `Pionierarbeit´ ist spannend (vom `Wahlrecht der Frau´ zur Annäherung an Gleichberechtigung hat es auch gedauert), ich bin weder müde, noch frustriert und gehe gerne in die Schule.“ Und auch dies von einer Förderschullehrkraft: „Ich bin seit 2014 in der Inklusion im Sek-I-Bereich vornehmlich bei der inklusiven Beschulung von Geistige Entwicklung in Hauptschulklassen tätig. Mir war von Anfang an wichtig, meine zur Verfügung stehende Zeit am Kind direkt zu verbringen, d. h., vornehmlich in der Klasse zu sein und dadurch möglichst viele Doppelbesetzungen zu ermöglichen. Das Beraten, das die BFZs in den Mittelpunkt rücken, ergibt sich für mich durch die Koordinationsstunde für das `Teamteaching´ ganz automatisch und vor allem bereiten wir gemeinsam und auf gleicher Augenhöhe einen inklusiven Unterricht vor.“ Oder auch: „Für Schülerinnen und Schüler mit dem so genannten `herausfordernden´ Verhalten gelingen in `meiner´ Grundschule zum großen Teil gute Entlastungs- und Entwicklungsprozesse. Die Kinder kommen gerne in die `Igelstunde´ (VM-esE), ich bin erfreut darüber, miterleben zu können, wie sie in den vier Jahren lernen, Ängste und Aggressionen zu minimieren und Vertrauen für schulische Angebote zu entwickeln.“

Dass es in der Umsetzung der Inklusion nicht immer rund läuft, auch dazu finden sich Stimmen: „Wir BFZ-Kräfte kooperieren im stündlichen Wechsel mit unterschiedlichen Lehrerpersönlichkeiten. Wir müssen uns dabei auf unserem Angebotskoffer ad hoc das Passende für die Lerngruppe oder den einzelnen Schüler heraussuchen. Dies stellt eine hohe Anforderung an unsere fachliche und soziale Kompetenz.“ Eine andere BFZ-Kraft ergänzt dies: „Die wichtigsten Aspekte für gute Kooperation und die gemeinsame Weiterentwicklung der Inklusion sind gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung (Lehrkräfte/BFZ-Lehrkräfte). Nur dort, wo dies gelingt, profitieren wir voneinander. Ich weiß, wie anstrengend der Unterricht in heterogenen Lerngruppen sein kann, und habe großen Respekt vor dieser Arbeit. Keine*r kann das allein schaffen und es gibt auch eine Grenze der Machbarkeit.“ **Gleichwohl kommt die Unterstützung der Regelschullehrkräfte in den Schulen an.** So fasst eine Lehrkraft aus dem Berufsschulsystem zusammen: „Die Zusammenarbeit mit der BFZ-Kraft bringt eine echte Entlastung beim Management schwieriger Klassen, weil eine große Kompetenz an Diagnostik nachfolgender Beratung bezüglich der Unterrichtsgestaltung ermöglicht wird.“ Und aus Sicht einer Grundschullehrkraft richtet die Inklusion nahezu einen Imperativ an alle Beteiligten: „Inklusion ist für mich, Rücksicht zu nehmen und mit unterschiedlichen Professionen zusammenzuarbeiten und – wenn es gut läuft – voneinander zu lernen.“

Kritik an der Inklusion wird vor allem laut, wenn bzw. weil die Zeit oder auch die personellen Ressourcen allgemein nicht ausreichen. „Inklusion ist für mich, zu wenig Zeit für Gespräche mit den unterschiedlichen Beteiligten (BFZ-Kräfte, THA, Eltern, Eingliederungshilfe, …) zu haben.“ So das pointierte Fazit einer/s Grundschulkollege*in.

Ein/e andere Kollege*in führt aus: „Differenzierung gehört schon immer zu meinen Aufgaben, da die Lerngruppe in der Grundschule nie homogen waren. Durch die Inklusion allerdings muss ich für die einzelne Unterrichtsstunde komplett andere Unterrichtsinhalte für Inklusionskinder zusammenstellen. Der Arbeitsaufwand in der Unterrichtsplanung ist also deutlich gestiegen. Bei einer Unterrichtsverpflichtung von 28,5 Stunden kommt da natürlich einiges zusammen.“ Eine andere Grundschullehrkraft meint: „Viele sind bemüht und aktiv in der Umsetzung in der Schule! Viele sind unzufrieden und überfordert in der Umsetzung in der Schule!“ Und schließlich eine weitere: „Ich bin inzwischen nie alleine als erwachsene Person in meiner Klasse, das ist einerseits sehr schön. Doch es kommt vor, dass sowohl Teilhabeassistentin eines Schülers als auch die BFZ-Kraft als auch die involvierte Frau von Sprungbrett am gleichen Tag neu in die Klasse kommen und eingewiesen werden müssen, weil die vertrauten Personen ausfallen oder wechseln. Dann überfordert das neben dem eigentlichen Unterrichten auch die Möglichkeiten einer erfahrenen Lehrkraft.“

Zeitmangel ist aber nicht nur ein Phänomen in der Grundschularbeit. Ein Beispiel hierzu aus der Berufsschule: „Für die `Arbeit am Kind´, also die Unterstützung der Jugendlichen im Unterricht, ist leider die zur Verfügung stehende Ressource trotz Aufstockung auf 20 Stunden pro Woche, viel zu gering. Hier hat

man vergessen, dass IB Schülerinnen und Schüler ihrem Förderbedarf im Rahmen einer Ausbildung nicht einfach entwachsen!“
Angesichts derart vielfältiger Statements mag ein **Fazit** schwer fallen. Aber auch hier lassen sich zusammenfassend Kollegen*innen zitieren, die das Verhältnis von individueller Arbeit und Inklusion in der Schule treffend umreißen: „Ich bin bezüglich meiner Arbeit in der inklusiven Schule zuversichtlich und entwicklungsbereit, unabhängig davon, dass leider zu befürchten ist, dass sich bildungspolitisch die Situation derzeit eher zu verschlechtern droht.“ Wie diese Förderschullehrkraft moniert auch ein/e Kolleg*in aus der Grundschule: „Meine Aufgaben sind seit einigen Jahren nun unüberschaubar, es fehlt an Struktur und einer dem deutlich angestiegenen Arbeitspensum angepasste Bezahlung.“ Die **Diskrepanz zwischen dem sichtbar gewordenen Anspruch und der Realität** bündelt schließlich eine Grundschulpädagogin: „Inklusion ist ein Menschenrecht. Inklusion ist richtig. Inklusion darf kein Geld sparen. In Inklusion muss investiert werden. Inklusion sollte es wert sein. Unsere Sparbrötchenvariante lässt allerdings wenig Hoffnung für ein Gelingen und geht auf Kosten ALLER am Prozess Beteiligten.“
Auch dem können wir von Seiten der **GEW**-Fraktion im Gesamtpersonalrat nur zustimmen.

„A 13 Für alle“ – Eine Kampagne der GEW Hessen

Die Kampagne „A 13 für alle!“ startete mit der Landesdelegiertenversammlung der **GEW** Hessen 2014. Mittlerweile nehmen bundesweit alle betroffenen Landesverbände der **GEW** teil, in denen Grundschullehrkräfte nur eine Besoldung nach A 12 erhalten. Zur Kampagne findet jedes Jahr am 13.11.2019 der Kampagnentag statt. Ab diesem Tag arbeiten Grundschullehrkräfte im Vergleich zu Ihren Kolleg*innen mit A 13 Besoldung quasi umsonst.
Das Foto zeigt eine Aktion aus der Wetterau. Hier demonstrierten am 13.11.2019 in Nidda rund zwanzig Kolleg*innen gegen die schlechte und unfaire Bezahlung der Grundschullehrkräfte. Dass es auch anders geht, zeigen die Bundesländer Bremen, Hamburg, Brandenburg, Sachsen, Schleswig-Holstein, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern. Sie honorieren ihre Beamt*innen mit A 13. Bereits bei der Einstiegsbesoldung differiert das Jahresgehalt deutlich. So verdient eine Hessische Grundschullehrkraft mit A 12 rund 42.500 Euro jährlich, beim Spitzenreiter Bremen würde sie mit A 13 jährlich 50.300 Euro erhalten.

„Lust auf Personalrat“ – Eine Fortbildung der GEW für den Hochtaunuskreis und Wetteraukreis

Zu einer Informationsveranstaltung für kommende Personalrät*innen lud die **GEW** der drei Kreisverbände aus dem Hochtaunuskreis und Wetteraukreis im Oktober 2019. Ziel der Veranstaltung war es, den an Personalratsarbeit interessierten Kolleg*innen die Furcht vor der Arbeit im Personalrat zu nehmen. Insgesamt 19 Lehrkräfte aus 16 Schulen folgten der Einladung. Unter dem Thema „Lust auf Personalrat“ vermittelten die Kreisververbandsmitglieder Wallenfels, Vierhaus-Heisig und Helms-Derfert, die als Vorsitzendenteam den Gesamtpersonalrat leiten, dass die Tätigkeit für den Personalrat durchaus seine Anforderungen stellt. In der Veranstaltung wurde aber auch deutlich gemacht, dass der Personalrat im Rahmen seiner Möglichkeiten Schwerpunkte setzt und mit den vorhandenen Mitbestimmungsmöglichkeiten den eigenen Arbeitsplatz Schule mitgestalten kann. Dabei sagten die drei Vertreter*innen der **GEW** zu, nach den Wahlen wie in der Vergangenheit in ausführlichen Fortbildungen die neu gewählten Personalräte fit für die Personalratsarbeit zu machen.

ViSdP: Rolf Helms-Derfert ● rolf-helms-derfert@t-online.de ● Karikaturen mit freundlicher Genehmigung von Peter Baldus und Thomas Plassmann, Foto GEW I Haessler

Ihre GEW – VertreterInnen im Gesamtpersonalrat

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

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