



# Impulse

Jahrgang 64

Ausgabe 4 / 2025

## **Berufliche Bildung im Wandel: Orientierung, Verantwortung, Zukunft**

- 04** *BÜA verschoben:  
Folgen für Schulen und Kollegien*
- 04** *Einfachlehrkräfte:  
Qualität und Fairness im Fokus*
- 06** *KI-Kompetenz in der Berufsorientierung*



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

## **I N H A L T** *Ausgabe Dezember 2025*

### **3 Vorwort**

### **4 Aktuelles**

- BÜA: »Bittere Überraschung Ämterseits?«
- Einfachlehrkräfte – Das Übel im System oder die Bankrotterklärung der Bildungspolitik?
- Was bleibt und was sich ändert: KI-Kompetenz in der Beruflichen Orientierung
- Sitzung des Bundeshauptvorstandes des BvLB am 28. und 29. November in Berlin
- Bildung und Beruf – der Podcast des BvLB mit Martin Lang und Pascal Koch
- Stellungnahme des glb Hessen zum Entwurf zur Neufassung der Verordnung über die Organisation und den Unterricht in den Fachklassen der Berufsschule
- Stellungnahme des glb Hessen zur zentralen Bedeutung der Lehrkräftebildung im beruflichen Bereich, zur Orientierung an wissenschaftlicher Evidenz und zum verantwortungsvollen Umgang mit Sparmaßnahmen
- OECD-Studie »Bildung auf einen Blick 2025« unterstreicht Handlungsbedarf: Berufliche Bildung stärken!
- dbb Hessen kritisiert Rheins Sparpläne scharf
- Ein weiterer Paukenschlag aus Karlsruhe
- Austausch zur Arbeitszeiterfassung mit Vertreter\*innen des HMKB
- Vernetzung für Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung
- Klausurtagung des glb Hessen am 23. und 24. Oktober im St. Bonifatiuskloster in Hünfeld
- Wir gratulieren  
Heini Schmitt ist neuer dbb Fachvorstand Beamtenpolitik

### **18 Nachrichten aus dem HPRS**

- Nachrichten aus dem Hauptpersonalrat Schule (HPRS) V-2025

#### **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](mailto: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](mailto:printinfo@kroeber.com)

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

# Liebe Kolleginnen und Kollegen

## *Berufliche Bildung im Spannungsfeld von Veränderung und Verantwortung*

Das Jahr 2025 hat deutlich gemacht, wie stark sich die Rahmenbedingungen beruflicher Bildung aktuell verändern. Viele Entwicklungen, die in dieser Ausgabe der Impulse aufgegriffen werden, prägen den schulischen Alltag unmittelbar und zeigen, wie eng politische Entscheidungen, schulische Organisation und pädagogische Arbeit miteinander verbunden sind.

Die Verschiebung der BÜA-Einführung hat an zahlreichen Schulen für Verunsicherung gesorgt. Kollegien, die bereits intensiv in Konzeptarbeit, Materialentwicklung und Organisation investiert hatten, sehen sich erneut mit Unsicherheiten konfrontiert. Ähnlich tiefgreifend wirkt die Diskussion um Einfachlehrkräfte: Die Frage nach Qualität, Fairness und langfristiger Systemstabilität beeinflusst nicht nur Personalentscheidungen, sondern auch die Atmosphäre in den Kollegien. Gleichzeitig rücken finanzielle Themen wie Besoldung und Alimentation angesichts aktueller Gerichtsentscheidungen stärker in den Fokus.

Einen wichtigen fachlichen Akzent setzt die Frage zur KI-Kompetenz in der beruflichen Orientierung. Jugendliche nutzen KI bereits selbstverständlich für schulische Aufgaben und zur Vorbereitung auf berufliche Entscheidungen. Schulen stehen daher vor der Aufgabe, Orientierung zu geben, Kompetenzen zu vermitteln und die Chancen neuer Technologien in pädagogisch verantwortlicher Weise einzubinden.

Weitere Berichte in dieser Ausgabe zeigen ein breites Engagement in der Fläche: Nachhaltigkeitsinitiativen, regionale Abstimmungen zu Fachklassenstandorten,

intensive Klausurtagungen und die Vernetzung auf Landes- und Bundesebene verdeutlichen, wie vielfältig berufliche Schulen arbeiten und wie sehr sie von aktiven Kolleginnen und Kollegen getragen werden.

Der Hauptpersonalrat Schule weist in seinen Informationen auf Themen hin, die 2026 weiter an Bedeutung gewinnen werden: mögliche Einschnitte im Bereich der Lehrerbildung, Fragen der Arbeitszeiterfassung, Anpassungen von Richtlinien und die Umsetzung des Projekts »Zukunftsfähige Berufsschule«. Viele dieser Entwicklungen werden den Berufsalltag in den kommenden Jahren prägen und erfordern eine klare Interessenvertretung sowie verlässliche politische Entscheidungen.

Diese Ausgabe zeigt deutlich, dass berufliche Bildung zugleich gefordert und hoch relevant bleibt. Sie lebt von stabilem Engagement, fachlicher Professionalität und einem starken Miteinander in den Schulen und Verbänden.

Zum Jahresausklang verbindet sich damit der Wunsch nach Ruhe, Erholung und neuen Kräften für die Aufgaben, die im kommenden Jahr anstehen. Möge 2026 geprägt sein von verlässlichen Rahmenbedingungen, einer konstruktiven bildungspolitischen Diskussion und der gleichen kollegialen Solidarität, die dieses Jahr getragen hat.

Mit kollegialen Grüßen

**Für den glb-Landesvorstand  
Dr. Christian Lannert**



BÜA – Berufsfachschule zum Übergang zur Ausbildung

## BÜA: »Bittere Überraschung Ämterseits?«

VON KARINA GOTTSCHALK



Die Nachricht kam überraschend: Die Einführung der neuen Schulform BÜA, ursprünglich für das Schuljahr 2026/2027 vorgesehen, wird verschoben. Grund dafür ist, dass die Rechtsabteilung des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen die entsprechende Verordnung bislang nicht fertigstellen konnte.

In den letzten Monaten haben viele berufliche Schulen intensiv an der Vorbereitung gearbeitet. Arbeitsgruppen entwickelten Unterrichtskonzepte, erstellten Materialien für verschiedene Niveaustufen, planten Kooperationsprojekte mit Betrieben und bereiteten die räumlichen Voraussetzungen vor. Auch Stellen für Schulsozialarbeit wurden ausgeschrieben, erste Gespräche geführt, und zukünftige Lehrkräfte für den Profilgruppenunterricht (PGU) setzten sich engagiert mit den neuen PGU-Formaten auseinander.

Nun steht vieles davon still. Die Verschiebung bremst die Motivation, insbesondere dort, wo schon konkrete Schritte unternommen wurden. Lehrkräfte, die sich auf BÜA eingestellt hatten, fragen sich, wann – und ob überhaupt – die Umsetzung folgen wird. Diese Unsicherheit erschwert es, die neue Schulform im Kollegium zu festigen und bei Skeptikern Rückhalt zu gewinnen.

Dennoch bleibt der Wille, weiterzumachen. Die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen halten zusammen, tauschen sich aus und unterstützen sich gegenseitig. Aber eine Frage bleibt offen: Wenn Schulen über Jahre hinweg engagiert an einem Konzept arbeiten können – warum gelingt es der zuständigen Behörde nicht, die rechtliche Grundlage rechtzeitig zu schaffen? ←



Was als pragmatische Antwort auf den Lehrermangel begann, hat sich zu einem strukturellen Problem entwickelt: Die Einführung von Einfachlehrkräften ist keine Lösung, sondern ein Symptom eines Systems, das sich selbst überholt hat. Statt Qualität und Gerechtigkeit zu

## Einfachlehrkräfte – Das Übel im System oder die Bankrotterklärung der Bildungspolitik?

VON CHRISTIAN GRUSS

fördern, wird mit dieser Maßnahme der Bildungsnotstand zementiert – auf dem Rücken der Schüler, der Kollegien und der Fachlichkeit.

### Die Mogelpackung »Einfachlehrkraft«

#### Gleiche Bezahlung – halbe Leistung

Einfachlehrkräfte erhalten mittlerweile das gleiche Gehalt wie voll ausgebildete Studienräte – und dass, obwohl sie nur ein einziges Fach unterrichten. Während Studienräte mehrere Fächer abdecken, beschränkt sich die Tätigkeit der Einfachlehrkraft auf ein enges Aufgabenfeld in nur einem Unterrichtsfach. Das ist nicht nur ungerecht, sondern der von mir schon angesprochene Schlag ins Gesicht all jener, die sich durch ein aufwendiges Studium von zwei Fächern und das anschließende Referendariat gekämpft haben.

#### Höhere Bezahlung – gleiche Leistung

In der aktuellen Bildungspolitik zeigt sich ein Widerspruch, der kaum zu überbieten ist: Fachlehrkräfte, die mit hoher fachlicher Kompetenz und pädagogischem Engagement unterrichten, erhalten in vielen Bundesländern lediglich eine Besoldung bis maximal A11. Gleichzeitig werden Einfachlehrkräfte, mit A13 vergütet – also auf dem Niveau eines voll ausgebildeten Studienrats. →

Diese Ungleichbehandlung ist nicht nur ungerecht – sie ist demotivierend. Sie sendet ein fatales Signal: Wer sich über Jahre qualifiziert, wer Verantwortung übernimmt und wer das System trägt, wird schlechter bezahlt als jene, die kurzfristig und politisch motiviert ins System geholt werden. Das ist keine Anerkennung von Leistung, sondern eine systematische Entwertung.

### **Ministerielle Augenwischerei**

Das Ministerium verkauft diese Gleichbezahlung als »Wertschätzung« – doch in Wahrheit ist es eine politische Nebelkerze. Man spart sich die Ausbildungskosten, zahlt das gleiche Gehalt und hofft, dass niemand merkt, wie sehr die Qualität leidet. Die Botschaft: Fachlichkeit und pädagogische Tiefe sind verzichtbar, solange die Lücke im Stundenplan gefüllt wird.

### **Kollegiale Spaltung und soziale Isolation**

#### **Anfangs willkommen, später isoliert**

Im Kollegium werden Einfachlehrkräfte zunächst freundlich aufgenommen – aus Mitleid oder Hoffnung. Doch sobald die Ungleichbehandlung offensichtlich wird, kippt die Stimmung. Die Kollegen, die jahrelang studiert und sich durch das Referendariat gekämpft haben, sehen die Ungerechtigkeit und wenden sich ab. Der Begriff »Einfachlehrer« wird zur sozialen Brandmarke.

### **Der Keil im Kollegium**

Die strukturelle Ungleichheit führt zu Misstrauen, Frustration und Spaltung. Einfachlehrkräfte stehen am Ende allein da – nicht nur fachlich, sondern auch menschlich. Sie sind nicht Teil einer Lösung, sondern Teil eines Problems, das das Kollegium belastet und die pädagogische Arbeit erschwert.

### **Gerechte Alternativen statt billiger Kompromisse**

Wer wirklich etwas gegen den Lehrermangel tun will, muss auf Qualität und Gerechtigkeit setzen. Hier einige Ansätze, die den Beruf wieder attraktiv machen könnten:

- Keine Klassenlehrerschaften für Fachlehrer
- Stundenangleichung von Fachlehrkräften zu Studienräten

- Anhebung der Besoldung für Fachlehrkräfte auf A12 oder A13, je nach Qualifikation
- Sofortige Anhebung auf A13 für Ingenieure um die Ungerechtigkeit zu Einfachlehrkräften zu kompensieren
- Klare Differenzierung der Aufgabenbereiche, damit Bezahlung und Leistung wieder in Einklang stehen

Diese Maßnahmen setzen auf Kompetenz statt Kompromiss – und auf Respekt gegenüber dem Beruf des Lehrers.

### **Zahlen, die entlarven**

Nehmen wir mal utopisch an, dass 144 Einfachlehrkräfte pro Jahr an den Schulen eingesetzt werden, ist dies natürlich nur ein Tropfen auf den heißen Stein!

Bei einem Mangel von 1.440 Lehrkräften jährlich dauert es bei dieser Milchmädchenrechnung zehn Jahre, bis die Lücke geschlossen ist – vorausgesetzt, niemand geht in den Ruhestand. Doch die Realität ist anders: Die Pensionierungswelle rollt, die Lücke wächst, und die Qualität sinkt.

### **Politisches Kalkül statt ehrlicher Reform**

Die Verantwortlichen wissen um diese Zahlen – und handeln dennoch nicht. Statt nachhaltiger Lösungen wird der Einfachlehrer durchs Land gepeitscht, als wäre er der Retter. In Wahrheit ist er das trojanische Pferd einer Politik, die sich vor echten Reformen drückt.

### **Fazit: Einfachlehrkräfte – das Übel, das man selbst geschaffen hat**

Die Einführung von Einfachlehrkräften ist keine Antwort auf den Lehrermangel, sondern ein Armutszeugnis. Sie sind das Ergebnis einer Politik, die lieber spart als gestaltet, lieber kaschiert als investiert. Wer Bildung ernst nimmt, muss sich gegen diese Entwicklung stellen – für die Schüler, für die Lehrkräfte, für die Zukunft.



**T**o find out what one is fitted to do and to secure an opportunity to do it is the key to happiness.«  
» Mit diesem Satz bringt John Dewey bereits 1909 auf den Punkt, was den Kern beruflicher Orientierung

## Was bleibt und was sich ändert: KI-Kompetenz in der Beruflichen Orientierung

VON DR. CHRISTIAN LANNERT



bis heute ausmacht. Jugendliche streben nach Anerkennung für das, was sie sind, und suchen einen Platz in der Gesellschaft, der sich subjektiv stimmig anfühlt. Berufswahl ist dabei nie nur ein kognitiver Abwägungsprozess, sondern immer auch emotional, sozial und biografisch geprägt und nicht selten durch Zufälle und unbewusste Einstellungen beeinflusst. Dieser bleibende Kern trifft auf eine Gegenwart, in der sich Rahmenbedingungen rasant verändern, insbesondere durch den Einzug Künstlicher Intelligenz (KI) in Schule, Lernen und Berufsorientierung.

### **Jugendliche fühlen sich oft orientierungslos**

Aktuelle Befunde zeigen, dass Jugendliche sich in ihrer Orientierungsarbeit häufig alleingelassen fühlen. Die repräsentative Befragung »Ausbildungsperspektiven 2025« der Bertelsmann-Stiftung (n = 1.755, 14–25 Jahre) verdeutlicht ein ambivalentes Lagebild: Nur ein Drittel der Befragten fühlt sich gut oder sehr gut informiert, während mehr als die Hälfte die verfügbaren Informationen als unübersichtlich, schwer verständlich und

überladen erlebt. Besonders hartnäckig hält sich der Mythos, ein Studium sei zwingende Voraussetzung für den Wunschberuf. Rund 43 Prozent der Jugendlichen teilen diese Annahme – obwohl sie empirisch nicht trägt. In der Breite ist bei unter zehn Prozent der Ausbildungsberufe in Deutschland ein Hochschulstudium zwingend erforderlich (BIBB-Berufsbeschreibungen 2024). Für viele attraktive Zielberufe im IT-Bereich, im Handwerk sowie in Gesundheits- und Sozialberufen existieren gut bezahlte, zukunftssichere duale Ausbildungswege. Ursachen für den Mythos lassen sich in einem Informationsdefizit, im gesellschaftlichen Prestige des Studiums, in medialen und schulischen Darstellungen sowie in fehlenden Praxisbezügen verorten.

Die Folgen sind erheblich: Wer sich in unsicheren Annahmen orientiert, trifft leichter Entscheidungen, die nicht zu den eigenen Interessen und Stärken passen. Daraus resultieren Fehlinvestitionen von Zeit und Geld, höhere Abbruch- und Wechselquoten sowie ein vermeidbar verengter Blick auf Ausbildungsoptionen. Für die berufliche Bildung insgesamt bedeutet das: Potenzielle Auszubildende gehen verloren, obwohl duale Wege bereits zuverlässig in gewünschte Tätigkeitsfelder führen. Gute Berufsorientierung muss daher zweigleisig ansetzen. Kognitiv braucht es Handlungsorientierung durch Praktika und berufsbezogene Unterrichtsangebote, eine systematische Informationsvermittlung zur (beruflichen) Zukunft und klare Ansprechpersonen für individuelle Beratung: Lehrkräfte und Berufsberatung. Emotional-affektiv geht es um die Stärkung eines positiven Selbstbilds, um Selbstwirksamkeitserfahrungen und Wertschätzung. Anerkennungssensible Berufsorientierung ist eine fächerübergreifende Aufgabe.

### **Künstliche Intelligenz in der beruflichen Orientierung**

Was sich hingegen spürbar wandelt, ist die Rolle von KI in der Orientierungsarbeit junger Menschen. Eine für den Arbeitsbereich Technikdidaktik der TU Darmstadt durchgeführte Vorstudie unter Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe II (N = 134, November 2025) zeigt eine sehr hohe Grundbekanntheit: Die allermeisten haben von KI gehört, viele nutzen sie regelmäßig im Schulkontext für Hausaufgaben, Präsentationen oder →

die Textarbeit; nur wenige verzichten gänzlich darauf. Besonders häufig wird KI eingesetzt, um Informationen zu recherchieren, Ideen für Projekte und Referate zu entwickeln, Zusammenfassungen zu erstellen sowie Texte zu formulieren und zu überarbeiten; auch für Übersetzungen und Sprachübungen findet sie Verwendung. Im Kontext der Berufsorientierung nutzen Jugendliche KI, um Informationen zu Ausbildungsgängen oder Studienmöglichkeiten zu sammeln, um Bewerbungsanschreiben oder den Lebenslauf zu verbessern, um Berufsvorschläge zu erhalten oder um Vorstellungsgespräche zu trainieren. Die wahrgenommene Nützlichkeit ist dabei hoch: 33,3 Prozent bewerten die Unterstützung als »sehr hilfreich«, 44,7 Prozent als »hilfreich«, während nur eine kleine Minderheit sie als wenig oder gar nicht hilfreich empfindet. Das Vertrauen in KI-Informationen zu Berufen ist ausbalanciert: Ein Teil vertraut »voll und ganz« oder »eher«, ein ähnlich großer Teil »teilweise«; nur wenige äußern deutliches Misstrauen.

Was Jugendliche an KI besonders schätzen, verdichtet sich in ihren Rückmeldungen: die Schnelligkeit und Zeitersparnis, die erleichterte Recherche, die Bündelung von Informationen und die Möglichkeit, Zusammenfassungen und verständliche Erklärungen zu erhalten. Sie betonen die breite Einsetzbarkeit im schulischen Alltag, die Personalisierung von Antworten, die Unterstützung bei Kreativität und Ideenfindung sowie die dialogische Interaktion. Gleichzeitig benennen sie klare Sorgen: Falschinformationen und unzuverlässige Antworten, Fragen von Daten- und Datenschutz, die Befürchtung eines Arbeitsplatzverlusts durch KI, die Angst vor einem Verlust an Selbstständigkeit und kritischem Denken sowie die Gefahr von Abhängigkeit. Hinzu kommen Bedenken gegenüber Fehlinterpretationen, Deepfakes und schwer einschätzbaren gesellschaftlichen Folgen. Aus diesen Erfahrungen formulieren sie konkrete Erwartungen an Schule: Sie wünschen sich Aufklärung und Erklärung, eine systematische Einführung in den verantwortungsvollen Umgang, mehr angeleitete Nutzung im Unterricht, die Förderung kritischen Denkens, klare Regeln der Nutzung sowie Akzeptanz und Qualifizierung auf Seiten der Lehrkräfte.

### **Schlussfolgerungen für die Praxis: KI-Kompetenz aufbauen**

Für Schulen und Lehrkräfte lassen sich daraus drei Schlussfolgerungen ziehen. Erstens: KI gehört fest zur modernen Berufsorientierung. Jugendliche nutzen sie bereits - die Schule muss diese Realität didaktisch aufgreifen und begleiten. Zweitens: Berufsorientierung kann durch KI stärker personalisiert werden. Individuelle Lernwege, Kompetenzprofile und Unterstützung in Bewerbungsprozessen werden technisch möglich und pädagogisch sinnvoll, sofern sie reflektiert angebunden werden. Drittens: Lehrkräfte und Schüler benötigen Orientierung und Fortbildung. Professionelle KI-Nutzung in der BO braucht klare Regeln, konkrete Beispiele und schulinterne Konzepte, um bestehende Unsicherheiten abzubauen. In diesem Sinne wird KI-Kompetenz zu einem zentralen Bestandteil beruflicher Entscheidungsfähigkeit.

Ein tragfähiger Orientierungsrahmen für KI-Kompetenz umfasst vier Dimensionen: die technisch-funktionale Fähigkeit, KI-Systeme zu bedienen, Grundprinzipien zu verstehen und Ergebnisse korrekt anzuwenden; die informational-kritische Fähigkeit, Ausgaben zu prüfen, Verzerrungen zu erkennen und Inhalte verlässlich einzuordnen; die ethisch-rechtliche Sensibilität für Datenschutz, Urheberrechte und Transparenzpflichten; sowie die reflexiv-gestaltende Fähigkeit, Chancen und Risiken für Lernen, Arbeit und Gesellschaft zu bedenken und KI aktiv sinnvoll einzusetzen (UNESCO, 2022). Diese vier Dimensionen sind kein Zusatz, sondern bilden das Fundament einer Berufsorientierung, die Jugendliche sowohl kognitiv als auch affektiv stärkt.

Berufliche Orientierung bleibt damit ein zutiefst individueller Prozess. Jugendliche suchen Anerkennung, Sinn und Passung und sie benötigen Praxisnähe, verlässliche Informationen und Räume der Ermutigung. Die digitale Transformation ändert daran nichts, eröffnet aber neue Wege der Unterstützung. Eine gute, anerkennungssensible Berufsorientierung verbindet heute handlungsorientierte Erfahrungen und umfassende Information mit der reflektierten Integration von KI. Sie gibt Halt in unübersichtlichen Informationslandschaften, macht duale Wege sichtbar, relativiert Mythen und stärkt die Selbstwirksamkeit. Wo Schule diesen Dreiklang aus Praxis, Information und Anerkennung herstellt und KI-Kompetenzen gezielt aufbaut, wächst berufliche Entscheidungsfähigkeit und damit die Chance, dass junge Menschen den Platz finden, der zu ihnen passt.

#### *Bibliographie*

Bertelsmann Stiftung (2025). *Ausbildungsperspektiven 2025 – Eine repräsentative Befragung junger Menschen (14–25 Jahre)*. Gütersloh.  
 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2024). *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe*. Bonn.  
 UNESCO (2022). *AI Competency Framework for Students and Teachers*. Paris: UNESCO.

# Sitzung des Bundeshauptvorstandes des BvLB

am 28. und 29. November in Berlin

VON MONIKA OTTEN



Am 28. und 29. November fand die Sitzung des Bundeshauptvorstandes des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e. V. (BvLB) in Berlin statt. In der Regel treffen sich die Landesvorsitzenden der Verbände in den einzelnen Bundesländern zweimal im Jahr mit den Mitgliedern des Bundesvorstandes des BvLB zum Austausch über aktuelle Themen und wahrgenommene Termine. In diesem Jahr gab es sogar eine dritte Sitzung im online-Format im September.

Die Bundesvorsitzenden Pankraz Männlein und Dr. Sven Mohr berichteten über ihre Aktivitäten im Interesse von weit über 120.000 Lehrkräften und ca. 2,4 Millionen Schüler\*innen, die an den berufsbildenden Schulen in Deutschland lehren und lernen. Der glb Hessen ist Mitglied im BvLB und somit habe auch ich an dieser Tagung zum wiederholten Male als Mitglied des Bundeshauptvorstandes teilgenommen. Die stellvertretenden Bundesvorsitzenden berichteten aus den Geschäftsbereichen Schul- und Bildungspolitik, Lehrkräftebildung, Dienst- und Tarifrecht, Internationale Berufsbildung sowie Presse und Öffentlichkeit. Ferner gab es Berichte der Leiter\*innen aus den Arbeitskreisen Bundesseniorinnen und -senioren, Gleichstellung und Fachlehrkräfte. In einigen der genannten Geschäftsbereiche und Arbeitskreise engagieren sich auch Mitglieder des glb Hessen.

Ein weiteres Thema war die Didacta, die vom 10. bis 14.3.2026 in Köln stattfinden wird. Der BvLB wird wieder mit einem größeren Stand und diversen Beiträgen vertreten sein. Wir werden über den Bundesverband Tickets für unsere Mitglieder beschaffen können. Sobald wir nähere Informationen haben, u. a. auch über den Preis der Tickets, werden wir Sie per Newsletter informieren.

Angesprochen wurde auf der BHV auch die Delegiertenversammlung und der anschließende Kongress des BvLB vom 7. – 8. Mai 2026 in Berlin. Wir werden vom glb Hessen mehrere Mitglieder dorthin entsenden.

**Über weitere Themen werden wir Sie in den nächsten Wochen und Monaten per Newsletter informieren.**



<https://www.bvlb.de/>



<https://kiosk.bvlb.de/ausgaben?publication=48f5c1de-e92a-435a-9e8b-b5d5a62620771de-e92a-435a-9e8b-b5d5a6262077>



**E-Magazin  
in der neuen App –  
jetzt herunterladen!**



<https://bvlb-app.webflow.io/>

Bildung und Beruf –

## der Podcast des BvLB mit Martin Lang und Pascal Koch

Was bewegt die berufliche Bildung in Deutschland? In ihrem Podcast sprechen Martin Lang und Pascal Koch mit Gästen aus Wissenschaft, Politik und Praxis über aktuelle Herausforderungen, innovative Ideen und zukunftsweisende Entwicklungen.

Klar, meinungsstark und nah dran an der Realität – für alle, die an beruflichen Schulen unterrichten, die Berufsbildung gestalten oder einfach mehr wissen wollen.



**Jetzt Reinhören!**



<https://castbox.fm/channel/Bildung-und-Beruf-%E2%80%93-der-Podcast-des-BvLB-mit-Martin-Lang-und-Pascal-Koch-id6712269?country=de>

**Sie haben ein Thema, das Martin Lang und Pascal Koch aufgreifen sollten? Schreiben Sie an [podcast@bvlb.de](mailto:podcast@bvlb.de) – Der BvLB freut sich auf Ihre Anregungen!**

*Stellungnahme des glb Hessen zum*

# Entwurf zur Neufassung der Verordnung über die Organisation und den Unterricht in den Fachklassen der Berufsschule

*(Fachklassenverordnung – FachklV)*

Aus unserem Verband haben wir verschiedene Rückmeldungen erhalten. Es herrscht unter anderem große Besorgnis darüber, dass im ländlichen Raum die jungen Menschen vor Herausforderungen stehen, die sie zum Teil nicht bewältigen können, bspw. weite Strecken zur nächsten Berufsschule, Blockunterricht und Probleme eine Unterkunft zu finden bzw. sie finanzieren zu können oder auch die fehlende Reife der Auszubildenden. Hier wird die Gefahr gesehen, dass sich die Auszubildenden eher für einen anderen als den gewünschten Beruf entscheiden und dann in der eigentlich nicht gewünschten Ausbildung scheitern. Weiterhin wird die Gefahr gesehen, dass regional einige Berufe nachhaltig aussterben und es so zu einem noch größeren Fachkräftemangel führt als bisher schon vorhanden.

Sicherlich gibt es Unterschiede in den Regionen und auch in den verschiedenen Berufsgruppen. Nicht überall werden die oben genannten Gefahren gesehen und eine differenzierte Betrachtung gewünscht. Auch positive Auswirkungen sind in den Blick zu nehmen. Deshalb gilt es nicht nur die Ampel im Auge zu behalten, sondern auch das soziale Gefüge im Umfeld zu berücksichtigen.

Im Folgenden möchten wir einige konkrete Fälle darstellen, die uns erreicht haben. Für den Kaufmann / die Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung wird die Georg-Kerschensteiner-Schule (GKS) als Regionalzentrum ausgewiesen. Sonderbar ist, dass sie - sobald sie als Regionalzentrum aktiv würde und den Kreis Darmstadt-Dieburg sowie den Odenwaldkreis dazu bekäme - die Zuständigkeit für die Stadt Hanau (Kennzahl 20) nach Fulda abgeben solle. Das ist praxisfern, weil dann nahezu alle Auszubildende bzw. die Betriebe wegen der großen Entfernung Gestattungsanträge stellen würden.

Problematisch wird auch gesehen, dass beim Fachmann/-frau für Systemgastronomie die GKS nicht mehr aufgeführt wird. Die aktuelle Vereinbarung lautet: Das erste Ausbildungsjahr wird an der GKS absolviert und ab dem zweiten Ausbildungsjahr gehen die Auszubildenden an die Bergiusschule nach Frankfurt. Die IHK Frankfurt übernimmt dann auch den ersten Prüfungsteil (GAP 1). Bei der Fachkraft für Gastronomie Fachrichtung Systemgastronomie wird die GKS ebenfalls nicht mehr aufgeführt. Beide genannten Berufsgruppen werden zusammen mit den ReVas beschult, von denen es zwar auch nur wenige gibt, jedoch alle zusammen machen eine gute Klassengröße aus.

An der Beruflichen Schule des Wetteraukreises in Butzbach gibt es seit vielen Jahren die Zweijährige Fachschule für Technik mit hohen stabilen Zahlen. Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass viele Studierende vorher dort in der Berufsschule (Industriemechanikerinnen/Industriemechaniker) waren und eine gute Zusammenarbeit und ein enger Kontakt mit den Betrieben aus der Umgebung gepflegt wird. Es hat sich gezeigt, dass immer wieder Ausbilder der aktuellen Schülerinnen und Schüler (Ausbildung zum\*r Industriemechaniker\*in) schon dort in der Berufsschule waren und dann anschließend die Zweijährige Fachschule absolviert haben. Daher ist es nicht erklärbar, warum dort nicht die Regionalklasse für die Ausbildungsberufe der Industriemechaniker\*innen und Maschinen- und Anlagenführer\*innen zugewiesen wurde und wir bitten das nochmals zu überdenken, vor allem im Hinblick darauf, die Fachschule weiterhin zu stärken.

Die Auszubildenden in der Landwirtschaft wurden als Regionalklasse der Berufsschule in Dieburg zugewiesen. Das ist für die Auszubildenden der Beruflichen Schule des Wetteraukreises in Butzbach kaum zu erreichen, auch weil viele von ihnen in kleinen Orten mit schlechten Anschlüssen an den öffentlichen Nahverkehr wohnen. Die Abwicklung der Anträge auf Gestattung des Besuches einer anderen als der zuständigen Berufsschule muss einheitlich erfolgen. Regelmäßig werden Gestattungsanträge von Auszubildenden abgelehnt, die diese Berufsschule besuchen möchten, weil sie besser zu erreichen ist, deren Betrieb jedoch nur wenige Kilometer von dort im Landkreis Gießen liegt und sie deshalb die Berufsschule in Alsfeld besuchen müssen. Hier wird argumentiert, dass der Schulträger nur eine Anreise und eine Abreise während der Zeit des Blockunterrichts bezahlen muss. Angeblich wird dem Auszubildenden die Möglichkeit gegeben, in Alsfeld während des Blockunterrichts zu wohnen. Die Ausbildungsbetriebe zahlen die Unterkunft aber nicht und die Auszubildenden können sie sich nicht leisten. Andererseits werden Gestattungen von Auszubildenden, die in eine andere Berufsschule möchten als in die Beruflichen Schulen des Wetteraukreises in Butzbach rein nach den Kriterien der Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln von Haustür zu Haustür genehmigt.

An der beruflichen Schule des Wetteraukreises in Butzbach ist die Regionalfachklasse für die Hotelfachleute angesiedelt. Das wird in vollen Umfang unterstützt. Fraglich ist allerdings, ob die Auszubildenden des Landkreises Limburg-Weilburg, die dorthin zugewiesen wer- ➔

den, auch dorthin gelangen. Auch an dieser Stelle werden die Problematiken der Gestattungsanträge wieder greifen. Des Weiteren wird diesbezüglich Unterstützung vom Wetteraukreis für Übernachtungsmöglichkeiten gewünscht. Denkbar wäre hier vielleicht auch eine Regelung mit den Ausbildungsbetrieben, den Hotels im Wetteraukreis, um Übernachtungsmöglichkeiten zu schaffen. Aufgrund der Erreichbarkeit wäre auch zu überdenken, ob auch die Auszubildenden der Nachbarkreise, wie bspw. aus Gießen, nach Butzbach zugewiesen werden könnten.

Auch die Stellungnahme des BerufsschulCampus Schwalmstadt hat uns erreicht.

Am BerufsschulCampus Schwalmstadt wurde mit großer Spannung die Verordnung über die Organisation und den Unterricht in den Fachklassen der Berufsschule (Fachklassenverordnung FachklV) erwartet, insbesondere, wie in Bezug auf den Koalitionsvertrag, die Fläche in einer strukturschwachen Region wie dem Schwalm-Eder-Kreis gestärkt werden kann. Relativ ernüchternd ist dann das Ergebnis im Kollegium und in der Schulleitung angekommen.

Insgesamt wurde der BerufsschulCampus Schwalmstadt für fünf Berufe als regionales Berufsschulzentrum bestimmt.

Die Berufe Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel, Verkäufer/ Verkäuferin und Elektroniker/ Elektronikerin (Hw) FR Energie- und Gebäudetechnik sind sowohl am BerufsschulCampus Schwalmstadt als auch in den möglichen Einzugsbereichen nach Anlage 3 des Verordnungsentwurfs relativ stabil, so dass sich hier voraussichtlich keine Veränderungen in nächster Zeit ergeben werden.

Anders sieht es bei den Berufen Bäcker/ Bäckerin (Hw) und Fachverkäufer/ Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (IH) SP Bäckerei aus. Hier sind die Zahlen in beiden Berufen am BerufsschulCampus Schwalmstadt seit Jahren nicht mehr ausreichend für eine Zuweisung.

Wenn in den Oberzentren Kassel und Marburg an den Ernährungsschulen weiterhin diese Klassen gebildet werden können und diese Standorte aufgrund der schulträgerübergreifenden Regelungen auch noch für ihre Nachbarkreise Waldeck-Frankenberg und Werra-Meißner die zuständigen Berufsschulen sind, ist die Bildung von zuweisungsfähigen Klassen nur mit Auszubildenden aus dem Schwalm-Eder-Kreis am BerufsschulCampus Schwalmstadt sehr ambitioniert und die Bestimmung als regionales Berufsschulzentrum für uns zwar sehr erfreulich und erwünscht, aber wenig zukunftsfähig.

Der Schwalm-Eder-Kreis ist bekannt für seine ausgezeichneten Backwaren und verkauft diese über die ortsansässigen Bäckereibetriebe weit über die Kreisgrenzen hinaus. Sowohl Schulträger als auch die Innung haben ein großes Interesse, beide Berufe in der Region zu erhalten und engagieren sich stark dafür.

Deshalb erachte ich hier die Etablierung eines regionalen Berufsschulzentrums am BerufsschulCampus

Schwalmstadt für die Berufe Bäcker/ Bäckerin (Hw) und Fachverkäufer/ Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (IH) SP Bäckerei als äußerst wichtig und zielführend für die Stärkung der Fläche und als Verantwortung gegenüber dem Bäckerhandwerk in der Region. Zur Umsetzung müssen jedoch reale und faire Bedingungen für die Schule geschaffen werden, sonst kann ich meinem Kollegium die Sinnhaftigkeit des Verordnungsentwurfes nicht vermitteln und auch nicht erkennen, inwieweit das Projekt »zukunftsfähige Berufsschule« unsere Schule gestärkt hat.

Ich bitte um die Schaffung realistischer Bedingungen, um den Auftrag, ein regionales Berufsschulzentrum für die Berufe Bäcker/ Bäckerin (Hw) und Fachverkäufer/ Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (IH) SP Bäckerei am BerufsschulCampus Schwalmstadt zu schaffen, umsetzen zu können. Die sächlichen, personellen und räumlichen Bedingungen sind dafür am Standort vorhanden.

Schwalmstadt, 21.8.2025 Ralf Klinder, Schulleiter“

Im Bereich Südhessen wird die Zuteilung von Fachklassenstandorten zu den verschiedenen Beruflichen Schulen als viel zu gering angesehen und als Schwächung und Bedrohung für den ländlichen Raum und den dortigen Wirtschaftsstandort betrachtet.

Hinsichtlich des Zuschusses von pauschal 20 Euro für Unterbringungs- und Verpflegungskosten je notwendigen Aufenthaltstag sind wir der Ansicht, dass dies bei weitem nicht ausreichend ist. Nicht jede\*r Auszubildende\*r bzw. deren Erziehungsberechtigte sind in der Lage die zusätzlich entstehenden Kosten zu tragen und auch nicht jeder Ausbildungsbetrieb. Hier müssen die Pauschalen dringend erhöht werden und Schulträger, Schule und Ausbildungsbetrieb eng zusammenarbeiten, um kostengünstige Unterbringungs- und Verpflegungsmöglichkeiten zu schaffen. Einen beispielhaften Vorschlag für diesbezügliche Überlegungen haben wir oben bereits dargestellt. Wir sehen hier die Gefahr, dass junge Menschen unter den vorgesehenen Bedingungen von Ausbildungen absehen, die nur unter diesen Rahmenbedingungen absolviert werden können. Dadurch könnte ein bereits bestehender Fachkräftemangel noch weiter verstärkt werden!

Bildung ist eine Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft. Kurzfristig klamme Kassen und ein Mangel an Lehrkräften, an dessen Gründen auch dringend gearbeitet werden müsste, bspw. Arbeitsbelastung, eine Vielzahl von nicht pädagogischen Aufgaben, Besoldung im Vergleich zu Positionen in der Wirtschaft, dürfen nicht dazu führen, dass in bestimmten Regionen im ländlichen Raum Bildungschancen abnehmen und der Fachkräftemangel verstärkt wird. Langfristig betrachtet ist dies kontraproduktiv.

Daher nochmals unsere eindringliche Forderung:

Es gilt nicht nur die Ampel im Auge zu behalten, sondern auch das soziale und wirtschaftliche Gefüge im jeweiligen Umfeld zu berücksichtigen!



*Stellungnahme des glb Hessen zur zentralen*

# Bedeutung der Lehrkräftebildung im beruflichen Bereich,

*zur Orientierung an wissenschaftlicher Evidenz  
und zum verantwortungsvollen Umgang mit Sparmaßnahmen*

Die Lehrkräftebildung im beruflichen Bereich ist kein optionales Anhängsel des Bildungssystems, sondern ein Kernfaktor für die Zukunftsfähigkeit Hessens. Berufliche Schulen tragen die Verantwortung für die Qualifizierung unseres Fachkräftenachwuchses, die Integration vielfältiger Lerngruppen und die Vermittlung zentraler technologischer und wirtschaftlicher Kompetenzen. Wer hier spart, spart am Fundament.

Angesichts des gravierenden Fachkräftemangels und der zunehmenden Heterogenität der Schüler\*innen ist es unverantwortlich, die Lehrkräftebildung als vermeintliche Ressource für Haushaltskürzungen zu betrachten. Das ist ein gefährliches Signal: Man kann nicht öffentlich »Fachkräftesicherung« beschwören und im selben Atemzug die Strukturen schwächen, die genau diese Fachkräfte qualifizieren. Wer das tut, handelt widersprüchlich – und gefährdet bewusst die Zukunft beruflicher Bildung in Hessen.

Gut ausgebildete, professionell vorbereitete und motivierte Lehrkräfte entstehen nicht durch politische Absichtserklärungen, sondern durch verlässliche Strukturen, belastbare Studienangebote und echte Investitionen. Lehrkräftebildung ist eine Voraussetzung für wirtschaftliche Stabilität und soziale Gerechtigkeit – kein Kostenblock, den man nach Haushaltslage auf- oder abdrehen kann. Politische Entscheidungen über die Ausrichtung und Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung müssen auf wissenschaftlicher Evidenz beruhen, nicht auf Haushaltsdruck, tagespolitischem Kalkül oder ideologisch motivierten Strukturideen. Wer ohne Evidenz an bestehenden Strukturen herumexperimentiert oder kurzfristige Sparziele über fachliche Standards stellt, gefährdet direkt die Qualität der beruflichen Bildung. Gute Lehrkräftebildung entsteht aus Forschung, Praxisbezug und professioneller Ausbildung – nicht aus pauschalen administrativen Vorgaben oder politischem Gestaltungswillen ohne fachliche Grundlage.

Für den glb Hessen ist klar: Sparmaßnahmen an der Lehrkräftebildung sind eine Kapitulation vor den tatsächlichen Herausforderungen. Jede Kürzung bei Stu-

dienmöglichkeiten, Qualifizierungswegen oder in der Begleitung angehender Lehrkräfte verschärft den Lehrkräftemangel – und dieser Mangel ist politisch hausgemacht, wenn man die Ursachen sehenden Auges ignoriert.

Ebenso lehnen wir entschieden ab, berufliche Schulen unter dem Deckmantel einer angeblich »zukunftsfähigen Berufsschule« auszudünnen. Zukunftsfähigkeit entsteht durch Investitionen, moderne Infrastruktur, ausreichend Personal und stabile Rahmenbedingungen – nicht durch das Wegkürzen von Standorten, Ressourcen oder Ausstattungen. Eine Politik, die Berufsschulen schwächt, schwächt die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Landes.

Statt Sparrunden zu organisieren, muss ernsthaft in die Gewinnung neuer Lehrkräfte investiert werden. Imagekampagnen ersetzen keine attraktiven Arbeitsbedingungen. Menschen entscheiden sich für den Lehrerberuf, wenn sie erleben, dass dieser Beruf ernsthaft wertgeschätzt und angemessen bezahlt wird – und zwar verfassungskonform. Alles andere ist Symbolpolitik.

## **Der glb Hessen fordert deshalb eine klare Kehrtwende:**

- Keine Strukturveränderungen ohne wissenschaftliche Evidenz.
- Keine Sparmaßnahmen, die die Qualität beschädigen.
- Keine politischen Modelle, die Modernisierung versprechen, aber faktisch Abbau betreiben.
- Echte Investitionen in Ausbildung, Personal und Infrastruktur.

Hessen braucht eine Bildungspolitik, die Verantwortung übernimmt – nicht eine, die Probleme vertagt und unter dem Deckmantel von »Effizienz« Ressourcen streicht. Lehrkräftebildung ist Zukunftspolitik. Wer hier spart, handelt gegen die Interessen des Landes.



Die aktuelle OECD-Studie zeigt: Deutschland steht im Bereich der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich gut da – doch die Herausforderungen sind unübersehbar.

## OECD-Studie »Bildung auf einen Blick 2025«

*unterstreicht Handlungsbedarf: Berufliche Bildung stärken!*

VOM BVLB BUNDESVERBAND

Als Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung begrüßen wir ausdrücklich, dass die duale Ausbildung in Deutschland weiterhin als Erfolgsmodell bestätigt wurde. Die vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit und die hohe Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit beruflichem Abschluss belegen die Stärke unseres Systems. Gleichzeitig mahnt die Studie aber auch zur Wachsamkeit: Die OECD weist zu Recht auf die wachsenden Kompetenzunterschiede zwischen Bildungsgruppen hin.

Der Anteil junger Erwachsener ohne Abschluss im Alter bis unter 25 Jahren liegt in Deutschland bei 15 Prozent – ein alarmierender Wert, werden doch dadurch nicht nur individuelle Lebenswege, sondern auch die wirtschaftliche Zukunft unseres Landes gefährdet.

### Der BvLB fordert daher:

- eine konsequente Förderung benachteiligter Jugendlicher, um Schulabschlüsse zu ermöglichen, Übergänge erfolgreich zu gestalten und den Erwerb von Berufsabschlüssen zu sichern;
- eine nachhaltige Lehrkräfteoffensive, die sich durch eine fundierte Lehrkräfteaus-, -fort-, und -weiterbildung auszeichnet;
- eine gezielte Stärkung der beruflichen Schulen.  
»Bildung auf einen Blick 2025 ist ein Weckruf für alle bildungspolitisch Verantwortlichen«, so die beiden BvLB-Bundesvorsitzenden Pankraz Männlein und Dr. Sven Mohr unisono. Und weiter stellen sie gemeinsam fest: »Berufliche Schulen sind Orte der Zukunftsgestaltung für junge Menschen und für unsere Gesellschaft.«

Der Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. setzt sich für die Interessen von weit über 120.000 Lehrkräften und ca. 2,4 Millionen Schüler und Schülerinnen ein, die an den berufsbildenden Schulen in Deutschland lehren und lernen.

## dbb Hessen kritisiert Rheins Sparpläne scharf

DBB HESSEN

In einem Interview mit der Bild-Zeitung hat sich Hessens Ministerpräsident Boris Rhein (CDU) offenbar dafür ausgesprochen, aus Kostengründen künftig weniger Beamte einzustellen. Erster Spitzenpolitiker fordert: Zu teuer! Staat soll keine Beamten mehr einstellen | Politik | BILD.de Dem dbb Hessen stoßen diese Aussagen den Regierungschefs sauer auf.

»Wir sehen, einmal mehr, eine deutliche Diskrepanz zwischen Worten und Taten«, sagt der Landesvorsitzende des dbb Hessen, Heini Schmitt. »Boris Rhein predigt Wasser und trinkt aber gleichzeitig Wein, wenn man sich die bisherigen Taten der Landesregierung anschaut.«

»Es könnte besser nicht passen«, fügt Schmitt hinzu. Während der Ministerpräsident gegenüber dem Boulevard-Blatt die potenzielle Kostenersparnis hervorhebe, »hat die Regierung seit Amtsantritt zwei neue Ministerien geschaffen, vier neue Staatssekretäre eingestellt und darüber hinaus viele neue Stellen geschaffen«, hält Schmitt fest und fügt hinzu: »Das haben wir immer wieder angeprangert.«

Auffällig auch: »Die meisten Bilderbuchkarrieren werden nach wie vor im Dunstkreis der Ministerbüros gemacht«, sagt Schmitt. Dabei sei immer wieder ein bestimmtes Muster erkennbar: »Das Einstellen erfolgt zunächst im Angestelltenstatus, nach wenigen Jahren kommt dann die Übernahme in das hochdotierte Beamtenverhältnis und dann wird durchbefördert.«

De facto bedeutet dies, dass Ankündigungen und Handlungen im Gegensatz zueinanderstehen. »Es ist schon bemerkenswert, mit welcher Unverfrorenheit zurzeit von allen Seiten die Axt am Berufsbeamtentum angelegt wird«, kritisiert Heini Schmitt den Vorstoß scharf. »Gerade ein CDUMinisterpräsident kann mit solchen Äußerungen einen nicht wieder gut zu machenden Schaden bis weit in die Gesamtstruktur der Verwaltung hinein anrichten, was sicher nicht sein Ziel gewesen sein kann.«

**R**und fünfeinhalb Jahre nach den Entscheidungen des BVerfG vom 4. Mai 2020 liegt nun das nächste Urteil vor. Danach war die Besoldung der Berliner Beamtinnen und Beamten in 95 Prozent der geprüften Besoldungsgruppen in den Jahren 2008 bis 2020 verfassungswidrig zu niedrig. Sieben Klagen lagen der Entscheidung zugrunde. Der Vorsitzende des dbb Hessen, Heini Schmitt, sieht in dem Urteil viele

## Ein weiterer Paukenschlag aus Karlsruhe

DBB HESSEN

Parallelen zur Situation in Hessen und einen entsprechenden dringenden Handlungsbedarf der Landesregierung.

Nach Feststellung des BVerfG war die Besoldung in Berlin in den Besoldungsgruppen A 7 bis A 11 jeweils in bestimmten Jahren nicht mit Art. 33 Abs. 5 GG vereinbar.

Das BVerfG hat in seiner heutigen Pressemeldung auch mitgeteilt, dass es den Prüfgegenstand über den Vorlagengegenstand hinaus erweitert hat und es hat besonders darauf hingewiesen, dass die Geltendmachung von Ansprüchen auf amtsangemessene Besoldung das Potenzial habe, die Arbeitsfähigkeit des BVerfG bis hin zu einer Blockade zu beeinträchtigen. »Angesichts der über 70 Vorlagen zur Alimentation

der Beamtinnen und Beamten in Deutschland war dieser Hinweis wohl mehr als notwendig«, sagt der Vorsitzende des dbb Hessen, Heini Schmitt.

So erfolgt auch der Hinweis darauf, dass durch die Erweiterung des Prüfgegenstands die jetzige Entscheidung für zahlreiche weitere vergleichbare Fälle aus anderen Ländern relevant sei. Damit ist klar, dass sich auch der hessische Besoldungsgesetzgeber nicht »zurücklehnen« kann mit dem Verweis darauf, dass es sich um eine Entscheidung für Berlin handelt.

Das BVerfG hat sein dreistufiges Prüfverfahren einschließlich der Bemessung der Mindestbesoldung mit der heute veröffentlichten Entscheidung fortentwickelt. »Es hat dabei auch erneut festgestellt, dass allein im Unterschreiten der Mindestbesoldung (Schwelle zur Prekarität) ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip liegt, was eine weitere Prüfung erübrigt«, sagt Heini Schmitt.

Das BVerfG hat sinngemäß auch betont, dass den Beamten aufgrund des Streikverbots durch das Anrufen des Gerichts ein wirksames Mittel zur Einforderung ihrer amtsangemessenen Besoldung zur Verfügung stehen muss.

In Berlin seien 57,8 % der Jahresnettoeträge der A-Besoldung betroffen, bis weit in den gehobenen Dienst hinein sei die Mindestbesoldung unterschritten, was auch zu einem Verstoß gegen das Abstandsgebot der darüber liegenden Besoldungsgruppen führe. Auch sei die Pflicht zur Fortschreibung der Besoldungsgesetzgebung in Berlin in zahlreichen Jahren evident verletzt gewesen.

»Wir erkennen darin viele Parallelen zu Hessen, werden in Kürze neue Berechnungen zur Mindestbesoldung veröffentlichen und fordern die hessische Landesregierung erneut und dringend auf, den zaghaft eingeschlagenen Weg zur Herstellung einer verfassungskonformen Alimentation durch die lineare Anhebung der Tabellen endlich konsequent zu Ende zu gehen«, sagt Schmitt.





Vertreter\*innen der Verbände/Gewerkschaften mit Herrn Textor (Abteilungsleiter III) und Herrn Petry (Abteilungsleiter Z)

**D**as Thema Arbeitszeiterfassung im schulischen Alltag ist schon seit einigen Jahren ein Thema, dass ausgehend von Urteilen des EUGH vom 14.5.2019 sowie dem des BAG vom

## Austausch zur Arbeitszeiterfassung mit Vertreter\*innen des HMKB

VON MONIKA OTTEN



13.9.2022 bundesweit diskutiert wird. Auch in unserem Verband gibt es keine einheitliche Position dazu. Bereits im Mai 2023 waren der glb und andere Verbände zum Austausch mit Vertreter\*innen des HKM nach Wiesbaden ins Ministerium eingeladen. Bereits damals habe ich mir ein Stimmungsbild aus unserem Verband eingeholt. Auch in diesem Jahr erhielten wir eine Einladung zu einem gemeinsamen Austausch mit

HMKB-Vertreter\*innen in die Hessische Lehrkräfteakademie nach Gießen. Neun hochrangige Personen des HMKB und elf Verbandsvertreter\*innen von Gewerkschaften und -Verbänden bzw. des HPRS haben an der Sitzung am 29. August teilgenommen. Um ein möglichst breites Meinungsbild zu erhalten, habe ich bei Schulleuten, Landesvorstandsmitgliedern und Kreisvorsitzenden um eine Rückmeldung zur Thematik gebeten. Die Auswertung ergab ein sehr differenziertes Bild hinsichtlich der Wünsche zur Arbeitszeiterfassung. Deutlich wurde aber auch die starke Arbeitsbelastung der Lehr- und Führungskräfte. In der Sitzung in Gießen wurden seitens des Ministeriums u. a. verschiedene Projekte und Studien benannt, mit denen in anderen Bundesländern Arbeitszeiterfassung erprobt wird. Aus der Bildungsministerkonferenz (BMK) gab es zum Zeitpunkt des Austausches noch keinen neuen Sachstand. Seitens des HPRS wurde der Initiativantrag bzgl. einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung von Lehrkräften an hessischen Schulen angesprochen.

Sowohl auf unserer Vertreterversammlung als auch am Tag danach auf unserer Klausurtagung haben wir verbandsintern die Arbeitszeiterfassung thematisiert bzw. intensiv diskutiert.

In den dlh-Nachrichten in dieser Ausgabe wird das Thema aufgegriffen und inhaltlich beleuchtet.



**A**m 12. und 13. September 2025 trafen sich VertreterInnen aus ganz Deutschland in Potsdam, um sich über Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung auszutauschen. Gastgeber waren der stellver-

## Vernetzung für Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

VON WAGNER



tretende Bundesvorsitzende Herr Nowatschin und die Schulleiterin Frau Beiler, die alle Teilnehmenden herzlich am Oberstufenzentrum Werder begrüßten. Vor Ort war der Vorsitzenden des BLV Brandenburgs, Herr Seifer. Für Hessen, war Herr Wagner vom Kreisverband Frankfurt als Delegierter des glb vertreten.

Die Schulleiterin stellte das OSZ Werder mit einer PowerPoint-Präsentation vor und betonte die vielfältigen Abschlüsse und pädagogischen Grundorientierungen der Schule. Besonders hervorzuheben ist, dass sie beim Umbau des Schulgebäudes bewusst auf die Verwendung von nachhaltigen Baustoffen geachtet hat.

Das Treffen in Potsdam war geprägt von konstruktiven Diskussionen. Im Mittelpunkt stand der praxisnahe Austausch über die neuesten Entwicklungen und Best-Practice-Beispiele aus den einzelnen Bundesländern. Besonders inspirierend war der Input-Vortrag von Herrn Geller aus Bayern, der für sein Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit bekannt ist. Er präsentierte mit Überzeugung die »Agenda 2030« des VLB Bayerns. Dabei ging es um ein Konzept wie nachhaltige Treffen auf Landesebene gestaltet werden können, bezogen auf An- und Abreise, Unterkunft, Verpflegung, etc. Diese Konzepte sollten bundesweit weitere Landesverbände zur Nachahmung bewegen, um für einen dynamischen und zukunftsweisenden Dialog sorgen.

Auch der Blick auf den Delegiertentag des BvLB in Berlin im Mai 2026 motivierte die TeilnehmerInnen. Die neun Anträge für eine noch stärkere Integration von Nachhaltigkeit in allen Bereichen der beruflichen Bildung wurden diskutiert und abgestimmt. Das Treffen setzte ein bundesweites, zukunftsorientiertes Signal: Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) wird als Grundstein für die Ausbildung der Fachkräfte von morgen verstanden und soll uns gemeinschaftlich voranbringen um eine nachhaltige Welt zu gestalten.

Wir haben nicht nur über Klimaschutz gesprochen, sondern ihn auch gelebt. Alle Teilnehmer sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit Elektroautos angereist. Zudem wurde das Hotel nach dem GreenSign-Zertifikat, das ein Umweltmanagement, regionale Wertschöpfung und soziale Verantwortung garantiert, ausgewählt. Ziel des Treffens war es, den eigenen CO<sub>2</sub>-Ausstoß so gering wie möglich zu halten.

Wir freuen uns auf das nächste Treffen der BvLB AG Internationales und Nachhaltigkeit in Mindelheim! Diesmal stehen nachhaltige Green Factory im Mittelpunkt.





*Impressionen aus der  
»Klosterstube« und aus  
dem Tagungsraum*

**Z**um dritten Mal trafen sich die Kreisvorsitzenden des glb und die Landesvorstandsmitglieder zu einer Klausurtagung in Hünfeld zu einem

uns sehr darüber, dass wir einige neue Mitglieder für unseren Landesvorstand gewinnen konnten.

Neben der Reflexion der Vertreterversammlung haben wir uns am zweiten Tag unserer Klausurtagung auch intensiv mit den Themen BÜA, Arbeitszeiterfassung, Situation an den Studienseminaren und die Folgen für die Ausbilder\*innen und die LiV, Fortbildungsregelungen für Lehrkräfte sowie verbandsinternen Herausforderungen und Aufgaben intensiv auseinandergesetzt, um die Interessen unserer Mitglieder auch in Zukunft gut und sachgerecht vertreten zu können. ←

## Klausurtagung des glb Hessen

*am 23. und 24. Oktober im St. Bonifatiuskloster in Hünfeld*

VON MONIKA OTTEN



intensiven Austausch. Nicht nur das Fachliche spielte eine Rolle, sondern auch die persönliche Begegnung und die Möglichkeit zum persönlichen Austausch in einem größeren zeitlichen Rahmen waren und sind von großer Bedeutung.

Einen breiten Raum nahmen die Vorbereitung und Durchführung unserer Vertreterversammlung ein, über die ich in der nächsten Ausgabe unserer Verbandszeitschrift ausführlicher berichten werde. Wir freuen





Der glb Hessen gratuliert Heini Schmitt, Landesvorsitzender des dbb Hessen, sehr herzlich zur Wahl zum neuen dbb Fachvorstand Beamtenpolitik.

**Weitere Informationen erhalten Sie unter:**

<https://www.dbb.de/artikel/heini-schmitt-ist-neuer-dbb-fachvorstand-beamtenpolitik.html>



*Wir gratulieren*

## Heini Schmitt ist neuer dbb Fachvorstand Beamtenpolitik

VON MONIKA OTTEN



Heini Schmitt hat sich in den vergangenen zehn Jahren überaus engagiert für die Interessen der Beamt\*innen und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst eingesetzt. Sein unermüdlicher Einsatz in Bezug auf Besoldung und Alimentation ist von großer Bedeutung für die Beamt\*innen in Hessen. Diese Arbeit wird er nun auf Bundesebene zum Wohle aller Beamt\*innen in Deutschland fortsetzen können. Ebenso wird er sich intensiv für die Bewahrung des Berufsbeamtentums engagieren. Ganz herzlichen Dank für die gute Zusammenarbeit in den vergangenen zehn Jahren!

Der glb Hessen ist über die Mitgliedschaft im dbb Hessen und die Mitgliedschaft im BvLB auch unter dem Dach des dbb Beamtenbund auf Bundesebene.

Ebenso wie sich Heini Schmitt in Hessen für die Interessen der Lehrkräfteverbände und deren Mitglieder eingesetzt hat und ich immer wieder ein offenes Ohr für unsere Anliegen gefunden habe, setzt sich auch der dbb Bund für die Lehrkräfte ein. Der Vorsitzende des dbb Bund Volker Geyer hat in einem Interview ausgeführt, dass der Beamtenbund dem CDU-Generalsekretär Carsten Linnemann widerspreche: Lehrer müssten Beamte bleiben. Der dbb-Chef betonte die Bedeutung des Berufsbeamtentums und wendete sich gegen unsinnige neue »Reforminitiativen« aus SPD und CDU.

**Lesen Sie zu dieser Thematik den Artikel unter folgendem Link:**

<https://www.dbb.de/artikel/beamtenbund-widerspricht-linnemann-lehrer-muessen-beamte-bleiben-1.html>



# Nachrichten aus dem Hauptpersonalrat Schule (HPRS) V-2025

*DRASTISCHE KÜRZUNGEN IM BEREICH DER LEHRKRÄFTEAKADEMIE UND DER STUDIENSEMINARE GEPLANT  
TEILNAHME VON PERSONALRÄTEN AN ÜBERPRÜFUNGSVERFAHREN  
RICHTLINIEN, VERORDNUNGEN UND ERLASSE  
PROJEKT «ZUKUNFTSFÄHIGE BERUFSSCHULE»  
UNTERRICHT BEI HITZE  
ARBEITSZEITEREASSUNG*

## Drastische Kürzungen im Bereich der Lehrkräfteakademie und der Studienseminare geplant

Am 30.09. wurden bei einer Infoveranstaltung die Ergebnisse der Prognos-Erhebung präsentiert. Die Befragungen wurden über einen Zeitraum von mehreren Wochen im Frühjahr durchgeführt. Kritik kam bereits direkt am Anfang auf, als der Eindruck unter den befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern entstand, dass die Beantwortung verpflichtend sei, was aber nicht der Fall war. Im Ergebnis wird unter Bezugnahme auf die Studie in den Raum gestellt, dass drastische Kürzungen notwendig sind. Dies beginnt von der Dauer des Vorbereitungsdienstes von 21 auf 18 Monate (mit dem Hinweis, dass andere Länder einen kürzeren Zeitraum dafür vorsehen), und geht weiter über den Anrechnungsfaktor für die Betreuung, der sich deutlich verschlechtern soll (von 4,9 auf 4,3). Bereits vorher wurden Beförderungen und Einstellungen gestoppt. Etliche Kolleginnen und Kollegen mit erfolgter Versetzung warten teilweise schon über ein Jahr auf ihre Beförderung. Das Einsparvolumen könnte bei insgesamt ca. 25% liegen. Die Bereiche Aus- und Fortbildung sind besonders wichtig für die Schulen in Hessen, da die angehenden Lehrerinnen und Lehrer umfassend auf den Beruf vorbereitet werden sollen. Dies ist nur möglich, wenn in der Fläche die Studienseminare erhalten bleiben, und neben den Ausbilderinnen und Ausbildern dort auch Ausbildungsbeauftragte mit Abordnungen tätig sind. Es braucht Zeit, um die LiV zu betreuen. Neben den Seminaren bleiben auch die Unterrichtsbesuche bedeutsam. Der Aufwand dafür ist groß, und schon mit dem bisherigen Anrechnungsfaktor leisten alle Lehrkräfte einen enormen Einsatz an Stunden für die Fahrten zu den Ausbildungsschulen. Dies muss mindestens im bisherigen Umfang

erhalten bleiben, um eine gute Ausbildungsqualität zu gewährleisten. Der Beförderungsstopp sollte umgehend enden, und auch Neueinstellungen wieder möglich sein. Nach der Verschiebung der zweiten Stufe der Besoldungserhöhung und der Rückführung aus Ansparungen im Schulbudget ist jetzt eine weitere Sparmaßnahme zu beobachten, die nicht so richtig zu passen scheint, was man im Koalitionsvertrag festgehalten und auch hinterher betont hat: An der Bildung wird nicht gespart, sondern dort wird investiert. Wir fordern auf die angedachten Kürzungen zu verzichten, um für die Schülerinnen und Schüler in Hessen weiterhin gute Bildung zu gewährleisten.

## Teilnahme von Personalräten an Überprüfungsverfahren

Der §61 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) regelt die Informations- und Teilnahmerechte des Personalrats. Genauer wird dazu u.a. in (3) ausgeführt:

»Bei Auswahlverfahren, Aufnahmetests oder Auswahlen, denen sich Bewerberinnen oder Bewerber für eine Einstellung oder eine Ausbildung zu unterziehen haben, und bei Auswahlverfahren zur Besetzung eines Amtes mit Funktionsbezeichnung entsendet der Personalrat, der mitzubestimmen hat, eine Vertreterin oder einen Vertreter in das Gremium.«

D.h., dass der Personalrat vollwertiger Bestandteil der Prüfungskommission ist, mithin auch vollumfänglich an dem Verfahren teilnimmt. Eine Reduzierung dahingehend, dass die PR-Vertretung lediglich zum Schluss gefragt wird, ob aus ihrer Sicht alles ordnungsgemäß abgelaufen sei, ist somit nicht zulässig. Zuletzt gab es hierzu an mehreren Stellen Situationen, in welchen diese Mitwirkung des Personalrats auf unterschiedlichen Ebenen im Sinne von §61 (3) nicht umgesetzt wurde.

## Richtlinien, Verordnungen und Erlasse

Mehrere rechtliche Regelungen sind zur Zeit in der Anbahnung oder bereits in der Beteiligung, da entweder die bisherigen Vorgaben auslaufen oder auch eine Änderung z.B. durch das Ministerium (HMKB) vorgesehen ist. Dies gilt u.a. für

- »Richtlinien über das Lebensarbeitszeitkonto bei Lehrkräften und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen« – gültig bis 31.12.25
- »Verordnung für Berufliche Orientierung in Schulen« (VOBO) – gültig bis 31.12.25
- »Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen«, - eigentlich gültig bis 31.12.25, vorsorglich um ein Jahr verlängert
- »Erlass zur Struktur der Funktionsstellen an allgemeinbildenden Schulen und Schulen für Erwachsene in Hessen« – gültig bis 31.12.28
- »Erlass Schulwanderungen und Schulfahrten« – zur Zeit geregelt über die Aufsichtsverordnung

Während es sich bei den Richtlinien zum LAK eher um geringfügige Anpassungen handelt, ist für die VOBO damit zu rechnen, dass es zu zusätzlichen Aufgaben kommt, die allerdings bislang schon durch die zur Verfügung stehenden Ressourcen völlig unzureichend unterfüttert sind. Gerade im Gymnasialbereich ist der Hinweis auf zur Verfügung stehende A14-Stellen mit Blick auf die zeitliche Beanspruchung nicht zielführend. Eine Ausweitung der Entlastungsstunden über alle Schulformen hinweg ist dringend geboten, da dieses Aufgabenfeld eine besonders hohe zeitliche Beanspruchung mit sich bringt.



## Projekt

### »Zukunftsfähige Berufsschule«

Von besonderer Tragweite ist der Modellierungsprozess, wie es das Land Hessen selbst nennt, für die Berufsschulen des Landes. Ziel ist es, alle 104 Berufsschulstandorte zu erhalten, und dies möglichst in der Fläche. Planungssicherheit soll somit auch für die jeweiligen Schulträger gegeben sein. Bereits festgelegt wurde die Absenkung der Mindestklassengrößen von bisher 15 Schülerinnen und Schülern entsprechend der bis zu vier Ausbildungsjahre auf 12 bis 5. Sofern diese Mindestgrößen nicht in zwei aufeinanderfolgenden Jahren erreicht werden, muss die Beschulung des Ausbildungsberufes an der jeweiligen Schule auslaufen. Die Konzentration dann auf regional oder landesweit zuständige Berufsschulzentren soll die Ausbildung in Hessen sichern. Argument für die Konzentration an Standorten in größeren Städten sind die baulichen Voraussetzungen wie auch die Verbindung zu Betrieben und Firmen in der unmittelbaren Umgebung. Mit Beginn des kommenden Schuljahres 2026/27 soll das Standortkonzept umgesetzt werden.

## Unterricht bei Hitze

Das Thema Unterricht an heißen Tagen kommt mittlerweile jedes Jahr auf die »Tagesordnung«, u.a. auch bei den Arbeitsschutzausschüssen oder bei Sitzungen von Gesamtpersonalräten. Auch wenn sich die Schulträger sicher bemühen, bei angespannter Haushaltslage insbesondere bei Neubauten oder größeren Sanierungen auch baulich die Hitzebelastung im Blick zu haben, so ist doch festzustellen, dass die meisten Schulen hier nicht gut ausgestattet sind. Die Aufstellung von Trinkbrunnen, das Anbringen von Folien an den Fenstern, das Verlagern von Unterricht

(so denn möglich) in geschützte Bereiche im Freien sind nur Notlösungen. Insbesondere aus Fachräumen, z.B. auch Sporthallen betreffend, lässt sich aufgrund des Fachbedarfs nur schlecht ausweichen.

Leider ist der Hitzeaktionsplan des Landes Hessen recht allgemein gehalten. So ist es zwar lobenswert, dass einige Schulträger bereits über eigene Hitzeaktionspläne verfügen. Jedoch fehlt es an Geld, um bauliche Maßnahmen hinreichend zu ermöglichen. Klimaanlage (ungeachtet ökologischer Fragen) lassen sich kaum realisieren. In den Sommerferien kam somit erneut die Diskussion um Sommerferienregelungen auf. Ob hier ein Neustart nach 2030, was Umfang und Zeitfenster dieser Ferien angeht, beim nächsten Turnus der längerfristigen Ferienregelungen gelingt, ist unklar. Bis dahin sollte zumindest vor Ort bei Begehungen und dann z.B. in den Arbeitsschutzausschüssen über die Herausforderungen geredet, und über Abhilfe gesprochen werden. Den ASA-Sitzungen kommt somit eine noch wichtigere Bedeutung zu, weswegen darauf zu achten wäre, dass die vorgeschriebenen Sitzungen (4x im Jahr aufgrund des Bundesgesetzes) auch wirklich stattfinden.

## Arbeitszeiterfassung

Ausgehend von verschiedenen Urteilen (EUGH vom 14.05.2019, BAG vom 13.09.2022) wird bundesweit über die Interpretation und die Folgen aus den Urteilen diskutiert. Während Befürworter einer solchen Erfassung darauf verweisen, dass diese Urteile hinreichend seien, dass sich daraus die Verpflichtung für den Arbeitgeber auch im Kulturbereich und für alle Lehrkräfte ergibt, wird dem u.a. entgegengehalten, dass nur die Arbeitszeit für die erteilten Unterrichtsstunden messbar sei, hingegen die restlichen Aufgaben nicht vorhersehbar und überprüfbar

seien. Fest steht, dass bislang keine nationale Umsetzung aus den Urteilen existiert. Andere EU-Länder zeigen bislang geringe bis keine Bestrebungen, eine Regelung zu treffen. Auch auf der Ebene der Kultusministerkonferenz gibt es noch keine Festlegungen. In Bremen startet zum 01.08.2026 ein Pilotprojekt, in welchem teilnehmende Lehrkräfte ihre Arbeitszeit für ein Jahr in einer App erfassen. In Sachsen hat bereits eine Studie mit mehr als 4000 Lehrkräften stattgefunden, deren Auswertung ansteht.

Die Herausforderung würde im Falle einer Umsetzung zumindest einmal darin bestehen zu klären, wie die Erfassung geschehen soll, welche die Arbeit außerhalb der Pflichtstunden betrifft (Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Wanderfahrten, Elterngespräche usw.). Die Arbeitszeiterfassung wäre in jedem Fall mit einem erheblichen zeitlichen und bürokratischen Aufwand für die unterrichtenden Lehrkräfte verbunden. Die anfallenden Datensätze müssten ausgewertet werden, was Ressourcen kostet. Die Frage, welche Arbeit wie erfasst werden kann und soll, würde letztlich vermutlich auch die zeitliche Deckelung bestimmter Aufgaben bei der Erfassung bedeuten. Die außerunterrichtlichen Tätigkeiten wären dann aufgrund der Erfassungsproblematik nicht mehr zu jeder Zeit leistbar (Arbeitsschutz). Gegebenenfalls würde sich daraus sogar eine Faktorisierung wie beim Hamburger Modell daraus ergeben. Denn angesichts der Kassenlage in Bund und Ländern ist nicht damit zu rechnen, dass mehr Geld zur Verfügung steht. Dies wurde gerade in Hessen bei den letzten Sparmaßnahmen im Schulbereich deutlich. Somit bliebe schließlich ein mögliches Ende der zurzeit weitgehend flexiblen Arbeitszeitgestaltung außerhalb des Stundenplans als wahrscheinliche Folge, und vielleicht eine Präsenzpflcht in der Schule, möglicherweise auch die Ferien betreffend. ←

