glb Impulse
Jahrgang 64 Ausgabe 3 / 2025

# Start ins neue Schuljahr

04 *Berufliche Schulen sind kein Störfaktor: Stellungnahme des glb*

07 *Alles über Teilzeit*

11 *KI-Agenten in der Schulverwaltung und im Unterricht nutzen*

dlh Deutscher Lehrerverband Hessen
dbb beamtenbund und tarifunion
BVLB

Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V. – Gewerkschaft für berufliche Bildung im Deutschen Beamtenbund (dbb) –

# Impulse

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

## INHALT *Ausgabe September 2025*


### 3 Vorwort

### 4 Aktuelles

- Berufliche Schulen sind kein Störfaktor, sie sind unverzichtbarer Teil unserer Bildungslandschaft
- Unglaublich!
- Austausch und Zusammenhalt statt Distanzierung
- Alles über Teilzeit – Heute: Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und Teilzeit in Elternzeit
- Auf dem Weg zur Idiokratie? Die undifferenzierte und unseriöse Debatte über Beamtenpensionen
- KI-Agenten in der Schulverwaltung. Chancen, Grenzen und Perspektiven
- Neuer Tarifvorstand des dbb zu Besuch in Hessen
- Arnold Gündling – eine eindrucksvolle Persönlichkeit Der Ehrenvorsitzende des glb Hessen ist 75

### 15 Aus den Kreisverbänden

- Apfel, Bembel und Begegnungen – Unser Ausflug zu Possmann

### 16 Pressemitteilungen

- Einfachlehrkräfte und die Ungerechtigkeit im Bildungssystem: Eine kritische Betrachtung
- Lehrerverband: Lehrkräfteausbildung in Hessen nicht kaputt sparen!

### 19 In eigener Sache

- Versand der Impulse als PDF
- Vervollständigung der Mitgliederdatensätze
- Änderungsmitteilungen



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

# Liebe Kolleginnen und Kollegen

Die beruflichen Schulen stehen im Mittelpunkt öffentlicher Diskussionen. Wer in den vergangenen Wochen die Schlagzeilen verfolgt hat, konnte es deutlich sehen: Berufsschülerinnen und Berufsschüler werden zu Unrecht als Störfaktor dargestellt. Elterninitiativen wehren sich gegen die Nähe zu Gymnasien, als ob dort zwei Welten aufeinandertreffen würden. In dieser Ausgabe der Im*pulse* zeigen wir, warum diese Sicht nicht nur falsch, sondern auch gefährlich ist. Berufliche Schulen sind unverzichtbar, sie sichern Fachkräfte, Integration und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Daneben geht es um unsere Arbeitsbedingungen. Teilzeitregelungen sind für viele Kolleginnen und Kollegen ein notwendiges Mittel, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Doch die Praxis zeigt: Was im Gesetz vorgesehen ist, wird im Alltag häufig durch Engpässe begrenzt. Wir beleuchten, welche Möglichkeiten bestehen und wo es hakt. Ebenso kritisch ist die Debatte über Beamtenpensionen. Plakative Prozentwerte geistern durch die Medien, ohne dass die Hintergründe erklärt werden. Wir ordnen die Diskussion ein und zeigen, was sie für Lehrkräfte tatsächlich bedeutet.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Ausgabe liegt auf der Digitalisierung. Künstliche Intelligenz ist längst mehr als ein Schlagwort. KI-Agenten können Verwaltungsarbeit erleichtern, Abläufe beschleunigen und Kommunikation verbessern. Doch wo liegen die Chancen, wo die Grenzen? Welche Lösungen sind datenschutzkonform, welche bergen Risiken? Praxisbeispiele geben erste Antworten.

Der neue dbb-Tarifvorstand hat Hessen besucht und erste Akzente gesetzt. Außerdem blicken wir auf aktuelle Fragen der Lehrkräfteausbildung: Gerüchte über Einsparungen an Studienseminaren sorgen für Verunsicherung. Stimmen aus dem Verband machen deutlich, warum Qualität und Kontinuität in der Ausbildung nicht zur Disposition stehen dürfen.

Und schließlich gibt es wie immer Berichte aus den Kreisverbänden, Einblicke in Veranstaltungen und Würdigungen engagierter Persönlichkeiten. Sie zeigen, dass berufliche Bildung nicht nur eine politische, sondern auch eine lebendige, kollegiale Gemeinschaft ist.

Diese Ausgabe der Im*pulse* bietet damit einen Rundumblick auf die Themen, die uns bewegen: Anerkennung der beruflichen Bildung, faire Rahmenbedingungen, sachliche Diskussionen über unsere Arbeitswelt und den klugen Einsatz neuer Technologien. Es lohnt sich, einzutauchen - denn all das betrifft uns direkt, und all das entscheidet mit über die Zukunft unserer Schulen.

Mit kollegialen Grüßen

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

*Pressemitteilung des glb Hessen*

# Berufliche Schulen sind kein Störfaktor, sie sind unverzichtbarer Teil unserer Bildungslandschaft

*glb Hessen reagiert mit Unverständnis auf Vorbehalte gegen Berufsschülerinnen und Berufsschüler*

Der Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen (glb) reagiert mit Ablehnung und Unverständnis auf die Proteste von Eltern eines Frankfurter Gymnasiums, die sich gegen die vorübergehende Unterbringung einer Beruflichen Schule in benachbarten Räumen ausgesprochen hatten. Die dabei vorgebrachten Argumente, von angeblichen Gefährdungen bis hin zu pauschalen Vorverurteilungen, zeugen aus Sicht des glb Hessen von Vorurteilen, Bildungsdünkel und mangelndem Wissen über berufliche Bildung.

Wer junge Menschen, die in Pflege, Handwerk, Technik, Logistik oder Verwaltung ausgebildet werden, pauschal als Risiko darstellt, verkennt die Grundlagen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens. Vor allem aber wird übersehen, wie sehr wir diese Menschen dringend brauchen.

In einer Zeit, in der vielerorts Fachkräfte fehlen und Berufliche Schulen eine zentrale Rolle bei der Integration junger Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund spielen, ist eine solche Geringschätzung beruflicher Bildung nicht nur unangemessen, sondern verantwortungslos. Berufsschülerinnen und Berufsschüler, ob mit Haupt- oder Realabschluss oder Abitur, leisten einen wichtigen Beitrag zur Stabilität unseres Landes. Sie übernehmen Verantwortung, arbeiten in systemrelevanten Berufen, engagieren sich in ihren Betrieben und wachsen Schritt für Schritt in ihre Rolle als tragende Stütze unserer Gesellschaft hinein.

Sie als »Problem« zu betrachten, obwohl sie aktiv an der Lösung zentraler Zukunftsfragen mitwirken, etwa der Fachkräftesicherung, der Versorgung unserer Bevölkerung oder der Integration junger Zugewanderter, ist nicht nur ungerecht, sondern auch kurzsichtig.

Besonders irritierend sind die persönlichen Zuschreibungen, die Berufsschülerinnen und Berufsschüler in der öffentlichen Debatte treffen. Die Unterstellung, sie seien eine potenzielle Gefahr für jüngere Kinder, bedient stereotype und abwertende Bilder, die mit der Realität Beruflicher Schulen nichts zu tun haben. Viele dieser jungen Menschen stehen bereits fest im Berufsleben, haben Ausbildungsverträge abgeschlossen und tragen konkrete Verantwortung im Alltag, oft früher als Gleichaltrige, die andere Bildungswege gehen.

Gerade die Beruflichen Schulen leisten einen entscheidenden Beitrag zur Chancengerechtigkeit. Sie vermitteln nicht nur Fachwissen, sondern auch Sprache, Werte, Struktur und Perspektiven. Sie geben jungen Menschen die Möglichkeit, ihren Weg in ein selbstbestimmtes und verantwortungsvolles Leben zu finden.

Der glb Hessen erwartet von Politik, Schulträgern und Öffentlichkeit ein klares Bekenntnis zur Bedeutung Beruflicher Schulen. Die jungen Menschen, die dort lernen, verdienen Respekt und Unterstützung. Persönliche Vorurteile dürfen kein Maßstab für Entscheidungen sein. Was jetzt gebraucht wird, ist Anerkennung, Vertrauen und ein deutliches Zeichen der Solidarität.

Zumal es sowohl für Lehrkräfte als auch Schüler*innen eine Zumutung wäre aufgrund möglicher Gesundheitsgefährdungen durch freiwerdende Schadstoffe und Belastungen wie Baulärm etc., die Julius-Leber-Schule im laufenden Betrieb zu sanieren. Es gibt auch eine Fürsorgepflicht diesem Personenkreis gegenüber, dem durch die vorübergehende Unterbringung in leerstehenden Räumen Genüge getan werden kann.

Es wäre angesichts klammer Kassen in den Kommunen ökonomisch nicht vertretbar, einerseits teuer gemietete Räume leer stehen zu lassen und anderweitig Räume zu mieten, die weitere erhebliche Kosten verursachen, die durch unsere Steuergelder finanziert werden müssen.

# Unglaublich!

VOM BVLB BUNDESVERBAND

In Frankfurt soll in einem (hinreichend großen!) Gebäudekomplex, in dem zwei Gymnasien untergebracht sind, übergangsweise eine Berufsschule zusätzlich einquartiert werden. Dieses Vorhaben führt zu heftigsten Reaktionen von Seiten der Eltern der Gymnasialschülerschaft. Diese fürchten um das Wohl ihrer Kinder und haben dafür eine Online- Petition eröffnet, die innerhalb kurzer Zeit bereits über 500 Unterstützer gefunden hat. Die Unterzeichner führen dort verschiedene Gründe an, die jeglicher Realität entbehren, so z. B.: ... die Schulformen passten nicht zueinander ... der Altersunterschied sei zu groß ... die pädagogische Arbeit könne leiden ... eine Schule solle ein Schutzraum für die Kinder sein ... Berufsschüler könnten einen schlechten Einfluss auf die Kinder im Gymnasium haben ... Gymnasiastinnen und Gymnasiasten könnten mit Alkohol, Drogen, Rauchen, Sex und anderen Erwachsenen-Verhaltensweisen in Kontakt kommen ... die Sicherheit und Entwicklung der Kinder werde riskiert ... es müsse eine klare Trennung von Kindern und Erwachsenen geben ... die Unterbringung einer Berufsschule an einem Gymnasium sei grob fahrlässig ... der Ruf des Gymnasiums könne leiden ...[1)] – unglaubliche Vorstellungen und Erwartungen!

»Diese und weitere ähnlich prononcierte Äußerungen in Richtung Berufsschule und ihre Schülerschaft sind für den Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB) und seine Mitglieder unerträglich!«, so die beiden Bundesvorsitzenden Pankraz Männlein und Sven Mohr unisono.

Als aufgeklärte Bürgerinnen und Bürger fragen sich unsere Kolleginnen und Kollegen: Wie kann es sein, dass junge Erwachsene, die sich wie an der Julius-Leber-Berufsschule in Frankfurt mitten in einer qualifizierten Berufsausbildung befinden – viele davon im Gesundheitswesen oder in systemrelevanten Verkehrsberufen –, pauschal als potenzielle Gefahr für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten dargestellt werden?

Berufsschülerinnen und Berufsschüler sind keine Problemfälle – sie sind Teil der Lösung. Sie tragen Verantwortung im Berufsalltag, sie stemmen Versorgung, Transport, Pflege und Organisation. Sie halten, oft unsichtbar, unsere Gesellschaft am Laufen – jetzt und in Zukunft. Ihre berufliche Ausbildung ist ein Pfeiler unseres Bildungssystems sowie unseres Wohlstands.

Was in der Diskussion mitschwingt, ist ein alarmierendes Maß an Bildungsdünkel und sozialer Distanzierung.

Es irritiert, dass Eltern ausgerechnet in einem so zentralen Bildungsort wie Frankfurt suggerieren, Gymnasiastinnen und Gymnasiasten müssten vor Berufsschülerinnen und Berufsschülern geschützt werden – als seien letztere Menschen »zweiter Klasse«. Als ob Bildung in verschiedenen »Kasten« stattfindet, zwischen denen es bitte keine Berührung geben dürfe.

Dabei wäre genau das Gegenteil wichtig: Begegnung. Miteinander. Respekt. Unsere pluralistische Demokratie lebt von Durchlässigkeit, von gegenseitiger Wertschätzung – und von der Anerkennung, dass berufliche und akademische Bildung gleichwertig sind. Wer das ignoriert, untergräbt nicht nur das Selbstwertgefühl hunderttausender junger Menschen in der Berufsausbildung, sondern auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt insgesamt.

Es braucht mehr Vertrauen in die pädagogischen Konzepte, in die kommunale Planung – und vor allem: mehr Vertrauen in die jungen Menschen, die an unseren Berufsschulen die Kompetenzen für eine erfolgreiche Berufslaufbahn erwerben. Diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen leisten etwas! Viele haben sich ganz bewusst für eine duale Ausbildung entschieden – für Praxis, Theorie und Verantwortungsübernahme.

Die Bundesvorsitzenden Pankraz Männlein und Sven Mohr appellieren: »Lassen wir uns nicht von diffusen Ängsten oder diffamierenden Äußerungen leiten. Statt Mauern zu errichten, sollten wir Brücken bauen – zwischen Schulformen, Lebenswegen und Milieus. Denn nur so funktioniert eine demokratische, inklusive und zukunftsfähige Gesellschaft.«

Quelle: BvLB Pressemitteilung vom 25.7.2025

*1) Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung – Rhein-Main Zeitung vom 21. Juli 2025: Eltern haben Angst vor Berufsschülern*

In einem Artikel der FAZ in der Rhein-Main-Ausgabe vom 21.07.2025 wird geschildert, wie Eltern von Schülerinnen und -Schülern an einem Gymnasium in Frankfurt/Main sich mit Petitionen dagegen organisieren, dass eine Berufsschule während der dringend anstehenden Sanierung ihrer asbestbelasteten Gebäude die leerstehenden Gebäudeteile der ehemaligen »Neuen Börse« im Ortsteil Bockenheim nutzt, in denen auch zwei Gymnasien ansässig sind. Die Eltern fürchten einen angeblichen schlechten Einfluss der älteren Berufsschüler auf die jüngeren Kinder und Jugendlichen der im Aufbau befindlichen Gymnasien.

# Austausch und Zusammenhalt statt Distanzierung

DEUTSCHER LEHRERVERBAND (DL)

**DL-Präsident Stefan Düll zum Protest von Eltern an einem Gymnasium gegen die vorübergehende Einquartierung einer beruflichen Schule in leerstehenden Räumen des Gebäudes.**

Der Mitgliedsverband BvLB des Deutschen Lehrerverbands, der die Lehrkräfte an beruflichen Schulen vertritt, wendet sich entschieden gegen die Haltung dieser Eltern. Die BvLB-Vorsitzenden Pankraz Männlein und Sven Mohr betonen: »Berufsschülerinnen und Berufsschüler sind keine Problemfälle – sie sind Teil der Lösung. Sie tragen Verantwortung im Berufsalltag, sie stemmen Versorgung, Transport, Pflege und Organisation. Sie halten, oft unsichtbar, unsere Gesellschaft am Laufen – jetzt und in Zukunft. Ihre berufliche Ausbildung ist ein Pfeiler unseres Bildungssystems sowie unseres Wohlstands.«

Der Deutsche Lehrerverband steht solidarisch an der Seite seines Mitgliedsverbandes BvLB. DL-Präsident Stefan Düll betont: »Die Beruflichen Schulen sind eine wichtige und wesentliche Säule des Schul- und Bildungswesens in Deutschland. Berufsschulen bilden in systemrelevanten Berufen aus, ohne die unsere Gesellschaft nicht funktioniert. Gymnasien haben hier keine Berührungsängste – und die Eltern von gymnasialen Schülerinnen und Schülern sollten auch keine haben. Viele Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen haben übrigens Abitur und haben sich für eine berufliche Ausbildung anstelle eines Studiums entschieden. In der heutigen Zeit braucht es mehr gesellschaftliche Kommunikation, Austausch und Zusammenhalt statt Distanzierung.

Ich bin selbst Schulleiter an einem Gymnasium in Neusäß, das sich das Gelände mit einer Realschule und einem beruflichen Schulzentrum, das mehrere berufliche Schulformen vereint, teilt. Seit Jahren haben wir Lernende aus den beruflichen Schulen auch in unseren Gebäuden. Während der gerade abgeschlossenen Sanierung meiner Schule waren wir zu Gast in ehemaligen Gebäudeteilen der beruflichen Schule. Die organisatorische Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen und das Miteinander der Schülerinnen und Schüler aller Schulformen ist bereichernd und unproblematisch. Es finden gemeinsame Veranstaltungen statt, und das berufliche Schulzentrum stellt uns immer wieder ihre große Aula zur Verfügung. Wer etwas braucht, bekommt die Unterstützung der anderen Schulen. Im vorliegenden Fall in Frankfurt ermutige ich alle Beteiligten, aufeinander zuzugehen und einander kennenzulernen. Im Übrigen: Alle Berufsschüler waren einmal in der 5. und 6. Klasse, und die Fünftklässler werden einmal ältere Teenager und junge Erwachsene sein.«

Der BvLB fordert in seiner Pressemitteilung Begegnung, Miteinander und Respekt statt Bildungsdünkel und sozialer Distanzierung: »Unsere pluralistische Demokratie lebt von Durchlässigkeit, von gegenseitiger Wertschätzung – und von der Anerkennung, dass berufliche und akademische Bildung gleichwertig sind. Wer das ignoriert, untergräbt nicht nur das Selbstwertgefühl hunderttausender junger Menschen in der Berufsausbildung, sondern auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt insgesamt.« Die BvLB-Vorsitzenden unterstreichen: »Lassen wir uns nicht von diffusen Ängsten oder diffamierenden Äußerungen leiten. Statt Mauern zu errichten, sollten wir Brücken bauen – zwischen Schulformen, Lebenswegen und Milieus. Denn nur so funktioniert eine demokratische, inklusive und zukunftsfähige Gesellschaft.«

Presseerklärung des Deutschen Lehrerverbandes (DL) vom 29.07.2025

***Die ausführliche Presseerklärung des BvLB finden Sie unter:***

https://www.bvlb.de/2025/07/25/pressemeldung-unglaublich/

# Alles über Teilzeit – Heute:

*Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und Teilzeit in Elternzeit*

VON KERSTIN MÜCK

**In Teilzeit zu arbeiten ist gerade bei jungen Familien eine optimale Lösung, um Kind und Karriere unter einen Hut zu bekommen Daher hier ein paar Informationen rund um die Thematik.**

## Fakten und Zahlen

Im Schuljahr 2023/2024 waren in Hessen rund 67.400 hauptamtliche Lehrkräfte an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen beschäftigt. Davon waren 52.215 verbeamtet, während 12.562 als Angestellte arbeiteten. Rund 43 Prozent (+1 % mehr als im Schuljahr 2022/23) aller Lehrkräfte – sowohl verbeamtet, als auch tarifbeschäftigt - arbeiteten in Teilzeit, was etwa 28.700 Lehrkräften entspricht. Da Teilzeitarbeit bei Lehrerinnen häufiger vorkommt als bei Lehrern, ist anzunehmen, dass ein erheblicher Teil dieser Teilzeitkräfte weiblich war. Genaue Zahlen zur Anzahl der weiblichen Lehrkräfte in Teilzeit in Hessen für das Jahr 2024 liegen jedoch nicht vor.

## Möglichkeiten der Teilzeit in Hessen

In Hessen haben Lehrkräfte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren. Gründe für eine Reduzierung auf Teilzeit könnten unter anderem sein:

- Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung (§ 62 HBG)
- Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, § 63 HBG bzw. § 11 Abs. 1 TV-H
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, § 8 HMuSchEltZVO
- Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit, § 11 Pflichtstundenverordnung
- Altersermäßigung, § 9 Pflichtstundenverordnung
- Nachteilsausgleich für Lehrkräfte mit Behinderung, § 10 Pflichtstundenverordnung
- Unterrichtseinsatz an mehreren Schulen infolge Teilabordnung, § 25 HBG
- Ermäßigungsstunden und Anrechnungen für Mitglieder von Personalräten, § 40 Abs. 3 HPVG, und Schwerbehindertenvertretungen, § 179 Abs. 4 SGB IX, sowie für andere dienstliche Tätigkeiten aufgrund Pflichtstundenverordnung oder Einzelfallregelungen
- Begrenzte Dienstfähigkeit, § 27 BeamtStG
- Besondere Tätigkeiten für bspw. das Hessische Kultusministerium, das Staatliche Schulamt, als Personalrat oder die Hochbegabtenförderung
- Mehrarbeitsstunden aus vorigen Schuljahren

## Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung (§ 62 HBG)

In Hessen gibt es für Lehrkräfte die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, ohne dass hierfür bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Diese Form der »voraussetzungsfreien Teilzeit« ist eine Möglichkeit, den beruflichen Alltag besser mit privaten oder familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, ohne dass die Lehrkraft dafür besondere Gründe nachweisen muss.

Durch den stetig steigenden Lehrkräftemangel wurden in den vergangenen Jahren die Anträge ohne konkrete Voraussetzung für einen Teilzeiteinsatz immer stärker geprüft und auch häufiger abgelehnt, da zwingende dienstliche Gründe dagegenstanden. Vor allem im Grund- und Förderschulbereich gibt es aus personellen Engpässen heraus kaum noch die Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit voraussetzungslos zu reduzieren, da sonst die Unterrichtsabdeckung mit pädagogischem Fachpersonal nicht mehr gegeben wäre.

Voraussetzung für eine voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung ist eine Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Pflichtstunden.

## Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen … für Beamtinnen und Beamte (§ 63 HBG)

**Voraussetzungen:**

- Beamtinnen und Beamte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn sie
  ⇛ mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder
  ⇛ einen pflegebedürftigen Angehörigen versorgen.
- Die Teilzeit kann auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduziert werden.

**Dauer und Antragstellung:**

- Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung muss schriftlich gestellt werden.
- Die Dauer kann individuell festgelegt werden, ist jedoch an die Betreuungssituation gekoppelt.

**Ablehnungsmöglichkeiten durch den Dienstherrn:**

- Der Antrag kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

**Rechte und Pflichten in Teilzeit:**

- Die Reduzierung betrifft den Unterrichtsumfang und sonstige schulische Aufgaben entsprechend der verringerten Arbeitszeit.
- Nicht teilbare Aufgaben (z. B. Konferenzen) müssen im Verhältnis zur Arbeitszeit geregelt werden. →

### … für Tarifbeschäftigte (§ 11 Abs. 1 TV-H)

**Voraussetzungen:**

→ Beschäftigte haben einen Anspruch auf Teilzeit, wenn sie
⇛ ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder
⇛ einen pflegebedürftigen Angehörigen versorgen.

**Umfang der Teilzeit:**

→ Der Beschäftigungsumfang kann individuell reduziert werden.
→ Eine Mindeststundenzahl ist nicht festgelegt, sodass auch eine sehr geringe Arbeitszeit möglich ist.

**Dauer und Antragstellung:**

→ Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung muss schriftlich gestellt werden.
→ Die Bewilligung erfolgt für die Dauer der familiären Verpflichtung.

**Ablehnungsmöglichkeiten:**

→ Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber ist nur möglich, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

**Rechte und Pflichten:**

→ Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte.
→ Aufgaben und Arbeitszeiten werden entsprechend der reduzierten Arbeitszeit angepasst.

**Dienstpflichten bei Teilzeit:**

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind grundsätzlich nur im Umfang ihrer reduzierten Arbeitszeit zu dienstlichen Aufgaben verpflichtet. Allerdings gibt es sowohl teilbare als auch nicht teilbare Dienstpflichten:

→ Teilbare Dienstpflichten: Hierzu zählen Aufgaben wie Pausenaufsichten, die Betreuung von Betriebspraktika oder die Teilnahme an Projekttagen. Diese sollten entsprechend dem Beschäftigungsumfang reduziert werden.
→ Nicht teilbare Dienstpflichten: Einige Aufgaben lassen sich nicht ohne Weiteres aufteilen, beispielsweise bestimmte Konferenzen oder Schulveranstaltungen. In solchen Fällen kann eine anteilige Reduzierung schwierig sein.

### Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, § 8 HMuSchEltZVO

**Arbeitszeitumfang:**

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 32 Stunden pro Woche möglich. Dabei kommt es nicht auf die einzelne Woche an, sondern auf den monatlichen Durchschnitt.

**Antragstellung:**

Lehrkräfte in Hessen, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten möchten, müssen einen entsprechenden Antrag stellen. Spezifische Formulare hierfür sind bei den jeweiligen Staatlichen Schulämtern erhältlich. Beispielsweise bietet das Staatliche Schulamt Frankfurt am Main einen »Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit« an.

**Fristen:**

Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung sollte rechtzeitig gestellt werden. Während der Elternzeit gilt eine Anmeldefrist von sieben Wochen vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung.

**Verhältnis zur Regelarbeitszeit:**

Im Antrag kann entweder ein bestimmtes Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit (z.B. 2/3) oder eine konkrete Stundenzahl (z.B. 17 von 28 Stunden) angegeben werden.

**Weitere Informationen:**

Für detaillierte Hinweise und Antragsformulare können sich Lehrkräfte an die zuständigen Schulämter wenden. Bitte beachten Sie, dass individuelle Regelungen je nach persönlicher Situation und schulischen Gegebenheiten variieren können. Es empfiehlt sich daher, ein Beratungsgespräch mit der Schulleitung oder dem zuständigen Schulamt zu führen. ←

Quellen:
- Statistik Hessen (Stand: März 2025)
- Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (www.innen.hessen.de)
- Hessisches Kultusministerium (www.kultusministerium.hessen.de)
- https://schulaemter.hessen.de/

# Auf dem Weg zur Idiokratie?

*Die undifferenzierte und unseriöse Debatte über Beamtenpensionen*

VON L. VOLBRACHT, GLB-KREISVORSITZENDER WIESBADEN UND RHEINGAU-TAUNUS

Die reißerischen Schlagzeilen der letzten Monate, wie »Rentner erhalten nur 48 % Rente, Beamte erhalten 71,75 % Pension« oder »Nächster Pensions-Hammer: Beamte sollen fünfeinhalb Jahre später in Ruhestand gehen« werden von einigen Medien unkritisch und ungeprüft übernommen, um die Aufmerksamkeit beim Thema Beamtenpension hochzuhalten.

Dabei hat der öffentliche Dienst ein ganz anderes Problem, ein Nachwuchsproblem, auch bei den Beamten und insbesondere im Bildungsbereich. Man könnte den Eindruck haben, dass mit oben genannten Unwahrheiten hier gezielt und bewusst Stimmung in der Öffentlichkeit geschürt wird, um sich der Herausforderung nicht mehr zu stellen, sondern öffentliche Leistungen zukünftig privatisieren, zumindest hierfür keine Beamten mehr einstellen zu wollen.

Anstatt Anreize zu schaffen, wie der öffentliche Dienst wieder attraktiv werden könnte, hauen einige Politiker absichtlich oder unwissend in dieselbe Kerbe und sorgen letztendlich dafür, dass sich noch weniger Menschen für einen Beruf im öffentlichen Dienst entscheiden.

Im Bereich der Lehrkräfte ist dieses Problem noch viel virulenter als bei anderen Beamten, da die Studien- und Referendarzeiten zusammen mit durchschnittlich ca. 5 bis 7 Jahre zu den längsten zählen.

Bei der jüngsten Forderung des Pestel-Instituts kann man nur noch den Kopf schütteln. Im Vergleich zu den Rentnern sei es ungerecht, dass Beamte so lange Pension beziehen würden, Beamte sollten deshalb fünfeinhalb Jahre länger arbeiten.

In Deutschland haben etwa durchschnittlich 40-45 % der Beamten einen akademischen Abschluss, aber nur ca. 30-35 % der Arbeitnehmer. Da statistisch die Höhe des Bildungsabschlusses in der Regel mit der Länge der Lebensdauer korreliert, also je gebildeter man ist, desto länger lebt man durchschnittlich (z.B. mehr Wissen über Ernährung und Gesundheit), würde es den Gesetzen der Statistik widersprechen, wenn Arbeitnehmer durchschnittlich länger leben als Beamte. Hieraus nun die Forderung zu stellen im Sinne der Gerechtigkeit, dass Beamte fünfeinhalb Jahre länger arbeiten sollten, erzeugt für einen gebildeten Menschen den Fehlanreiz, bloß keinen akademischen Abschluss zu erwerben und schon gar nicht als Beamter zu arbeiten. Willkommen in Absurdistan oder stehen wir schon am Anfang einer Idiokratie?

Bei vielen Betroffenen entsteht der Eindruck, dass die Berufsgruppe der Beamten diskriminiert wird, weil sie durchschnittlich einfach zu lange lebt und dass die Debatte vom eigentlichen Problem ablenken soll, dass jahrelang in den Länder- und Bundeshaushalten zu wenig oder gar keine Pensionsrückstellungen (Fachbegriff: Versorgungsrücklagen) von den Regierenden für die Pensionäre gebildet wurden.

→

Dass das Renten- und Pensionseintrittsalter erhöht werden wird, ist aufgrund der längeren Lebenserwartung nur eine Frage der Zeit.

Dies aber mit unsachlichen Diskussionen über Beamtenpensionen zu verbinden, macht es der Bevölkerung nicht unbedingt nachvollziehbarer. Es fördert nicht den Zusammenhalt einer Gesellschaft, wenn diejenigen, die bei Polizei, Justiz, Steuer, Zoll und Bildung tagtäglich den Laden am Laufen halten, als angebliche Profiteure des Systems miesgemacht werden. Diese Spaltung zerstört das Vertrauen in den Staat und demotiviert die Betroffenen.

Fakt ist:

- Die beiden Prozentwerte 48 % und 71,75 % kann man nicht seriös miteinander vergleichen. Ein Rentenniveau von 48 % sagt aus, dass nach 45 Beitragsjahren Rentner, die 45 Jahre zum Durchschnittsentgelt gearbeitet haben, 48 Prozent des Durchschnittsverdienstes erhalten, der dann aktuell herrscht (im Juli 2024 waren dies 1.769,40 Euro). Die 71,75 % bei der Beamtenpension ist der maximal erreichbare Prozentsatz, mit dem das Grundgehalt multipliziert wird. Voraussetzung hierfür ist, dass man 40 anrechenbare Dienstjahre in Vollzeit erworben hat. Da ca. 43% der Lehrkräfte in Hessen in Teilzeit arbeiten, werden diese Lehrkräfte nur selten auf den Maximalwert von 71,75% kommen. Gerade im beruflichen Bereich erreichen wenige Lehrkräfte den Maximalwert, weil sie erst spät in den Lehrdienst wechseln.
- In der gesetzlichen Rentenversicherung gelten das Solidar- und das Äquivalenzprinzip. Die gesetzliche Rente ist neben der Betriebsrente und der privaten Vorsorge eine von drei Säulen. Bei den Beamten gilt das Alimentationsprinzip, d.h. die Beamtenpension beinhaltet alle drei Säulen. Insofern müssen bei einem Vergleich gesetzliche Rente, Betriebsrente und private Rente zusammen der Beamtenpension gegenübergestellt werden.
- Die Nichtzahlung von Beiträgen zur Rentenversicherung bei Beamten beruht darauf, dass der Pensionsanspruch ein durch dessen Dienstleistung erworbenes Recht des Beamten ist, welches durch diesen selbst vorfinanziert wird, in dem er im aktiven Dienst nur Bruttobezüge erhält, die von vornherein im Hinblick auf dessen Pensionsanspruch niedriger festgesetzt sind (BVerfG 27.09.2005 2 BvR 1387/02). Der Beamtenversorgung wohnt damit ein immanentes System der fiktiven Eigenbeteiligung der Beamten an ihrer Altersversorgung durch Gehaltsverzicht inne (BVerfG 24.09.2007 2 BvR 1673/03).
- Beamte in Hessen haben mit 41 Stunden eine der höchsten Wochenarbeitszeiten im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die tarifvertraglich beschäftigt werden.
- Studien haben ergeben, dass Lehrkräfte eine höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit als 41 Wochenstunden haben. Deshalb versuchen alle Landesregierungen, die Einführung der Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte so lange wie möglich zu vertagen.
- Die meisten Pensionäre zahlen Beiträge in die private Krankenversicherung (PKV) und die Pflicht-Pflegeversicherung, die insbesondere vom Eintrittsalter, Gesundheitszustand und dem gewählten Tarif abhängen. Im Durchschnitt muss der Pensionär mit monatlichen Beiträgen in Höhe von durchschnittlich ca. 300 Euro (alleinstehend) bzw. 500 Euro (verheiratet) rechnen. Die restlichen Pensionäre zahlen Beiträge in die freiwillige gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung (GKV/GPV). Je höher die Pension, desto höher fallen hier die Beiträge aus.

Die Öffentlichkeit verdient eine sachliche und seriöse Debatte über die Beamtenpensionen.

# KI-Agenten in der Schulverwaltung. Chancen, Grenzen und Perspektiven

VON DR. CHRISTIAN LANNERT

## Einleitung

Künstliche Intelligenz, oft abgekürzt als KI, ist längst nicht mehr ausschließlich ein Thema für Technikaffine oder den Informatikunterricht. In den vergangenen Jahren hat sie ihren Weg in viele Arbeitsbereiche gefunden, auch in solche, die zunächst als besonders konservativ oder datenempfindlich galten. Ein aktueller Trend sind sogenannte KI-Agenten. Dabei handelt es sich um digitale Assistenten, die in der Lage sind, Aufgaben selbstständig oder teilautomatisiert zu erledigen. Sie können Informationen verarbeiten, Entscheidungen vorbereiten oder Kommunikationsabläufe unterstützen.

Für die Schulverwaltung bedeutet das die Möglichkeit, Arbeitsprozesse deutlich zu beschleunigen, Informationen besser zu strukturieren und die Kommunikation innerhalb der Schule sowie mit Eltern und Behörden effizienter zu gestalten. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie diese Technologien datenschutzkonform eingesetzt werden können und welche Grenzen in der Praxis zu beachten sind.

## Potenziale für die Schulverwaltung

Der größte Nutzen von KI-Agenten liegt in der Entlastung bei wiederkehrenden Verwaltungsaufgaben. Zahlreiche Vorgänge im Schulalltag folgen festen Mustern, sind aber dennoch zeitintensiv, wenn sie manuell erledigt werden. Hier können KI-gestützte Systeme ansetzen.

Ein Beispiel ist die automatisierte Terminplanung. Konferenzen, Elterngespräche oder Raumbelegungen lassen sich durch entsprechende Agenten deutlich schneller koordinieren, da sie verfügbare Zeitfenster abgleichen, Einladungen versenden und Änderungen automatisch nachführen können.

Auch bei der Bearbeitung von Anträgen, etwa auf Unterrichtsbefreiung oder die Genehmigung von Fortbildungen, können KI-Agenten unterstützen. Sie übernehmen Vorprüfungen, füllen Standardformulare automatisch aus und legen die Unterlagen strukturiert im digitalen Archiv ab.

Ein weiterer wichtiger Einsatzbereich ist die Organisation und Pflege von Informationsbeständen. KI-Agenten können eingehende E-Mails oder hochgeladene Dokumente automatisch sortieren, mit Schlagworten versehen und im passenden Ordner ablegen. Bei einer späteren Suche nach bestimmten Vorgängen lässt sich so in Sekunden das richtige Dokument finden.

In der Kommunikation können KI-Agenten ebenfalls eine wertvolle Rolle spielen. Sie sind in der Lage, Elternbriefe automatisch in mehrere Sprachen zu übersetzen, häufig gestellte Anfragen mit vorformulierten Antworten zu bedienen oder auf Knopfdruck Zusammenfassungen aus umfangreichen Texten zu erstellen. Auf diese Weise wird die Bearbeitungszeit reduziert und gleichzeitig die Qualität der Kommunikation gesichert.

Darüber hinaus bieten KI-Agenten die Möglichkeit, aus vorhandenen Daten wertvolle Hinweise zu gewinnen. Anonymisierte Leistungs- oder Anwesenheitsdaten können ausgewertet werden, um frühzeitig auf Entwicklungen zu reagieren. Beispielsweise könnten steigende Fehlzeiten in einer Jahrgangsstufe erkannt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden, bevor sich die Situation verschärft.

## Praxisbeispiel: Automatisierte Abläufe mit n8n

Ein anschauliches Beispiel für den praktischen Einsatz ist der Workflow-Automatisierungsdienst n8n, der auf einem eigenen Server betrieben werden kann. Diese Open-Source-Software ermöglicht es, verschiedene Anwendungen und Dienste miteinander zu verknüpfen, ohne dass Daten externe Cloud-Dienste verlassen müssen. Für Schulen ist dies ein entscheidender Vorteil, da so die strengen Anforderungen des Datenschutzes, insbesondere der DSGVO, leichter eingehalten werden können.

In der Praxis könnte ein solcher Ablauf folgendermaßen aussehen. Ein Elternteil schickt eine Krankmel-

→

dung per E-Mail an das Schulsekretariat. Das n8n-System erkennt anhand vordefinierter Regeln den Inhalt dieser Nachricht. Die Abwesenheit wird automatisch in eine interne Liste eingetragen, das Klassenlehrerteam wird über ein internes Nachrichtensystem informiert, und die E-Mail wird im digitalen Schülerordner archiviert. Gleichzeitig erstellt ein lokal angebundenes KI-Modul eine kurze, standardisierte Bestätigungsmail an die Eltern.

Alle diese Schritte laufen im Hintergrund ab, ohne dass ein manueller Eingriff nötig ist. Der Vorteil liegt nicht nur in der Zeitersparnis, sondern auch in der Vermeidung von Übertragungsfehlern. Zudem bleiben sämtliche Daten in der eigenen IT-Infrastruktur, da die Software auf einem schuleigenen oder kommunalen Server gehostet wird.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass KI-Agenten nicht zwangsläufig mit großen, externen Cloud-Plattformen verbunden sein müssen. Durch den Einsatz lokaler, quelloffener Lösungen können Schulen selbst bestimmen, wie Daten verarbeitet werden, und gleichzeitig den Komfort moderner Automatisierung nutzen.

## Herausforderungen und Risiken

Trotz der vielen Vorteile ist der Einsatz von KI-Agenten in der Schulverwaltung nicht ohne Herausforderungen. An erster Stelle steht der Datenschutz. Schulverwaltungen arbeiten mit äußerst sensiblen personenbezogenen Daten, darunter Namen, Adressen, Gesundheitsinformationen und Leistungsdaten. Jede Verarbeitung dieser Daten muss den strengen Vorgaben der DSGVO entsprechen. Dies betrifft nicht nur den Speicherort, sondern auch die Art der Übertragung, die Zugriffsrechte und die Löschfristen.

Ein weiterer Aspekt ist die Fehleranfälligkeit. KI-Agenten arbeiten mit Wahrscheinlichkeiten und Mustern. Das bedeutet, dass eine fehlerhafte Klassifizierung von Informationen oder eine unpassende Textvorlage nicht ausgeschlossen werden kann. Deshalb ist eine menschliche Endkontrolle in allen wichtigen Prozessen unverzichtbar.

Auch die Transparenz spielt eine große Rolle. Für Verwaltungsentscheidungen muss nachvollziehbar bleiben, auf welcher Grundlage eine KI bestimmte Vorschläge oder Ergebnisse liefert. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Entscheidungshoheit bei den verantwortlichen Personen bleibt und nicht unkontrolliert auf ein technisches System übergeht.

Nicht zu unterschätzen ist außerdem die Akzeptanz innerhalb des Kollegiums. Der Einsatz neuer Technologien ist nur dann erfolgreich, wenn die Beteiligten geschult werden und die Funktionsweise verstehen. Dazu gehört auch, Vorbehalte ernst zu nehmen und offen über Chancen und Grenzen zu sprechen.

## Fazit und Ausblick

KI-Agenten bieten für die Schulverwaltung ein erhebliches Potenzial. Sie können Routineaufgaben automatisieren, Informationen effizient strukturieren und die Kommunikation verbessern. Das Beispiel von n8n zeigt, dass dies auch mit datenschutzkonformen, lokal betriebenen Lösungen möglich ist.

Allerdings ersetzt selbst die beste Automatisierung nicht das menschliche Urteilsvermögen. Verantwortungsbewusste Implementierung, klare Zuständigkeiten, technische Sicherheit und eine gute Schulung des Personals sind die Grundlage für einen erfolgreichen Einsatz.

In den kommenden Jahren ist damit zu rechnen, dass KI-Agenten zunehmend in den Werkzeugkasten moderner Schulverwaltungen aufgenommen werden. Entscheidend wird sein, dass die Einführung nicht allein aus technischer Begeisterung erfolgt, sondern auf einer sorgfältigen Abwägung von Nutzen, Risiken und organisatorischen Rahmenbedingungen basiert. Nur so kann die Technologie ihr Potenzial im schulischen Alltag voll entfalten und zu einer spürbaren Entlastung beitragen.

# Neuer Tarifvorstand des dbb zu Besuch in Hessen

*Auszug aus den dbb Hessen Nachrichten Nr. 7/8*

Er ist erst seit wenigen Wochen im Amt – dennoch schaffte es der neue 2. Vorsitzende und dbb-Tarifvorstand Andreas Hemsing (vorne links mit dem Landesvorsitzenden des dbb Hessen, Heini Schmitt und den Mitgliedern des hessischen Tarifausschusses) zum Antrittsbesuch in die Geschäftsstelle des dbb Hessen in Frankfurt. Grund des Besuchs war aber nicht nur das persönliche Kennenlernen. Im Herbst laufen allmählich die Vorbereitungen für die kommende Tarifrunde im TV-H an, die Ende Februar 2026 beginnt und deren dritte Runde Ende März sein wird. Klar, dass da schon einmal grob die gemeinsame Marschrichtung diskutiert wurde und erste Absprachen getroffen wurden. Alle Mitglieder des Tarifausschusses sind sich darüber bewusst, dass die kommenden Runden (zunächst beginnen ja die anderen Bundesländer) sehr herausfordernd werden könnten. Entsprechend will man sich für die Aufgaben gründlich präparieren.

Anmerkung des glb Hessen:
Unser Landesvorstandsmitglied Carsten Noll ist Mitglied des hessischen Tarifausschusses und vertritt dort die Interessen der Mitglieder des glb Hessen und hat an der oben genannten Sitzung teilgenommen.

*Foto: dbb Hessen*

*Der Ehrenvorsitzende des glb Hessen ist 75*

# Arnold Gündling – eine eindrucksvolle Persönlichkeit

VON MONIKA OTTEN

Im Laufe des Jahres vollendete Arnold Gündling, der langjährige Ehrenvorsitzende des glb Hessen, sein 75. Lebensjahr. Dazu gratulieren wir auch an dieser Stelle sehr herzlich.

Am 20. Juni 2012 begann Arnold Gündling nach 36 Jahren sehr erfolgreicher Tätigkeit an der Georg-Kerschensteiner-Schule in Obertshausen, davon die letzten 15 Jahre als Schulleiter, den Einstieg in einen neuen Lebensabschnitt. Arnold Gündling hat für den glb Geschichte geschrieben. Sein Engagement war außergewöhnlich und sein Arbeitseinsatz war exorbitant. Deshalb wurde er 2004 von der Vertreterversammlung des glb zum Ehrenvorsitzenden ernannt. Ein bis heute einmaliger Vorgang.

Arnold Gündling hat in seiner aktiven Zeit viele Funktionen in der Schule und im glb innegehabt. 1980 ist er dem glb beigetreten. Immer kreativ und auf der Suche nach neuen Wegen zur Verbesserung der Berufsbildungspolitik in Hessen. So war er dann folgerichtig von 1980 bis 1989 Mitglied im GPRLL Offenbach und von 1991 bis 2000 Mitglied im HPRLL beim Kultusministerium mit großem Engagement tätig und übernahm von 1984 bis 1991 als Mitglied im Landesvorstand als Beisitzer für Recht und Besoldung Verantwortung bevor er als stellvertretender Landesvorsitzender und Vorsitzender des kaufmännischen Fachbereichs von 1991 – 1992 tätig war und danach von 1992 – 2004 die Leitung des glb als Landesvorsitzender übernahm.

Damit aber nicht genug übernahm er im Jahre 2000 die Funktion als ehrenamtlicher Richter beim Disziplinargericht in Kassel, die er eine sehr lange Zeit innehatte. Er war zudem eine Vielzahl von Jahren Mitglied im Integrationsbeirat des Hessischen Landtags und von 2004 bis zur Auflösung Mitglied im Vorstand der IT-Akademie. Und als sei das alles noch immer nicht genug Engagement, war er auch noch Mitglied in verschiedenen Gremien unserer damaligen Bundesverbände und des dbb.

Gewürdigt wurden diese vielfältigen ehrenamtlichen Verdienste mit der Verleihung des Ehrenbriefes des Landes Hessen im Oktober des Jahres 2000.

Als Landesvorsitzender hat er die Verbandsstrukturen optimiert und den glb bei allen Partnern in Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Verbänden durch sein Engagement und intensive Gespräche als feste Größe etabliert.

Leitmotiv war für ihn, den jungen Menschen eine das Individuum berücksichtigende, qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen und die angemessene Anerkennung und Berechtigung im Bildungssystem sicherzustellen. Dass diese Anerkennung leider noch immer nicht selbstverständlich ist und weiter darum gerungen werden muss, davon zeugen auch die Geschehnisse in Bezug auf eine Frankfurter Schule im Sommer dieses Jahres. Der glb und sein Bundesverband BvLB werden sich daher weiter ebenso wie Arnold Gündling zu seiner Zeit für die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung einsetzen.

Weiterhin gilt auch nach wie vor, dass wir gesellschaftlich anerkannte und engagierte Lehrkräfte benötigen. Dazu gehörte für Arnold Gündling eine an der Realität ausgerichtete qualifizierte Ausbildung, hochwertige Fortbildung sowie ein angemessener Status, der sich auch in Besoldung, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit ausdrückt. Ziele, die wir als glb auch weiterhin nachdrücklich verfolgen werden.

Noch vieles ließe sich hier sagen, dass die Lebensleistung von Arnold Gündling und sein herausragendes Engagement für die berufliche Bildung beschreibt.

Wir bedanken uns für diese großartige Leistung und wünschen Arnold Gündling für die kommenden Jahre weiterhin alles Gute!

Quelle: u.a. »Eine Ära geht zu Ende – ihm hat es Spaß gemacht« von Horst Beier und Uwe Schneider; impulse, Oktober 2012; ein wunderbarer Artikel.

# Apfel, Bembel und Begegnungen – Unser Ausflug zu Possmann

VOM KREISVERBAND MAIN-KINZIG-KREIS

Am 1. September 2025 war es soweit: Fünf Mitglieder des glb Hessen machten sich mit einem besonderen Gast aus Hongkong auf den Weg nach Frankfurt zur traditionsreichen Apfelwein-Kelterei Possmann. Schon beim Betreten der Produktionshalle lag der Duft frisch gepresster Äpfel in der Luft – ein Vorgeschmack auf das, was uns erwartete.

Die Führung war ein spannender Mix aus Tradition und moderner Technik: Von der Auswahl der Äpfel über den Pressvorgang bis hin zur Lagerung in glänzenden Edelstahltanks – alles wurde anschaulich erklärt. Für einen heiteren Moment sorgte unser Gast aus Honkong, als er neugierig fragte, ob man das »hessische Nationalgetränk« auch warm serviert bekomme. Spätestens bei der Verkostung war klar: Das »Stöffche« schmeckt am besten gut gekühlt – und fand auch bei unserem internationalen Besucher Anklang.

Nach so vielen Eindrücken wechselten wir in die Apfelweinbotschaft, wo wir bei typischen hessischen Spezialitäten den Tag fortsetzten. Hier wurde nicht nur herzlich gelacht, sondern auch gearbeitet: In entspannter Atmosphäre hielten wir unsere Mitgliederversammlung ab und tauschten uns über aktuelle Verbandsfragen aus.

Ein Ausflug, der gezeigt hat, dass sich Kultur, Kulinarik und Kollegialität perfekt miteinander verbinden lassen – und dass Apfelwein auch über Ländergrenzen hinweg begeistert!

# Einfachlehrkräfte und die Ungerechtigkeit im Bildungssystem: Eine kritische Betrachtung

VON CHRISTIAN GRUSS

Die jüngsten politischen Entscheidungen zur Besoldung von Lehrkräften werfen ein Schlaglicht auf eine tiefgreifende Ungerechtigkeit im deutschen Bildungssystem. Insbesondere die Einstufung sogenannter »Einfachlehrkräfte« in die Besoldungsgruppe A13 sorgt für Unmut unter den Kolleginnen und Kollegen, die seit Jahren mit vollem Einsatz unterrichten – oft unter deutlich schlechteren Bedingungen.

## Ungleichgewicht in der Besoldung: Ein Vergleich

Die Besoldung im öffentlichen Dienst soll Leistung, Qualifikation und Verantwortung widerspiegeln. Doch die Realität sieht zunehmend anders aus:

- Ingenieure mit abgeschlossenem Studium werden in der Regel mit A11 besoldet – trotz eines anspruchsvollen Hochschulabschlusses und hoher fachlicher Expertise. Im Gegensatz dazu erhalten Einfachlehrkräfte, die ebenfalls nur ein Unterrichtsfach studiert haben, die deutlich höhere Besoldung A13. Diese Diskrepanz ist nicht nur schwer nachvollziehbar, sondern auch ein Schlag ins Gesicht für alle, die innerhalb des Schuldienstes mit vergleichbarer Qualifikation arbeiten.
- Studienräte, die zwei Fächer studiert und das Referendariat erfolgreich absolviert haben, werden ebenfalls mit A13 vergütet. Der Unterschied: Sie tragen eine doppelte fachliche Verantwortung und müssen sich in zwei Disziplinen fortlaufend weiterbilden. Einfachlehrkräfte hingegen bringen nur ein Fach mit – und erhalten dennoch die gleiche Besoldung. Das untergräbt die Wertschätzung für die Mehrfachqualifikation und den Mehraufwand der Studienräte.
- Fachlehrer, die häufig ebenfalls nur ein Fach unterrichten, erhalten lediglich A11. Der Abschluss als staatlich geprüfter Techniker ist eine Aufstiegsfortbildung und keine akademische Ausbildung. Betrachtet man aber die Gleichwertigkeit des Abschluss ist dieser auf Niveaustufe 6 des DQR eingestuft, was ihn einem Bachelorabschluss gleichsetzt. Diese Einstufung wirkt willkürlich und ignoriert die praktische Relevanz und den pädagogischen Beitrag dieser Lehrkräfte im Schulalltag.

## Politischer Kurs: Spaltung statt Lösung

Die Politik verkauft die Höhergruppierung der Einfachlehrkräfte als Maßnahme gegen den Lehrkräftemangel. Doch bei über 1440 offenen Stellen im Lehrerberuf wirkt dieser Schritt eher wie ein hilfloser Versuch, kurzfristig Zahlen zu schönen – und nicht wie eine durchdachte Reform. Statt das Kollegium zu stärken, wird es gespalten: Lehrkräfte mit langjähriger Erfahrung und höherer Qualifikation fühlen sich zurecht übergangen und entwertet.

Die Entscheidung, Einfachlehrkräfte pauschal mit A13 zu besolden, ohne die Besoldungsstruktur insgesamt zu reformieren, ist ein politischer Schlag ins Gesicht für alle, die seit Jahren unter schwierigen Bedingungen unterrichten, sich fortbilden und Verantwortung übernehmen. Wir kritisieren zurecht, dass diese Maßnahme neue Ungleichheiten schafft, statt bestehende zu beseitigen.

## Fazit: Ein falscher Schritt im Bildungssystem

Was als Lösung für den Lehrkräftemangel gedacht war, entpuppt sich als Symbol für die mangelnde Wertschätzung gegenüber engagierten Lehrkräften. Die Besoldungspolitik muss dringend überarbeitet werden – mit einem ganzheitlichen Konzept, das Qualifikation, Verantwortung und Einsatz gerecht berücksichtigt. Nur so kann das Bildungssystem wieder zu einem Ort der Fairness und Professionalität werden.

Boris Krüger, Landesvorsitzender des Deutschen Lehrerverbandes Hessen (dlh), schlägt Alarm: »Es gibt überall in Hessen zunehmend Aufregung in den Studienseminaren aller Schulformen, dass seitens des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen (HMKB) einschneidende Einsparungen geplant seien, die die Qualität der Ausbildung von künftigen Lehrerinnen und Lehrern gefährden würden – und das in Zeiten eines massiven Fachkräftemangels im Schulbereich, der in den nächsten Jahren angesichts steigender Schülerzahlen noch zunehmen wird.«

# Lehrerverband: Lehrkräfteausbildung in Hessen nicht kaputt sparen!

BORIS KRÜGER, LANDESVORSITZENDER DES DEUTSCHE LEHRERVERBANDES HESSEN (DLH)

Aktuell sind nach Informationen des dlh mehrere Leitungsstellen an Studienseminaren in ganz Hessen entweder nur kommissarisch oder gar nicht besetzt. Zudem sind Regelbeförderungen bei Ausbilderinnen und Ausbildern ausgesetzt worden, ohne es diesen Personen mitzuteilen. All das natürlich mit den entsprechenden finanziellen Auswirkungen. »Dies macht die Tätigkeit unattraktiv gerade für sehr engagierte und kompetente Lehrkräfte.«, so Krüger, »Sie können deswegen ihr Wissen und ihre Erfahrung nicht weitergeben, was fatal für nachfolgende Lehrergenerationen ist.«

Darüber hinaus würden angesichts des Verhaltens des Kultusministeriums in den letzten Monaten Gerüchte laut, dass der Vorbereitungsdienst wie in anderen Bundesländern auf 18 Monate verkürzt werden soll, dass Standorte aufgelöst oder in Regionen mit schlechter ÖPNV-Anbindung verlegt werden sollen, dass schließlich die Anzahl der zu betreuenden Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst pro Ausbilderin oder Ausbilder erhöht werden soll. Sie sind vom HMKB bisher nicht entkräftet worden. Sollte all dies tatsächlich umgesetzt werden, muss es abschreckend auf Lehramtsstudierende wirken, die gerade das 1. Staatsexamen bestanden haben und nun schauen, wo sie ihren Vorbereitungsdienst antreten. Bisher gelten die 21 Monate in Hessen mit einem dreimonatigen Einführungssemester ohne Benotung als bundesweit vorbildlich. Nur in Bayern ist die Lehrerausbildung länger (24 Monate). Sie gewährleisten eine umfassende und solide Ausbildung, die auf die ständig wachsenden Herausforderungen für Lehrkräfte (Digitalisierung, Heterogenität, Inklusion usw.) gut vorbereitet. Der dlh fragt: »Sollen an dieser Qualität Abstriche vorgenommen werden aufgrund kurzfristiger Einsparungen? Wird hier sehenden Auges in rückläufige Bewerberzahlen und damit in eine Verschärfung des Lehrkräftemangels hineingesteuert?«

All dies geschieht vor dem Hintergrund der Einführung des neu gefassten Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes seit Dezember 2024. Krüger dazu: »Die Studienseminare haben viel Zeit, Kraft und Engagement investiert, um die Vorgaben des Landes in der Praxis umzusetzen und die bestmögliche Ausbildung zu garantieren. Dass sie nun vom HMKB im Unklaren gelassen werden, mit welchen personellen und finanziellen Ressourcen sie in Zukunft rechnen können, ist daher mehr als unfair.«

## Der dlh fordert in dieser Situation entschieden:

- → Beibehaltung des 21-monatigen Vorbereitungsdienstes
- → keine Kürzung des LiV-Faktors pro Ausbilderin oder Ausbilder
- → attraktive Aufstiegsperspektiven für Ausbilderinnen und Ausbilder
- → ordentliche Besetzung aller Leitungsstellen in den Studienseminaren
- → keine Schließung oder Verlagerung von Seminarstandorten.

Boris Krüger abschließend: »Nicht durch kurzfristige Einsparungen bei den Studienseminaren, sondern nur durch langfristige Qualität und Personalgewinnung sowohl bei den Ausbildungspersonen als auch bei den jungen angehenden Lehrkräften kann das Bildungsland Hessen seinen eigenen Ansprüchen gerecht werden.« ←

Pressemitteilung des dlh vom 08.09.2025

# GLB Hessen – Mitglied im BvLB

Gesamtverband der [illegible] Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen e. V.

www.glb-hessen.de

## ÜBER DEN BUNDESVERBAND

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

RUND 38.000 MITGLIEDER

20 LANDESVERBÄNDE

E-MAGAZIN & APP

BvLB
DIE BERUFSBILDNER

Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin

# In eigener Sache

## *Versand der Impulse als PDF*

Auf vielfache Nachfrage ist es nun möglich, die Impulse zukünftig als PDF zu erhalten.
Bitte mailen Sie uns dazu folgende Angaben an die Geschäftsstelle unter: glb-hessen@t-online.de

Name ..... Wohnort .....

Vorname ..... Postleitzahl .....

Straße .....

Sollten Ihre Adressdaten unvollständig oder nicht korrekt sein, bitten wir um Korrektur oder Ergänzung

○ Ich möchte zukünftig die Impulse als PDF via E-Mail erhalten.

Bitte senden Sie mir diese an folgende E-Mail-Adresse: .....

# In eigener Sache

## *Vervollständigung der Mitgliederdatensätze*

**Liebe Kollegin, lieber Kollege,**
um Ihnen zeitnah und kostengünstig für Sie relevante Informationen über
➔ Veranstaltungen des glb (Seminare, Berufsschultag, Personalratsschulungen ...),
➔ Gesetzesänderungen (Beihilferecht, Besoldung, Tarifverhandlungen, Versorgungsrecht, Personalvertretungsgesetz ...)
zukommen lassen zu können, benötigen wir Ihre E-Mail-Adresse.
**Ich bitte Sie, der glb-Geschäftsstelle Ihre E-Mail-Adresse mitzuteilen.**
Bitte senden Sie eine Mail mit Ihrem Vor- und Zunamen und Ihrem Wohnort an: glb.hessen@t-online.de
**Ihre E-Mail-Adresse wird nur für glb-interne Zwecke verwendet. Sie wird nicht an Dritte weitergegeben.**

Wir bedanken uns für Ihre Kooperationsbereitschaft und Ihre Mithilfe, die Kosten für den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich zu halten.

**Der Landesvorstand**

# In eigener Sache

## *Änderungsmitteilungen*

**Liebe Kollegin, lieber Kollege,**
bitte denken Sie daran, die glb-Geschäftsstelle zu informieren,
➔ wenn sich Ihre Besoldungsgruppe geändert hat.
In der Freude über eine Beförderung, über die Beendung des Vorbereitungsdienstes oder über eine Pensionierung wird dies leider oft vergessen.
Wir benötigen die Besoldungsgruppe und die Information, ob Sie in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt sind.
Bitte teilen Sie uns auch mit, wenn
➔ Sie die Dienststelle/Schule wechseln,
➔ Teilen Sie uns bitte rechtzeitig mit, wenn sich Ihre Kontoverbindung ändert (die Mitteilungen der Änderung der Kontoverbindung muss 4 Wochen vor Beitragseinzug bei uns eintreffen, damit sie berücksichtigt werden kann).
Änderungsmitteilungen senden Sie bitte an: glb.hessen@t-online.de

**Herzlichen Dank!**
**Der Landesvorstand**