



Impulse

Jahrgang 65

Ausgabe 3 / 2026

Das Ampelsystem wird aktiviert

- 05 *Hitzeschutz
an hessischen Schulen und Kitas*
- 06 *Austausch mit dem
Hessischen Kultusminister*
- 07 *Berufliche Schulen
als Netzwerkorganisationen*



Zeitschrift des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.

INHALT

Ausgabe September 2026

3 Vorwort

4 Aktuelles

- Das Ampelsystem wird aktiviert
- Hitzeschutz an hessischen Schulen und Kitas
- Austausch mit dem Hessischen Kultusminister
- Berufliche Schulen als Netzwerkorganisationen
- Immer informiert: Der DLH-Newsletter

13 Aus den Kreisverbänden

- Geschichte, Austausch und Verbandsarbeit in Frankfurt

14 Nachrichten aus dem HPRS

- Nachrichten aus dem Hauptpersonalrat Schule (HPRS)

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die beruflichen Schulen stehen mitten in einer Reihe von Veränderungen. Das zeigt auch diese Ausgabe der *Impulse*. Mit dem »Ampelsystem« wird sich die Verteilung von Ausbildungsberufen auf die einzelnen Standorte in den kommenden Jahren verändern. Für Schulen, Betriebe und Auszubildende bedeutet das neue Rahmenbedingungen. Gleichzeitig stellt sich die Frage, welche Folgen Standortverlagerungen für die regionale Ausbildungslandschaft und für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben werden.

Beim Austausch des glb mit Minister Armin Schwarz wurden diese Fragen ebenso angesprochen wie die finanzielle Ausstattung der beruflichen Schulen und der Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Gerade beim Thema KI wird deutlich, wie schnell sich die Anforderungen an Schule verändern. KI wird zunehmend Bestandteil des Unterrichts und der Arbeitswelt. Umso wichtiger sind klare Rahmenbedingungen und eine Ausstattung, die den Schulen ermöglicht, diese Entwicklung sinnvoll aufzugreifen.

Ein weiterer Beitrag dieser Ausgabe richtet den Blick auf die berufliche Schule als Netzwerkorganisation. Die Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben, Kammern, Arbeitsverwaltung, Jugendhilfe und Hochschulen ist längst fester Bestandteil beruflicher Bildung. Sie wird angesichts komplexer Bildungsbiografien und veränderter Anforderungen eher noch wichtiger. Kooperation braucht allerdings Zeit, klare Zuständigkeiten und verlässliche Strukturen. Sie kann nicht einfach als zusätzliche Aufgabe bei den Schulen abgeladen werden.

Auch die Diskussion um die Altertermässigung zeigt, wie wichtig gute Arbeitsbedingungen sind. Die erreichte Verringerung der geplanten Kürzung ist ein Erfolg, zugleich bleibt die Forderung nach einer früheren und ausreichenden Entlastung bestehen. Wer erfahrene Lehrkräfte im Schuldienst halten will, muss ihre Arbeitsbedingungen ernst nehmen.

Die kommenden Monate werden sicherlich wieder manche Veränderung mit sich bringen. Für die notwendige Arbeit an unseren Schulen braucht es dabei vor allem eines: verlässliche Bedingungen und den nötigen Spielraum für diejenigen, die täglich Verantwortung übernehmen.

In diesem Sinne wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen in diesem Spätsommer einen guten Start in das neue Schuljahr und viel Kraft, Gelassenheit und Freude für die kommenden Monate.



Mit kollegialen Grüßen

Für den glb-Landesvorstand
Dr. Christian Lannert

IMPRESSUM

Zeitschrift des Gesamtverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.

Herausgeber: Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V., Somborner Straße 21, 63517 Rodenbach
Telefon 06184 2056657, Telefax 06184 2056658, E-Mail glb.hessen@t-online.de

Gestaltung/Druck: Werbung und Druck M. Kroeber GmbH
Vogelsbergstraße 5, 63589 Linsengericht, Telefon 06051 9742-0, Telefax 06051 9742-42, E-Mail printinfo@kroeber.com

Redaktion: Dr. Christian Lannert, Monika Otten, E-Mail glb-hessen@t-online.de

Manuskripte: Berichte oder Manuskripte werden gern entgegengenommen. Mit der Einsendung bestätigt der Verfasser, dass die Vorlage frei von Rechten Dritter ist. Die Redaktion behält sich eine Veröffentlichung, eine Auswahl, eine Kürzung oder eine redaktionelle Zusammenfassung vor bzw. berichtet über Inhalte. Für die Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge decken sich nicht unbedingt mit der Meinung des glb und dessen Redaktion. Honorare werden keine vergütet. Für Druckfehler wird keine Haftung übernommen. Der Verfasser stimmt einer Veröffentlichung der Impulseausgabe auf der Homepage zu und gestattet den Versand der Ausgabe mit E-Mail.

Erscheinungsweise: 4-mal jährlich, der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

ISSN: 1869-3733



Dass der Rattenschwanz dabei aber viel länger ist, wird leider übersehen!

Der Berufszweig an der Schule ist weg und die Betriebe, die noch ausbilden, werden Ihre Auszubildenden sicher äußerst ungern 100 km weiter in die dann zuständige Berufsschule schicken. Geschweige denn die Eltern von 16-Jährigen. Eineinhalb Stunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln eine Strecke fahren zu müssen, wird sicher von den meisten Eltern mit großer Sorge gesehen und stattdessen von deren Seite für einen anderen Beruf Werbung gemacht.

Diesen Schritt kann ich aber absolut nachvollziehen!

Schaut man sich dann weiterhin die kommende Entwicklung der kommunalen Strukturen an, die aufgrund dessen ein Aussterben von Ausbildungsberufen an diesen Standorten mit sich bringen wird. Doch wird dies nicht auf längere Sicht gesehen auch eine weitere Schließung von Betrieben mit sich bringen?

Also werden nicht nur in naher Zukunft Kollegen versetzt, sondern auch jahrelang agierende Betriebe, die der heimischen kommunalen Wirtschaft gutgetan haben, damit bestraft? Diese haben wie eben erläutert dann das Problem des eigens geförderten Nachwuchses.

Diesen gravierenden Schritt hat ganz alleine die derzeitige Politik zu verantworten! Hierbei hat die Politik eine recht eindeutig positive Meinung zum Ampelsystem, denn dies wird befürwortet! Doch wie ich finde nur aus einem einzigen Grund: »DER EINSPARUNG VON KOSTEN«!

Klar, ein Beruf, der an einem Standort nicht mehr ausgebildet wird, spart sicherlich Kosten für Lehrpersonal, doch wie eben beschrieben auch Steuereinnahmen im Land! Wenn dann die ersten Landesfachklassen und später dann die Bundesfachklassen geformt werden und Berufe an verschiedenen Standorten komplett wegbrechen wird man sich fragen; wie konnte das so weit kommen? Doch wir als glb waren gegen diesen Einschnitt durch das Ampelsystem!

Viele Handwerkerschaften und ebenso auch äußerst viele Berufsschullehrkräfte sehen das ebenfalls sehr skeptisch!

Doch natürlich gibt es unter Lehrkräften auch Befürworter dieses Vorhabens! Ob die in derselben Partei sind und sich ihrem Parteibuch unterordnen oder ob dies Ihre ehrliche Meinung ist, will ich hier gar nicht in Frage stellen, ich möchte nur an die Zukunft unserer Berufe im kommunalen Raum erinnern.

Mit dem jetzt scharf geschaltetem Ampelsystem kann, nein WIRD, sich diese Landschaft im Laufe der nächsten Jahre verändern!

Ich hoffe, das es dann nicht zu spät ist und den derzeit Zuständigen und den Befürwortern dieses Konstrukts ein Licht aufgeht und das Ampelsystem wieder zurückgefahren wird, um die Strukturen im Land aufrecht zu halten...

Ich hoffe, es ist dann noch nicht zu spät!



Das Ampelsystem wird aktiviert

VON CHRISTIAN GRUSS

Das Resultat werden Abordnungen von Lehrkräften sein! Das wussten alle! Wir als glb waren von Anfang an gegen diesen Schritt. Ob man das nur einen Schritt oder sogar einen Einschnitt in die kommunale Landschaft der Ausbildungsberufe nennt, lasse ich hier mal als Gedankenspiel stehen!

Nehmen wir mal einfach das Beispiel eines Metzgers (und ja, da gibt es genug andere bei denen das genauso aussieht). Dieser Beruf hat zum Beispiel an Ihrem Standort jedes Jahr nur 5 Auszubildende, das heißt in zwei Jahren wird das letzte Mal ein Metzger an Ihrer Schule schulisch ausgebildet werden! Doch nachdem der letzte Metzger ausgebildet wurde, verschwindet dieser Beruf von ihrem Berufsschulstandort. Die ersten Kollegen werden dann höchstwahrscheinlich erste Abordnungen bekommen. Zukünftig müssen sie dann an einer anderen Schule weiter unterrichten. Welche Entfernung sie hierbei zurücklegen müssen, ob 100 km weiter weg oder vielleicht im selben Ort, spielt hierbei keine Rolle, denn so will es dann ja der Dienstherr und wir sind diesem nun mal weisungsgebunden.

Angesichts der großen Hitzewellen in den vergangenen zwei Monaten fordert der Deutsche Lehrerverband Hessen (dlh) die hessische Landesregierung auf, endlich verbindliche und landesweit einheitliche Regelungen zum Hitzeschutz an Schulen und Kindertagesstätten zu erlassen. Der lose

Hitzeschutz an hessischen Schulen und Kitas

DLH FORDERT VERBINDLICHEN HITZEAKTIONSPLAN DER LANDESREGIERUNG UND MASSIVE INVESTITIONEN DER SCHULTRÄGER

VOM DLH

Orientierungsrahmen, den das Land bislang vorsieht, reiche angesichts der gesundheitlichen Belastungen für Schülerinnen, Schüler und Beschäftigte bei Weitem nicht aus. Zudem sollen die Kreise und kreisfreien Städte als Schulträger mit Geldern aus dem Sondervermögen massiv in Maßnahmen zum Hitzeschutz investieren.

»Hohe Temperaturen wirken sich unmittelbar auf Konzentrationsfähigkeit und Lernerfolg aus. Besonders vulnerable Kinder, etwa mit Einschränkungen oder chronischen Erkrankungen, leiden ganz besonders unter der Hitze. Besonders prekär ist die Lage für alle in Containern und schlecht isolierten Gebäuden. Wenn sich Schülerinnen und Schüler über untragbare Bedingungen in den Klassenräumen beschwerten, dann zu Recht«, erklärt der dlh-Landesvorsitzende Boris Krüger. »Hitzeschutz ist damit zu einer der zentralen Herausforderungen im Bildungsbereich in Hessen geworden. Wir müssen im nächsten Jahr von Anfang an auf Hitzewellen wie die aktuelle vorbereitet sein und nicht erst dann reagieren, wenn die Temperaturen längst untragbar geworden sind.«

In den Tagen vor den Sommerferien mussten hessenweit neben jüngeren Schülerinnen und Schülern mit hitzefrei auch zahlreiche Kita-Kinder wieder nach Hause geschickt werden, weil es für eine verantwortungsvolle Betreuung schlicht zu heiß war. »Das bedeutet für Familien einmal mehr einen Spagat zwischen Job und Kinderbetreuung«, so Krüger.

Krüger kritisiert in diesem Zusammenhang die Empfehlungen der Landesregierung in dem vor einem guten Jahr überarbeiteten Hitzeaktionsplan als unzureichend: »Wir brauchen verbindliche Vorgaben der beiden zuständigen Ministerien (Soziales sowie Kultus), damit der Hitzeschutz an Kitas und Schulen endlich einem landesweiten Mindeststandard folgt. Nur so können sich die Bildungseinrichtungen frühzeitig und verlässlich auf das kommende Jahr vorbereiten. Eine lose Orientierung an dem allgemeinen Hitzeschutzplan der Landesregierung reicht für Kitas und Schulen nicht aus – dafür sind sie zu stark durch die Hitze beeinträchtigt.«

Der dlh fordert konkret:

- einen verbindlichen, landesweiten Hitzeaktionsplan für Schulen und Kitas mit klaren Mindeststandards und nicht nur mit bloßen Empfehlungen,
- klare Regelungen zu Raumtemperaturen, Sonnenschutz und funktionierenden Lüftungssystemen,
- ausreichend Spielraum für pädagogisches Personal, Unterrichts- und Betreuungssettings kurzfristig an die Witterung anzupassen,
- massive Investitionen der Schulträger in eine langfristige klimaangepasste Schulbau- und Sanierungspolitik sowie in den kurzfristigen Einbau von Klimaanlage, die wenn möglich direkt mit Solaranlagen kombiniert werden sollten.

»Hitzeschutz ist kein Luxusthema, sondern eine Frage des Gesundheitsschutzes und der Bildungsgerechtigkeit. Wir erwarten von der Landesregierung und den Schulträgern, dass sie jetzt handeln – und nicht erst, wenn die nächste Hitzewelle schon da ist«, so Krüger abschließend.





Gruppenfoto der teilnehmenden Kollegen/-innen. Abgebildet sind folgende Personen v.l.n.r.: Anja Reul, Referatsleiterin des Referates IV.2 Digitaler Unterricht, Christian Gruß, Stefan Sonnenburg, Monika Otten und Claudia Vaas-Henely für den Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen in Hessen, Holger Arnold, Leiter Großreferat III.B und stv. Leiter Abteilung III. Herr Kultusminister Armin Schwarz fehlt auf dem Foto, da er den Austausch vorzeitig wegen eines HR-Interviews verlassen musste.

Am 17.6.2026 war der glb Hessen zu einem Meinungsaustausch mit dem Hessischen Kultusminister Armin Schwarz in das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen (HMKB) eingeladen. Auf Seiten des Ministeriums nahmen an dem Gespräch auch Holger Arnold, Leiter Großreferat III.B und stv. Leiter Abteilung III sowie Anja Reul, Referatsleiterin des Referates IV.2 Digitaler Unterricht, Lernmittelfreiheit, Zulassung von Bildungsmedien, Digitale Bildung, KI im Schulbereich, Medienbildung, teil. Der glb war vertreten durch die Stellvertretenden Landesvorsitzenden Monika Otten, Christian Gruß und Stefan Sonnenburg sowie Claudia Vaas-Henely, die den glb im Hauptpersonalrat Schule (HPRS) vertritt. Im Vorfeld hatte der glb die folgenden Themen adressiert: Zukunftsfähige Berufsschule, finanzielle Ausstattung der Beruflichen Schulen sowie der Umgang mit KI.

Austausch mit dem Hessischen Kultusminister

Meinungsaustausch mit dem Hessischen Kultusminister Armin Schwarz

VON MONIKA OTTEN



Im Zusammenhang mit der Zukunftsfähigen Berufsschule machte der Minister deutlich, dass das Land Hessen sehr viel Geld investiere. Durch die Senkung der Teiler bzgl. der Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsjahrgängen habe das Land erhebliche Mehrkosten beim Personal zu verzeichnen. Auf der Webseite des HMKB ist zu lesen, dass bereits zum Schuljahr 2021/2022 die Absenkung der Mindestklassengröße von bisher 15 Auszubildenden pro Klasse und Jahrgangsstufe auf 12 Auszubildende pro Klasse in der Grundstufe sowie neun,

acht und fünf Auszubildende pro Klasse in den einzelnen Fachstufen erfolgt sei. In diesem Zusammenhang seien 100 zusätzliche Lehrkräftestellen geschaffen worden. Solange die Ausbildungsverhältnisse für die Mindestklassengrößen ausreichen, verblieben die Auszubildenden auch zukünftig selbstverständlich weiterhin vor Ort. Der Minister betonte in diesem Zusammenhang auch, dass es in Hessen die kleinsten Fachklassen Deutschlands gäbe.

Im Hinblick auf das Ampelsystem betonten der Minister und Herr Arnold, dass die »gelbe« Liste der Bewusstseinsschärfung diene. Es solle allen Beteiligten, d. h. Schulen, Kammern, Innungen und Ausbildungsbetrieben, ein Warnsignal gegeben werden und noch die Möglichkeit eingeräumt werden, weitere Auszubildende zu werben und damit eine drohende Standortverlagerung abzuwenden.

Ferner wurde seitens des Ministeriums auf die hohen Ausstattungskosten für die Schulträger, d. h. zum Teil auch mit finanziellen Engpässen kämpfende Kommunen, hingewiesen. Eine regelmäßige Modernisierung bspw. von Küchen und Werkstätten sei unabdingbar und verursache hohe Kosten. Herr Arnold wies daraufhin, dass es diesbezüglich auch regionale Absprachen zwischen den Schulträgern gegeben habe.

Die Vertreter*innen des glb machten auch die weiten Schulwege und die Unterbringungs- und Fahrtkosten sowie die Gefahr von Abordnungen für betroffene Lehrkräfte zum Thema. Seitens des Ministeriums wurde angeführt, dass noch kein*e Schulleiter*in geäußert habe, dass es Probleme wegen Abordnungen gebe. Hinsichtlich der Unterbringung seien die Schulträger verantwortlich. Einzelne von ihnen seien bereits wegen Internaten unterwegs. Zuschüsse seitens des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum für diesen Zweck ständen zudem zur Verfügung.

Auf die Frage von glb-Vertreter*innen zum Blockunterricht wurde bemerkt, dass in Absprache mit allen Beteiligten Spielräume denkbar seien. Im Hinblick auf das LMF-Budget äußerten Herr Arnold und Frau Reul, dass es harte Verhandlungen gäbe und versucht werde, anzupassen, wo es gehe. Zum Thema KI gab es ebenfalls einen intensiven Austausch zwischen den Vertreter*innen des HMKB und den glb-Vertreter*innen. Es wurde u. a. über eine digitale Handreichung, Edumaps, AIS sowie Prüfungsformate gesprochen. Auch auf Smartpaper wurde seitens des Ministeriums hingewiesen, das sehr positiv bewertet werde. In der Grundschule werde bereits mit dem Digitruck versucht, die Neugier an den Möglichkeiten neuester Technik bei Grundschülerinnen und Grundschülern zu wecken. Lehrkräften gebe der »Digital Truck« Inspiration für eine moderne Unterrichtsgestaltung.

Herr Arnold betonte, dass KI eine Querschnittsaufgabe sei. Eine Grundkompetenz müsse über alle Fächer hinweg entwickelt werden. Sie müsse Eingang in alle Curricula finden. Frau Reul führte aus, dass es eine KI-AG auf KMK-Ebene gebe, in der die einzelnen Bundesländer miteinander im Gespräch wären.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass es sich um einen guten Austausch handelte, der den glb-Vertreter*innen die Möglichkeit gab, ihre Sicht der Dinge und Anliegen darzulegen.



Abstract

Berufliche Schulen sind in besonderer Weise auf Kooperation angewiesen: Sie verbinden schulisches Lernen mit den Anforderungen der Arbeitswelt, begleiten Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung und arbeiten mit Akteuren aus Jugendhilfe, Verwaltung, Hochschulen und Zivilgesellschaft zusammen. Der Beitrag ist als theoriegeleiteter

Berufliche Schulen als Netzwerkorganisationen

KOOPERATIONEN AN DER SCHNITTSTELLE VON BILDUNG, ARBEITSWELT UND GESELLSCHAFT

VON DR. DIRK SCHLAGENTWEITH

konzeptioneller Fachbeitrag angelegt und entwickelt auf Grundlage bestehender Forschung ein heuristisches Modell. Theoretisch werden Perspektiven der Educational Governance und der Netzwerkforschung mit Befunden der Berufsbildungs- und Schulentwicklungsforschung verbunden. Im Zentrum steht die Frage, welche Funktionen Kooperationen für die Qualität beruflicher Bildung übernehmen und unter welchen Bedingungen Netzwerke handlungsfähig werden. Die Analyse zeigt, dass Kooperation nicht als ergänzende Aktivität, sondern als organisationsbezogene Kernaufgabe verstanden werden sollte. Dies betrifft insbesondere die Lernortkooperation mit Ausbildungsbetrieben, die Zusammenarbeit mit Kammern und Arbeitsverwaltung, multiprofessionelle Kooperation sowie Partnerschaften mit Hochschulen und regionalen Bildungsakteuren. Abschließend wird ein heuristisches Modell der beruflichen Schule als Netzwerkorganisation entwickelt, das strukturelle Verankerung, Beziehungsqualität, gemeinsame Zielorientierung und professionelles Netzwerkmanagement als zentrale Dimensionen ausweist.

1. Einleitung

Berufliche Schulen sind zentrale Institutionen des deutschen Bildungssystems. Ihre Besonderheit liegt darin, dass sie unterschiedliche gesellschaftliche Teilsysteme unmittelbar miteinander verbinden: Schule, Betrieb, Staat, Arbeitsmarkt und soziale Unterstützungssysteme. Veränderungen in diesen Bereichen wirken daher unmittelbar auf ihre Organisations- und Entwicklungsaufgaben zurück: Digitalisierung und ökologische Transformation verändern Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen, demografische Entwicklungen verschärfen regionale Fachkräftengpässe, Migration und heterogene Bildungsbiografien erhöhen den Bedarf an Beratung, Sprachbildung und individueller Förderung. Zugleich gewinnen Fragen des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund erscheint die Vorstellung der beruflichen Schule als weitgehend abgeschlossene Organisation zu kurz zu greifen. Berufliche Schulen sind vielmehr in regionale und überregionale Kooperationsbeziehungen eingebunden. Sie stimmen sich mit Ausbildungsbetrieben und Kammern ab, kooperieren mit Arbeitsagenturen und Jugendhilfe, arbeiten mit Hochschulen zusammen und beteiligen sich an regionalen Bildungslandschaften. Diese Beziehungen sind nicht bloß organisatorisches Beiwerk. Sie beeinflussen, welche Bildungsangebote entstehen, wie Übergänge gestaltet werden und in welchem Umfang Lernende Unterstützung erhalten.

Der Beitrag verfolgt daher die These, dass berufliche Schulen analytisch sinnvoll als Netzwerkorganisationen gefasst werden können. Gemeint ist damit keine Auflösung der schulischen Organisation in ein loses Geflecht von Partnerschaften. Vielmehr geht es um die Frage, wie eine Schule ihre eigenen Ziele und Verantwortlichkeiten in dauerhaft angelegten Kooperationsbeziehungen wahrnimmt und steuert. Der Beitrag verbindet hierfür Perspektiven der Educational Governance, der Netzwerkorganisation und der beruflichen Bildungsforschung. Er entwickelt anschließend ein heuristisches Modell, das die berufliche Schule als Knotenpunkt verschiedener institutioneller und professioneller Netzwerke beschreibt.

2. Theoretischer Bezugsrahmen Educational Governance

Educational Governance richtet den Blick auf die Koordination von Handlungen und Entscheidungen in komplexen Bildungssystemen. An die Stelle einer aus-



schließlich hierarchischen Steuerung tritt eine Perspektive, in der unterschiedliche Akteure mit jeweils eigenen Ressourcen, Interessen und Verantwortlichkeiten an der Gestaltung von Bildung beteiligt sind (Altrichter & Maag Merki, 2016). Für berufliche Schulen ist diese Perspektive besonders anschlussfähig, weil Bildungsprozesse regelmäßig an institutionellen Grenzen stattfinden. Die relevante Frage lautet damit nicht nur, wer formal für eine Aufgabe zuständig ist, sondern wie unterschiedliche Akteure ihre Aktivitäten aufeinander beziehen. Kooperation kann dabei durch formale Vereinbarungen, Gremien und gesetzliche Vorgaben gestützt werden. Zugleich sind informelle Kommunikationswege, Vertrauen und wechselseitige Anerkennung bedeutsam.

Netzwerkorganisation und Kooperation

Netzwerkorganisationen zeichnen sich dadurch aus, dass Leistungen und Entscheidungen nicht ausschließlich innerhalb einer einzelnen Organisation erzeugt werden. Ressourcen werden über Organisationsgrenzen hinweg mobilisiert, Informationen ausgetauscht und gemeinsame Lösungen entwickelt. Für Schulen bedeutet dies, dass die Fähigkeit zur Kooperation zu einer organisationalen Ressource werden kann.

Dabei ist zwischen Kooperation und bloßer Vernetzung zu unterscheiden. Ein Netzwerk besteht nicht bereits dadurch, dass Kontakte vorhanden sind. Erst wenn Beziehungen auf gemeinsame Aufgaben, regelmäßigen Austausch und eine gewisse Verbindlichkeit ausgerichtet sind, entsteht kooperative Handlungsfähigkeit. Zugleich können Netzwerke Spannungen erzeugen: Unterschiedliche Ziele, Zeitlogiken, Zuständigkeiten und professionelle Selbstverständnisse erschweren die Abstimmung. Netzwerkfähigkeit setzt deshalb institutionelle Rahmung und professionelles Beziehungsmanagement voraus.

3. Berufliche Schulen als Knotenpunkte regionaler Bildungslandschaften

Die berufliche Schule nimmt eine intermediäre Position zwischen Bildungsinstitutionen und Arbeitswelt ein. Besonders deutlich wird dies im dualen System, in dem betriebliche und schulische Lernprozesse aufeinander bezogen sind. Darüber hinaus bestehen Verbindungen zu Kammern, Arbeitsverwaltung, Jugendhilfe, Kommunen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen. Die Schule bearbeitet damit gleichzeitig pädagogische, curriculare, organisationale und sozialräumliche Aufgaben.

Die Netzwerkperspektive macht sichtbar, dass diese Aufgaben nicht unabhängig voneinander sind. Berufsorientierung kann beispielsweise nur dann wirksam werden, wenn Informationen über regionale Ausbildungsange-

bote, individuelle Voraussetzungen der Lernenden und betriebliche Anforderungen zusammengeführt werden. Ähnliches gilt für die Förderung von Auszubildenden. Hinweise aus dem Betrieb, Beobachtungen der Lehrkräfte und gegebenenfalls sozialpädagogische Unterstützung müssen zu einem abgestimmten Handeln verbunden werden.

4. Zentrale Kooperationsbeziehungen Lernortkooperation mit Ausbildungsbetrieben

Die Kooperation zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb bildet einen strukturellen Kern des dualen Systems. Sie umfasst unter anderem die Abstimmung von Lerninhalten, den Austausch über Lernfortschritte, die gemeinsame Bearbeitung von Ausbildungsproblemen und die Entwicklung handlungsorientierter Lernarrangements. Lernortkooperation ist dabei nicht als einmaliger Informationsaustausch zu verstehen, sondern als fortlaufender Prozess der Abstimmung.

Digitalisierung erweitert die Möglichkeiten dieser Kooperation. Digitale Kommunikations- und Lernplattformen können Informationen schneller verfügbar machen und die Zusammenarbeit über räumliche Distanzen erleichtern. Zugleich ersetzen digitale Instrumente nicht die pädagogische und organisationale Abstimmung. Entscheidend bleibt, ob Kommunikationswege verbindlich geregelt sind und ob die beteiligten Akteure einen gemeinsamen Nutzen der Kooperation erkennen.

Kammern und Berufsverbände

Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern nehmen im Berufsbildungssystem vielfältige Prüfungs-, Beratungs- und Koordinationsfunktionen wahr. Für berufliche Schulen stellen sie wichtige Schnittstellen zur Wirtschaft dar. Kooperationen können den Zugang zu Betrieben erleichtern, Informationen über Brancheneentwicklungen vermitteln und die Abstimmung regionaler Ausbildungsangebote unterstützen.

Aus Sicht der Netzwerkorganisation sind Kammern deshalb nicht lediglich externe Partner, sondern institutionelle Vermittlungsakteure. Ihre Funktion liegt insbesondere darin, Beziehungen zwischen einzelnen Organisationen zu strukturieren und Informationen über unterschiedliche Teilbereiche des Berufsbildungssystems zu bündeln.

Arbeitsverwaltung und Übergangsmanagement

Der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung ist eine weitere zentrale Schnittstelle. Arbeitsagenturen, Jobcenter, Jugendberufsagenturen und weitere Beratungsstellen verfügen über spezifische Kompetenzen und Ressourcen für Berufsorientierung,



Vermittlung und Förderung. Eine koordinierte Zusammenarbeit kann dazu beitragen, dass Jugendliche mit Unterstützungsbedarf nicht zwischen institutionellen Zuständigkeiten verloren gehen.

Gelingendes Übergangsmanagement setzt jedoch voraus, dass Zuständigkeiten transparent sind und Informationen datenschutzkonform ausgetauscht werden können. Besonders wichtig ist eine gemeinsame Orientierung am individuellen Bildungs- und Berufsweg der jungen Menschen. Netzwerkmanagement bedeutet in diesem Zusammenhang, institutionelle Logiken so aufeinander zu beziehen, dass aus parallelen Angeboten ein anschlussfähiges Unterstützungssystem entsteht.

Multiprofessionelle Kooperation

Die Heterogenität der Lernenden und die wachsende Bedeutung sozialer und psychosozialer Unterstützungsbedarfe erweitern das professionelle Spektrum an beruflichen Schulen. Lehrkräfte arbeiten zunehmend mit Schulsozialarbeit, Jugendhilfe, Beratung und weiteren Fachkräften zusammen. Multiprofessionelle Kooperation kann insbesondere dann wirksam werden, wenn unterschiedliche Perspektiven nicht nebeneinanderstehen, sondern in gemeinsame Fall- und Entwicklungsprozesse überführt werden.

Voraussetzungen hierfür sind geklärte Rollen, gemeinsame Zielvorstellungen, verlässliche Kommunikationsstrukturen und ausreichend Zeit für Abstimmung. Unklare Zuständigkeiten können dagegen zu Doppelarbeit oder Verantwortungsdiffusion führen. Die Organisation muss daher Strukturen schaffen, in denen professionelle Unterschiede produktiv genutzt und zugleich gemeinsame Verantwortungsbereiche definiert werden.

Hochschulen als Innovations- und Reflexionspartner

Kooperationen mit Hochschulen eröffnen beruflichen Schulen Möglichkeiten der wissenschaftlichen Begleitung, Evaluation und gemeinsamen Entwicklung. Forschungs- und Entwicklungsprojekte können dazu beitragen, schulische Praxis systematisch zu reflektieren und Innovationen evidenzorientiert zu erproben.

Eine solche Zusammenarbeit ist allerdings nicht automatisch evidenzbasiert. Wissenschaftliche Erkenntnisse müssen auf die konkrete Organisations- und Handlungssituation der Schule bezogen werden. Umgekehrt kann schulische Praxis Forschungsfragen hervorbringen und zur Entwicklung praxisnaher Wissensbestände beitragen. Berufliche Schulen können damit als Orte kooperativer Wissensproduktion verstanden werden.

5. Heuristisches Modell: Die berufliche Schule als Netzwerkorganisation

Aus den theoretischen Überlegungen lässt sich ein heuristisches Modell mit vier miteinander verbundenen Dimensionen ableiten. Diese entspringt aus vorhandenen theoretischen und empirischen Überlegungen, besitzt jedoch nicht den Anspruch eines empirisch validierten Modells. Im Zentrum steht die berufliche Schule als verantwortliche Organisation. Um sie herum liegen unterschiedliche institutionelle und professionelle Akteure. Die Beziehungen zwischen ihnen sind nicht gleichförmig. Sie unterscheiden sich hinsichtlich Verbindlichkeit, Zielsetzung, Dauer und Ressourcen.

Relevant ist dabei die strukturelle Verankerung. Kooperation benötigt feste Ansprechpartner, Gremien, Kommunikationswege und gegebenenfalls schriftliche Vereinbarungen. Entscheidend ist weiterhin die Beziehungsqualität. Vertrauen, Verlässlichkeit und gegenseitige Anerkennung reduzieren Koordinationskosten und erleichtern die gemeinsame Problembearbeitung. Drittens braucht es gemeinsame Zielorientierung. Kooperation wird dann tragfähig, wenn die beteiligten Akteure einen nachvollziehbaren gemeinsamen Gegenstand identifizieren. Letztlich ist professionelles Netzwerkmanagement erforderlich. Die Schule muss Beziehungen initiieren, pflegen, moderieren und hinsichtlich ihres Nutzens reflektieren.

Das Modell lässt sich als konzentrische Struktur verstehen. Im Zentrum stehen die schulischen Kernaufgaben und die Verantwortung der Schule. In einem ersten Ring befinden sich unmittelbar lern- und ausbildungsbezogene Partner wie Betriebe und Kammern. Ein zweiter Ring umfasst Unterstützungs- und Übergangsakteure wie Arbeitsverwaltung und Jugendhilfe. Ein dritter Ring umfasst Wissens-, Innovations- und Regionalpartner wie Hochschulen, Kommunen und Weiterbildungsträger. Zwischen allen Ebenen bestehen Rückkopplungen. Die Schule ist dabei nicht zwingend der hierarchische Mittelpunkt, wohl aber eine zentrale koordinierende Organisation.

6. Forschungsstand und Einordnung

Der Bildungsbericht 2024 verdeutlicht die anhaltende Bedeutung von Berufsorientierung, Übergängen, Teilhabe und der Passung zwischen Bildungsangeboten und gesellschaftlichen bzw. wirtschaftlichen Anforderungen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024). Für die berufliche Bildung folgt daraus, dass institutionelle Schnittstellen nicht als Randthemen betrachtet



werden können. Gerade an Übergängen entscheidet sich, ob vorhandene Bildungs- und Unterstützungsangebote für Lernende tatsächlich anschlussfähig werden. Auch die Forschung zur Lernortkooperation verweist darauf, dass Kooperation zwischen Schule und Betrieb kontextabhängig ist und durch unterschiedliche Interessen und Organisationsbedingungen geprägt wird (Dehnbostel, 2022; Euler, 2020). Die häufig formulierte Forderung nach mehr Kooperation greift daher zu kurz, wenn nicht zugleich nach den Bedingungen ihrer Qualität gefragt wird. Quantität der Kontakte ist kein hinreichendes Kriterium. Für multiprofessionelle Kooperation gilt Ähnliches. Die Zusammenarbeit verschiedener Professionen kann Bildungs- und Integrationsprozesse unterstützen, setzt aber klare Rollen, gemeinsame Zielvorstellungen und institutionelle Ressourcen voraus. Aus der Zusammenschau ergibt sich somit ein Bild, in dem Netzwerkfähigkeit als eine organisationale Kompetenz beruflicher Schulen verstanden werden kann.

7. Diskussion

Die Perspektive der Netzwerkorganisation verschiebt den Blick von der einzelnen Kooperation auf die organisationale Fähigkeit, mehrere Beziehungen gleichzeitig zu gestalten. Damit wird Kooperation zu einer Frage der Schulentwicklung. Eine Schule, die zahlreiche Partnerschaften unterhält, ist nicht automatisch netzwerkfähig. Entscheidend ist vielmehr, ob sie Prioritäten setzen, Verantwortlichkeiten klären und Kooperationserfahrungen für die eigene Entwicklung nutzen kann. Dabei bestehen strukturelle Spannungen. Betriebe orientieren sich an Produktions- und Ausbildungsprozessen, Schulen an pädagogischen und curricularen Aufgaben, die Arbeitsverwaltung an gesetzlichen Förder- und Vermittlungslogiken und Jugendhilfe an sozialpädagogischen Unterstützungszielen. Diese Unterschiede sind nicht grundsätzlich problematisch, sie können vielmehr unterschiedliche Ressourcen in das Netzwerk einbringen. Konfliktträchtig werden sie dort, wo gemeinsame Ziele fehlen oder Abstimmungskosten die erwarteten Vorteile übersteigen. Für die Schulentwicklung ergeben sich daraus drei Konsequenzen. Erstens sollte Kooperation organisatorisch verankert und mit Zeitressourcen ausgestattet werden. Zweitens benötigen Schulen Kompetenzen im Netzwerk- und Schnittstellenmanagement. Drittens sollte die Qualität von Kooperation regelmäßig reflektiert werden, beispielsweise anhand der Fragen, ob Zuständigkeiten klar sind, ob Informationen zuverlässig fließen und ob die Kooperation einen erkennbaren Mehrwert für Lernende erzeugt. Die Netzwerkperspektive darf zudem nicht zu einer Überlastung der Schule führen. Wenn immer mehr gesellschaftliche Aufgaben an Schulen adressiert werden,

besteht die Gefahr, dass Kooperation als zusätzliche Arbeit ohne entsprechende Ressourcen organisiert wird. Netzwerkorientierung ist deshalb nur dann nachhaltig, wenn Verantwortlichkeiten zwischen den beteiligten Institutionen tatsächlich geteilt und Ressourcen entsprechend bereitgestellt werden.

8. Fazit

Berufliche Schulen sind aufgrund ihrer institutionellen Lage in besonderem Maße Netzwerkorganisationen. Ihre Bildungsaufgaben entstehen und bewähren sich an Schnittstellen: zwischen Schule und Betrieb, Bildung und Arbeitsmarkt, Unterricht und sozialer Unterstützung sowie Praxis und Wissenschaft. Kooperation ist daher nicht lediglich ein Zusatz zur eigentlichen Schularbeit, sondern eine Bedingung dafür, dass berufliche Bildung ihre Vermittlungs- und Integrationsfunktion erfüllen kann. Die zentrale Herausforderung besteht darin, aus einer Vielzahl einzelner Kontakte belastbare Kooperationsstrukturen zu entwickeln. Dazu gehören verbindliche Zuständigkeiten, gemeinsame Zielorientierungen, vertrauensvolle Beziehungen und professionelles Netzwerkmanagement. Berufliche Schulen können so zu regionalen Bildungs- und Entwicklungsakteuren werden, ohne ihre pädagogische Kernverantwortung aufzugeben. Für die weitere Forschung ergibt sich insbesondere die Aufgabe, die Qualität schulischer Netzwerke empirisch genauer zu untersuchen. Von Interesse sind dabei Fragen nach Netzwerkstrukturen, Koordinationsformen, Ressourcen, Machtverhältnissen und den tatsächlichen Effekten von Kooperation auf Bildungsbiografien. Das Konzept der Netzwerkorganisation bietet hierfür einen geeigneten theoretischen Ausgangspunkt, der Organisations-, Governance- und Berufsbildungsforschung miteinander verbindet.

Literatur:
Altrichter, H., & Maag Merki, K. (Hrsg.). (2016). Handbuch neue Steuerung im Schulsystem. Springer VS.

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. (2024). Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. wbv Media.

Dehnbostel, P. (2022). Lernorte beruflicher Bildung und Lernortkooperation. In einschlägigen Beiträgen zur beruflichen Bildung.

Euler, D. (2020). Lernortkooperation in der beruflichen Bildung. Beiträge zur Berufsbildungsforschung.

Fend, H. (2008). Neue Theorie der Schule: Einführung in das Verstehen von Bildungssystemen. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Huber, S. G., Bremm, N., & Scheiter, K. (2023). Schulentwicklung zwischen Evidenzorientierung und Innovation. In einschlägigen Beiträgen der Schulentwicklungsforschung.

Lex, T., & Gaupp, N. (2023). Übergänge gestalten: Forschung und Praxis zur beruflichen Integration junger Menschen.

Speck, K., Olk, T., & Stimpel, T. (2023). Multiprofessionelle Kooperation in Schule und Jugendhilfe. Beiträge zur Schul- und Jugendhilfeforschung.

Aktuelle Informationen aus der Bildungspolitik, Hinweise auf wichtige Entwicklungen und Neuigkeiten aus der Arbeit des Deutschen Lehrerverbandes Hessen: Der DLH-Newsletter informiert regelmäßig über relevante Themen für Lehrkräfte in Hessen.

Anmeldung ist unkompliziert und lohnt sich insbesondere für alle, die bildungspolitische Entwicklungen und berufliche Fragen zeitnah verfolgen möchten.

Newsletter abonnieren:



<https://deutscher-lehrerverband-hessen.de/newsletter/>

Immer informiert:
Der DLH-Newsletter

VON BORIS KRÜGER

Der Newsletter wird von Boris Krüger regelmäßig freitags veröffentlicht. Wer über aktuelle Entwicklungen und die Arbeit des DLH auf dem Laufenden bleiben möchte, kann den Newsletter direkt über die Homepage des Deutschen Lehrerverbandes Hessen abonnieren. Die

Kritik hat gewirkt Kürzung der Altersermässigung geringer

VON DR. CLAUD WENZEL



64. Lebensjahr auf 2,5 bzw. 3,5 Stunden erhöht werden. Jeweils eine halbe Stunde mehr. Es stellt sich allerdings die Frage, ob dies ausreicht und alle Lehrkräfte tatsächlich gesundheitlich bis 67 Jahre durchhalten können. Vielmehr ist eine frühzeitige und angemessene Entlastung wichtig, damit Lehrkräfte dauerhaft ihren Dienst ausüben können.

Wie bereits in der vorigen Ausgabe unserer Verbandszeitschrift Impulse und bundesweit in der Zeitschrift des BvLB (Ausgabe August/September 2026) erläutert, umfasst die Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften weit mehr als reine Präsenzzeit im Klassenzimmer. Korrekturen, Fortbildungen, die außerhalb der Unterrichtszeit liegen sollen, Elterngespräche, Konferenzen, Inklusionsaufgaben, Digitalisierung, individuelle Förderung, die zunehmende Heterogenität der Lerngruppen etc. führen zu einer erheblichen Arbeitsverdichtung. Zahl-

reiche Studien belegen seit Jahren die hohe psychische und physische Belastung im Schuldienst. Gerade ältere Lehrkräfte tragen aufgrund ihrer Erfahrung besondere Verantwortung im Kollegium und übernehmen häufig zusätzliche Mentoren- und Beratungsaufgaben.

Die Altersermässigung dient der Prävention von Überlastung und vorzeitiger Dienstunfähigkeit. Angesichts des bestehenden Lehrkräftemangels wäre es widersinnig, eine Regelung zu verschlechtern, die dazu beiträgt, erfahrene Kolleginnen und Kollegen länger gesund und damit länger im Dienst zu halten. Vielmehr tragen die Verschiebung und die Kürzung der Altersmässigung dazu bei, dass Betroffene früher in Pension gehen und dadurch den Lehrkräftemangel erhöhen.

Statt bewährte Entlastungsinstrumente zu verschieben und zu reduzieren, fordern wir die Landesregierung weiterhin auf, nachhaltige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ergreifen. Dazu gehören eine frühzeitige Entlastung der Lehrkräfte bereits ab dem 55. und eine umfassendere Entlastung ab dem 60. Lebensjahr.



Mitgliederversammlung des glb Main-Kinzig-Kreis

Geschichte, Austausch und Verbandsarbeit in Frankfurt

VON PETER KURZ

Zur diesjährigen Mitgliederversammlung trafen sich die Mitglieder des Gewerbelehrerverbandes Main-Kinzig-Kreis (glb-MKK) am 19. Juni 2026 in Frankfurt am Main. Treffpunkt war die Paulskirche, von der aus eine zweistündige Stadtführung durch die historische Altstadt begann. Auf dem Programm standen unter anderem die Paulskirche, der Römerberg, der Kaisersaal, der Eiserne Steg sowie die Neue Altstadt. Die Führung endete am Gerechtigkeitsbrunnen auf dem Römerberg, einem der bekanntesten Wahrzeichen Frankfurts. Der Brunnen mit der Justitia bildet seit Jahrhunderten den Mittelpunkt des historischen Platzes und spielte bereits bei den Kaiserkrönungen eine bedeutende Rolle.



Im Anschluss fand die Mitgliederversammlung in einer traditionellen Apfelweinwirtschaft in Sachsenhausen statt. Nach der Begrüßung durch den Kreisvorsitzenden Andreas Müller standen der Bericht des Vorstandes, die Kassenprüfung und die Entlastung des Vorstandes auf der Tagesordnung. Darüber hinaus diskutierten die Mitglieder intensiv über die zukünftige Entwicklung des Verbandes. Themen waren insbesondere die vorgesehenen Veränderungen bei der Altersermässigung hessischer Lehrkräfte und in diesem Zusammenhang die Beanspruchung von angesammelten Stunden auf dem Lebensarbeitszeitkontos sowie Ideen für künftige Veranstaltungen.

Neben den formalen Tagesordnungspunkten bot der Abend ausreichend Gelegenheit zum persönlichen Austausch. In angenehmer Atmosphäre wurden aktuelle Entwicklungen an den beruflichen Schulen diskutiert. Der gemeinsame Ausklang bei hessischen Spezialitäten unterstrich einmal mehr den hohen Stellenwert des kollegialen Miteinanders innerhalb des Kreisverbandes.

Die gelungene Verbindung aus kulturellem Programm, konstruktiver Verbandsarbeit und persönlichem Austausch machte die Veranstaltung zu einem erfolgreichen Treffen des glb Main-Kinzig-Kreis und zeigte erneut, wie wichtig der persönliche Kontakt für ein lebendiges Verbandsleben ist.



Nachrichten aus dem Hauptpersonalrat Schule (HPRS)

- 1) *ÄNDERUNG DES HESSISCHEN LEHRKRÄFTEBILDUNGSGESETZES: VERKÜRZUNG DES VORBEREITUNGSDIENSTES GEPLANT*
- 2) *KOMMUNIKATIONSPRÜFUNGEN ALS TEIL DER ZENTRALEN ABSCHLUSSPRÜFUNGEN IN HAUPT-UND REALSCHULEN*
- 3) *HITZESCHUTZ AN SCHULEN*
- 4) *BÜA*
- 5) *DIENSTLICHE BEURTEILUNGEN*
- 6) *BILDUNGSSCHANCENPAKET, U.A. NEUES FACH »KI UND DIGITALE WELT«*

Änderung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes: Verkürzung des Vorbereitungsdienstes geplant

Mit dem Gesetz zur Fortentwicklung der hessischen Lehrkräftebildung setzt die Regierungskoalition von CDU und SPD den Reformkurs im Bereich des Vorbereitungsdienstes fort. Nachdem vor knapp einem Jahr massive Kritik an der Kürzung des Ausbildungsfaktors bei der Betreuung von LiV aufgekommen war und bis heute nicht nur die Studienseminare beschäftigt, gibt es jetzt den nächsten Schritt: Nachdem in den vergangenen Jahren mehrere Bundesländer bereits eine zeitliche Kürzung vorgenommen haben, geht auch Hessen diesen Weg, und plant die Dauer von 21 auf 18 Monate zu reduzieren. Sowohl eine schriftliche als auch eine mündliche Beteiligung/Anhörung der Verbände wird im Laufe der nächsten Wochen erfolgen, bevor es dann im Herbst im Landtag mit den Beratungen weitergeht. Nicht nur die Dauer steht im Fokus, sondern auch die Strukturierung. So soll u.a. das bisherige Schulleitungsgutachten in ein Schulgutachten überführt und deutlich stärkeres Gewicht bekommen. Kritik dürfte hier hinsichtlich der Bedeutung der Fachlichkeit durch die vergleichsweise geringere Bedeutung der beiden (an Grundschulen drei) Fächer aufkommen. Zukünftig soll die immer wieder in der Kritik stehende Modularisierung entfallen, stattdessen wieder drei Säulen entstehen (2 Fächer und Pädagogik). Die Anzahl der Unterrichtsbesuche soll deutlich sinken, zugleich die Unterrichtsverpflichtung für die LiV von bislang max. 12 auf bis zu 16 Unterrichtsstunden pro Woche erhöht werden. In Verbindung mit einer bundesweit vergleichbaren 1. Phase der Lehramtsausbildung sollte eine weitere zeitliche Reduzierung, die eine weitere Verdichtung der Belastung der LiV wie auch der Mentorinnen und Mentoren bedeuten dürfte, noch einmal hinterfragt werden. Gesetz zur Änderung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetz

Gesetz zur Änderung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetz

<https://starweb.hessen.de/cache/DRS/21/0/05070.pdf>



Kommunikationsprüfungen als Teil der zentralen Abschlussprüfungen in Haupt- und Realschulen

Im zweiten Halbjahr des Schuljahres 2025/2026 fand hessenweit an ausgewählten Schulen das Pilotprojekt zur Kommunikationsprüfung für die Bildungsgänge Hauptschule und Realschule als mündlicher Teil der zentralen Abschlussarbeit Englisch statt. Der HPRS hat die Erkenntnisse und Erfahrungen der beteiligten Schulen aus dieser Pilotphase zusammengetragen und eine Rückmeldung an die Dienststelle gegeben. Neben Fragen zur Terminierung, zur zeitlichen Einbindung sowie zu inhaltlichen und konzeptionellen Aspekten stellte die Umsetzung die Schulen vor Ort vor allem vor erhebliche organisatorische Herausforderungen. Besonders kritisiert wurden der zusätzliche Arbeitsaufwand und die fehlende Entlastung angesichts einer ohnehin angespannten Fachkräftesituation. Der HPRS hat mit Nachdruck verdeutlicht, dass eine flächendeckende Einführung zum geplanten Zeitpunkt unter diesen Rahmenbedingungen nicht realisierbar ist.

Zunächst müssen tragfähige Organisations- und Entlastungskonzepte entwickelt werden. Das Projekt wird vorerst nicht verbindlich umgesetzt; der HPRS wird die weitere Entwicklung genau beobachten.

Hitzeschutz an Schulen

Angesichts der Hitzebelastungen, die auch noch nach den Sommerferien die Schulen vor massive Herausforderungen stellte, gelangte auch dieses Thema sowohl in den Landtag wie auch auf die Tagesordnungen der Gesamtpersonalräte und des Hauptpersonalrats. Insbesondere in den Arbeitsschutzausschüssen (ASA), in welche die jeweiligen GPRS laut Bundesgesetz zwei Mitglieder entsenden, und im Hauptpersonalrat über den Landesarbeitsschutzausschuss (LASA), taucht die Hitzebelastung schon seit längerem als Problemfeld auf. Medical Airport Service (MAS), GPRS, Schulträger, Vertreter des jeweiligen Staatlichen Schulamtes und andere Gremiumsmitglieder versuchen dort Lösungen in Form von Verschattungsmöglichkeiten, Trinkbrunnen u.ä. zu finden. Während die Opposition im Landtag schnelle Lösungen

u.a. in Form von Klimaanlage, Lüftungsanlagen und Begründungsprogrammen umfassend fordert, setzt die Landesregierung auf technische Maßnahmen im Zuge von »Hitzehilfe für Hessen« für Pflegeeinrichtungen sowie Kindergärten, und verweist auf den Hitzeaktionsplan des Landes Hessen. Dieser wie auch regionale bzw. lokale Hitzeschutzaktionspläne von Kreisen und Kommunen sind allerdings kritisch betrachtet relativ allgemein gehalten, was angesichts der enormen Investitionskosten für die Schulträger mit einer Vielzahl von Schulgebäuden wenig überrascht, andererseits auch bauliche Lösungen nicht gerade beschleunigt. Einige Schulen sind bereits dazu übergegangen, an heißen Tagen Kurzunterricht zu erteilen: Dabei werden die Unterrichtsstunden von regulären 45 Minuten Dauer auf 30 Min. gekürzt. Hier tauchen zumindest zwei weitere Herausforderungen auf: Schulen müssen unabhängig von den Temperaturen die Betreuung von Schülerinnen und Schülern sicherstellen, und die Anforderungen des Abiturs, welche für die Oberstufe eine zu erteilende Unterrichtsdauer definiert, könnte anders zu betrachten sein als Primar- und Sekundarstufe I. Dem entgegen stehen andererseits Gesundheitsaspekte, die in bestimmten Konstellationen darüber hinaus auch für Lehrerinnen und Lehrer wie auch für UBUS-Kräfte Gefährdungen darstellen können.

Hitzeaktionsplan des Landes Hessen

https://familie.hessen.de/sites/familie.hessen.de/files/2025-06/hessischer_hitzeaktionsplan.pdf



BÜA

Im Rahmen eines Artikelgesetzes wird der Schulversuch zur Berufsfachschule zum Übergang in die Ausbildung (BÜA) wurde im Rahmen eines Artikelgesetzes vom Landtag noch vor den Sommerferien verabschiedet. Leider waren die dlh-Verbände nicht zur schriftlichen und mündlichen Anhörung eingeladen worden, was sich hoffentlich nicht noch einmal wiederholen wird. Ziel der BÜA ist es, Schü-



lerinnen und Schülern einen Übergang in ein duales Ausbildungsverhältnis zu ermöglichen. Nachdem zunächst 39 berufliche Schulen teilgenommen haben, werden nun 92 öffentlichen beruflichen Schulen einbezogen. Schülerinnen und Schüler ohne oder mit einem Hauptschulabschluss sollen bereits nach einem Schuljahr in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt werden. Unterschieden wird dabei in einen ein- und einen zweijährigen Bildungsgang. Es kann sowohl ein dem Hauptschulabschluss entsprechenden Abschluss erlangt werden (einjährig), wie auch die mittlere Reife (zweijährig) erreicht werden kann. Neben der intensiven Berufsberatung und dem Unterricht in allgemeinen Fächern wie z.B. D, M, E, SPO findet eine Profilbildung statt, und im berufsspezifischen Bereich wie z.B. Pflege oder Elektrotechnik Kompetenzen auch durch Betriebsphasen erworben. Ein Schwerpunkt liegt in beiden Bildungsgängen im Profilgruppenunterricht, in welchem an überfachlichen Kompetenzen gearbeitet wird. Kritik an BÜA wird u.a. dahingehend geübt, dass es trotz allem auch dann noch vorkommen kann, dass Lernende ohne Schulabschluss die Schule verlassen.

Artikelgesetz BÜA, Altersermässigung etc.

<https://starweb.hessen.de/cache/DRS/21/1/04601.pdf>



Dienstliche Beurteilungen

Zum 1.8.2026 sind neue Richtlinien für die dienstliche Beurteilung (DB) der Lehrkräfte des Landes Hessen in Kraft getreten. Es bleibt dabei, dass Beurteilungen für Lehrerinnen und Lehrer grundsätzlich nur aus besonderem Anlass erfolgen, nicht als Regelbeurteilung, wie dies teilweise bei anderen Berufsgruppen der Fall ist. Zu den Anlässen zählen u.a. Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Beförderung oder Funktionsstelle, auf eine Tätigkeit im Auslandsschuldienst, im Hochschuldienst, und auf Antrag der Lehrkraft, jedoch nicht für Beamte auf Widerruf. Die Richtlinien gelten sowohl für Beamtinnen und Beamte, wie auch für Angestellte, für Schulleitungen, hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder, und auch für Lehrkräfte, die für eine Tätigkeit im Auslands- oder Ersatzschuldienst beurlaubt sind. Weiterhin gibt es eine Erst- und eine Zweitbeurteilung. Letztere soll weiterhin zur Erreichung einer Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse beitragen. Allerdings hat die Vergangenheit Anlass zur Vermutung gegeben, dass die Vergleichbarkeit je nach Region nicht in vollem Umfang gegeben ist. Umfänge hinsichtlich der vorzulegenden Entwürfe, Skizzen und Nachbesprechungskonzepte sind definiert worden. Die Anzahl der Formulare hat sich deutlich

erhöht, um den verschiedenen Anlässen besser Rechnung tragen zu können. Neu ist u.a., dass z.B. zum Ende der Probezeit keine Beurteilung, sondern eine »Feststellung der Bewährung« erfolgt. Textbausteine ersetzen eine Benotung. Die bislang bei einer DB notwendige Übereinstimmung von Punkten und entsprechender Begründung in den einzelnen Items/Beurteilungsmerkmalen, welche immer wieder auch Anlass zu Korrekturen oder Klagen gegeben hat, entfällt zugunsten einer reinen Leistungs- und Befähigungsbeurteilung zwischen 1 und 13 Punkten, die am Ende mit einem Freitext ergänzt werden kann. Vereinzelt Kritik gibt es hierzu bislang dahingehend, dass somit die Möglichkeit eingeschränkt würde, gute bis sehr gute Leistungen entsprechend deutlich zu würdigen. Im Sinne der Vereinfachung bzw. Entbürokratisierung ist davon auszugehen, dass eine deutliche Arbeits erleichterung für die beurteilenden Personen entsteht. Weiterhin mit Herausforderungen behaftet sind Kolleginnen und Kollegen, welche weitgehend z.B. für Personalratsarbeit über eine erfolgreiche Wahl freigestellt sind. Diesen wird nunmehr zwar die Möglichkeit eingeräumt, ihren Dienst für in der Regel sechs Monate wieder aufzunehmen, damit eine Beurteilung erfolgen kann. Dies ist allerdings gebunden an einen Beschäftigungsumfang von mindestens 50% und bei Nichtvorhandensein einer aktuellen DB.

Erlass vom 29.6.2026

https://kultus.hessen.de/sites/kultus.hessen.de/files/2026-07/2026-06-29_hmkb_beurtrl_lk_amsblattfassung_veroeffentlicht.pdf



Bildungschancenpaket, u.a. neues Fach »KI und digitale Welt«

Mit dem Bildungschancenpaket haben die Landesregierung und Kultusminister Armin Schwarz umfassende Ziele für die nächsten Jahre anvisiert, welches insgesamt ca. 50 Mio. € kosten sollen und 680 zusätzliche Lehrerstellen schaffen:

a) Neues Fach »KI und digitale Welt«: Noch im Frühjahr gab es deutliche Kritik am vermeintlichen Ende des im Koalitionsvertrag verankerten Fachs, welches nur noch über Ganztagesangebote hätte eine Rolle spielen lassen.

Insbesondere der hphv hatte immer wieder dieses Fach gefordert und seine Enttäuschung über den Umgang damit klar formuliert. Umso erfreulicher ist die erneute Wendung, dass das Fach nun doch verbindlich kommen wird, wenn auch in Schritten, und zunächst einstündig. Details zu Fragen der Ausbildung, Unterrichtsinhalte, der Bewertung werden Gegenstand konstruktiv-kritischer Auseinandersetzung sein, damit eine

Fokussierung und keine Überfrachtung am Ende des Prozesses stehen wird. Unterfüttert werden die Kompetenzen in der 4. Klasse mit dem Medienführerschein. Gesellschaftliche Diskussionen machen deutlich, wie gewichtig das Thema Digitalisierung und Mediennutzung bereits geworden ist. Hessen ist somit das erste Bundesland, welches ein solches Fach einführt.

b) Förderung in den Fächern Deutsch und Mathematik: Ab dem SJ 28/29 soll es dann 7 Deutschstunden pro Woche in der 1. Klasse geben. Angesichts der bundesweiten Kritik an sprachlichen Fähigkeiten von Schülerinnen und Schülern im Durchschnitt gesehen ist dieser erneute Zuwachs sinnvoll. Lesezeit soll in der 3. und 4. Klasse Verbindlichkeit schaffen und zum Lesen anregen. Welche Auswirkungen hierbei auf die Stundentafel entstehen, was auch für das Fach Digitale Welt gilt, wird zu beobachten sein. Spezifische Förderung erfährt auch der Mathe-Unterricht in der 5. und 6. Klasse. Die Arbeit in Kleingruppen ist positiv hervorzuheben, fordert aber zur Kommentierung heraus, grundsätzlich und perspektivisch über die Frage von Klassenteilern nachzudenken. Kleiner Lerngruppen in allen Jahrgängen ermöglichen einen besseren Unterricht, und mehr Zeit für die einzelnen Schülerinnen und Schüler. Außerdem steht das digitale Mathe-Lernsystem »bettermarks« über eine Landeslizenz für die Jahrgangsstufen 3 bis 13 zur Verfügung.

c) Scharfe Kritik erfuhr vor einigen Monaten auch der Umgang mit Zuweisungen über den Sozialindex. Von den bereits gestrichenen Stellen kehren jeweils 100 im SJ 27/28 wie auch in 28/29 zurück. Nicht nur Oppositionsparteien im Landtag kritisieren, dass die bisherigen Streichungen nicht vollständig zurückgenommen werden.

d) Einen Schritt in Richtung Stärkung des Leistungsgedankens gehen CDU und SPD durch einen Talente-Campus für besonders begabte Schülerinnen und Schüler, Ehrungen für herausragende Absolventen an Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien, und dem Ausbau des Landesfinaltags bei »Jugend trainiert für Olympia« um eine eigenständige Großveranstaltung für Outdoor-Sportarten.

Das Bildungschancenpaket

https://staatskanzlei.hessen.de/sites/staatskanzlei.hessen.de/files/2026-08/bildungschancenpaket_faktenblatt.pdf



Erstellung der PR-Nachrichten durch die dlh-Fraktion im Hauptpersonalrat Schule / Stand: 07.09.2026



