

3-4 | 2026

HLZ



79. Jahr

Mitgliederzeitschrift der GEW Hessen

Betriebsrat



Samstag, 21. März
Demo der Beamt:innen zur
Unterstützung der
Tarifforderung der
Frankfurt & Kassel

BETRIEBSRATSWAHLEN 2026

Rubriken

Kommentar: Betriebsräte stärken Demokratie	3
Meldungen: Gesamtschulen Vorbereitungsdienst	4
Recht: Berufstätig trotz Ruhestand Fahrrad-Richtlinie	32
Aus dem Hauptpersonalrat Schule	34
Magazin: Nachruf Gerd Knebel GEW-Tarifspiel	35
Magazin: Jubiläen Nachruf Friederike Heide	36
Kurz gefragt, Tiam Breidenich	38
Impressum	39

Betriebsratswahlen 2026

Mitbestimmung im Betrieb	6
Befragung zum Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit	8
Mitbestimmungsrechte bei kirchlichen Trägern	10
Betriebsratsarbeit an einer internationalen Schule	11
Das „gekaufte Herz“ in Sozialberufen	12
Deutschlands wichtigstes Betriebsratsforum	13
Betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung	14
Öffnung des Fachkraftkatalogs in Kitas	16
Die GEW besucht Einrichtungen der ASB Bildung	18
Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit	19

Einzelbeiträge

Vorklassen sind viel zu groß: Umfrage startet	20
Lernen fürs Leben an der Merianschule Seligenstadt	22
Unterwegs leben und lernen	24
Neue Lehrkräftebedarfsrechnung der GEW Hessen	26
Jetzt kommt's drauf an! Tarif- und Besoldungsrunde	28
Grete Hermann: Ein Leben für Wissenschaft und Politik	30

Fortbildungsangebote von lea 40



Tarif- und Besoldungsrunde Hessen

Ende Februar hat die Tarif- und Besoldungsrunde auch in Hessen mit der Auftaktverhandlung zwischen den Gewerkschaften und dem Innenminister begonnen. Über die Forderungen der Gewerkschaften wie auch über die Hintergründe haben wir in der Februar-Ausgabe ausführlich informiert.

Das Ergebnis der Verhandlungen für die anderen Bundesländer, das bereits Mitte Februar erzielt wurde, stellen wir auf S. 5 in dieser HLZ vor. Rüdiger Bröhling legt auf S. 28-29 dar, warum es jetzt darauf ankommt, die Tarif- und Besoldungsrunde aktiv zu unterstützen. Das gilt nicht nur für die beim Land angestellten, sondern auch für alle Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen.

Besonders hinweisen möchten wir auf den Aktionstag am Samstag, den 21. März. In Frankfurt und in Kassel finden Demonstrationen statt, um ein deutliches Signal zu setzen – nicht nur zur Unterstützung der Tarifforderungen, sondern durchaus auch gegen die aktuelle Sparpolitik des Landes.

Aktuelle Informationen gibt es auf www.gew-hessen.de sowie über unseren Tarif-Newsletter: <https://deine.gew.app/profis-brauchen-mehr>

Tag der Arbeit in Hessen

Der Tag der Arbeit steht 2026 unter dem kämpferischen Motto „Erst unsere Jobs, dann eure Profite“. Dieses Motto bezieht sich nicht zuletzt auf die aktuellen Angriffe von Union und Arbeitgeberverbänden auf den Sozialstaat und auf Beschäftigtenrechte – etwa den Achtstudententag, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, das Bürgergeld, die Karenzzeit bei Pflegebedürftigkeit, die Rente usw.

Michael Rudolph, Vorsitzender des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen, wird voraussichtlich die Mairede in Herborn halten, wo auch der stellvertretende Ministerpräsident Kaweh Mansoori sprechen wird. Das Vorsitzendenteam der GEW Hessen ist anlässlich des Tags der Arbeit selbstverständlich ebenfalls unterwegs: Simone Claar spricht bereits am 28. April zum Mahl der Arbeit in Fulda, Heike Ackermann am 1. Mai in Bad Hersfeld und Thilo Hartmann in Rüsselsheim.

Betriebsräte stärken Demokratie – jeden Tag

Mitbestimmung und demokratische Partizipation sind die Grundlage unserer Gesellschaft. Zwischen dem 1. März und dem 31. Mai finden in diesem Jahr wieder Betriebsratswahlen statt. Sie sind ein Prüfstein dafür, wie ernst wir es mit Mitbestimmung, Solidarität und Demokratie im Alltag meinen – gerade dort, wo wirtschaftlicher Druck, Personalmangel und Arbeitsverdichtung zunehmen.



Michael Rudolph
Vorsitzender des
DGB-Bezirks Hessen-Thüringen

Betriebsräte sind gesetzlich verankerte Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen und mit klaren Rechten und Pflichten ausgestattet. Sie sorgen dafür, dass Schutzrechte nicht nur auf dem Papier stehen, sondern im Arbeitsalltag gelten. Sie achten auf die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, gestalten Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen und wirken bei personellen Entscheidungen mit. Vor allem aber sind sie nah an den Menschen im Betrieb. Sie wissen, wo der Schuh drückt, nehmen Beschwerden auf und geben den Beschäftigten eine Stimme, die sonst allzu oft ungehört bleiben.

Aus meiner langjährigen gewerkschaftlichen Arbeit weiß ich: Gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel. Sie werden erkämpft, ausgehandelt, verteidigt und weiterentwickelt. Genau dafür braucht es starke betriebliche Interessenvertretungen. Betriebsräte sind keine Störenfriede, sondern Garant für Fairness, Transparenz und Verlässlichkeit im Betrieb. Sie schaffen Klarheit bei Entlohnungsfragen, setzen sich für Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein, fördern Gleichbehandlung und wirken Diskriminierung entgegen. Damit stärken sie nicht nur individuelle Rechte, sondern auch das Vertrauen in der Belegschaft.

In Zeiten, in denen demokratische Grundwerte zunehmend infrage gestellt werden, kommt ihnen eine noch größere Bedeutung zu. Betriebsräte stehen für

gelebte Demokratie am Arbeitsplatz. Demokratie bedeutet mehr als die Wahl der Parlamente. Sie bedeutet Beteiligung, Mitsprache und das konkrete Erleben, dass Engagement etwas bewirken kann. Wer im Betrieb erfährt, dass Anliegen ernst genommen und Konflikte fair gelöst werden, macht die Erfahrung, dass demokratische Verfahren tragfähig sind – auch unter schwierigen Bedingungen.

Dass betriebliche Mitbestimmung wirkt, belegen zahlreiche Studien. Dort, wo es Betriebsräte gibt, ist der Zugang zu Weiterbildung besser, die Fluktuation geringer, die Gesundheitsförderung stärker ausgeprägt. Arbeitsplätze sind familienfreundlicher, Einkommensunterschiede geringer. Betriebsräte verbessern nicht nur Arbeitsbedingungen – sie stärken den sozialen Zusammenhalt und sorgen für mehr Chancengleichheit und Transparenz.

Bei den Betriebsratswahlen geht es um die Frage, wie wir zusammenarbeiten wollen. Ob Beschäftigte ihre Interessen gemeinsam vertreten oder ob sie vereinzelt bleiben. Dabei entsteht eine starke betriebliche Vertretung nicht von selbst. Sie braucht Menschen, die Verantwortung übernehmen, sich engagieren und Haltung zeigen. Sie braucht aber auch Kolleg:innen, die dieses Engagement mittragen und deutlich machen: Mitbestimmung ist kein Privileg, sondern ein Recht, das genutzt und gegen ihre Feinde – egal ob im Betrieb oder außerhalb des Betriebes – verteidigt werden muss.

Betriebsräte sind ein wichtiger Teil der Demokratie. Sie machen erfahrbar, dass Beteiligung wirkt und Solidarität den Unterschied macht. Wer sie wählt, wer kandidiert oder wer ihre Arbeit unterstützt, investiert in bessere Arbeit – und in eine demokratische Kultur, die im Alltag beginnt und die wir gerade jetzt dringender brauchen denn je.

○ **Beamtenbesoldung: Neuregelung angekündigt**

Innenminister Roman Poseck hat in einem Gespräch mit den hessischen Gewerkschaften im Januar zugesagt, dass die Besoldung der hessischen Beamt:innen im laufenden Jahr 2026 verfassungskonform geregelt wird. Grund dafür ist ein neueres Urteil des Bundesverfassungsgerichts. Danach ist die Besoldung vieler Beamt:innen in Berlin über Jahre zu niedrig ausgefallen. Diese müssten, so das Verfassungsgericht, mindestens 80 Prozent des mittleren Einkommens verdienen.

Durch das Urteil sieht sich die hessische Landesregierung ebenfalls zum Handeln gezwungen. Auch in Hessen gibt es seit Jahren Streit um die Höhe der Besoldung. Bereits vor vier Jahren hatte der Hessische Verwaltungsgerichtshof geurteilt, dass die hessische Besoldung in Teilen seit dem Jahr 2013 verfassungswidrig zu gering ausfällt. Die GEW Hessen begrüßte die Ankündigung des Innenministers. Dabei sei es wichtig, dass die zu geringe Besoldung rückwirkend ausgeglichen wird.

○ **Neue Namensgeberin für die GEW-Stiftung**

Seit Anfang Dezember 2025 trägt die GEW-Studienstiftung den Namen Grete-Henry-Hermann-Stiftung. Die 1960 gegründete Stiftung war zuvor nach Max Traeger benannt. In der vorangegangenen innergewerkschaftlichen Debatte hatte sich der Landesverband Hessen für eine Umbenennung eingesetzt, die letztendlich vom Gewerkschaftstag 2022 beschlossen wurde. Es folgte ein aufwändiger Prozess zur Namensfindung, der schließlich zu dieser Wahl führte.

Grete Henry-Hermann hatte in ihrer bemerkenswerten Biographie eine wichtige Station in Nordhessen: Ab 1927 war sie in der Walkemühle bei Melsungen tätig, der damaligen „Kaderschmiede“ des Internationalen Sozialistischen Kampfbundes. In dieser HLZ (S. 30-31) würdigt der Kollege Ralf Schaper, der sich intensiv mit der Geschichte der Walkemühle befasst, das wissenschaftliche und politische Wirken von Grete-Henry-Hermann.

○ **Kürzungen an Gesamtschulen geplant: GEW, Elternbund und Direktor:innen fordern Rücknahme**

Das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen hat Kürzungen bei der Stellenzuweisung für integrierte Gesamtschulen angekündigt. Der Zuschlag zur Grundunterrichtszuweisung, den diese auch für binnendifferenziert arbeitende Jahrgangsstufen erhalten, soll ab dem nächsten Schuljahr wegfallen. Die vorgesehenen Kürzungen belaufen sich – je nach Jahrgang – auf bis zu 2,1 Lehrerwochenstunden pro Klasse und führen zu erheblichen Stundenverlusten. Die betroffenen Schulen rechnen mit dem Wegfall von ein bis mehr als drei Lehrkräftestellen pro Schule. Viele pädagogische Förderangebote können ohne die zugewiesenen Stellen nicht mehr geleistet werden.

Der Elternbund Hessen, der Arbeitskreis der Gesamtschul-Direktoren, die Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule

(GGG) und die GEW Hessen haben auf die fatalen Folgen dieser Bildungskürzung hingewiesen und die Rücknahme gefordert. Thilo Hartmann stellte fest:

„Diese Kürzungen treffen die am stärksten, die besonders auf Unterstützung angewiesen sind. Wir lehnen diese Einsparungen, die zu Lasten der Beschäftigten und der Schüler:innen gehen, entschieden ab.“

Schüler:innen in integrierten Gesamtschulen werden nicht in Haupt-, Realschul- oder Gymnasialzweige unterteilt. Sie lernen gemeinsam und werden, je nach Schulkonzept, gemeinsam in allen Fächern binnendifferenziert unterrichtet. Dies bedeutet unter anderem die Unterstützung durch unterschiedliche Lernmaterialien oder gezielte Förderangebote.

○ **Mehr Einstellungen in den Vorbereitungsdienst: Dennoch Einsparungen bei der Lehrkräfteausbildung**

Zum Einstellungstermin 1. November 2025 hat sich die Zahl der neu in den Vorbereitungsdienst eingestellten Lehrkräfte auf knapp 1.400 erhöht. Diese in Zeiten des Lehrkräftemangels an sich erfreuliche Nachricht wird jedoch überschattet von den aktuellen Einsparungen an den Studienseminaren und in der Lehrkräfteakademie.

Die meisten Einstellungen gab es in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Gymnasien (507). Es folgten das Lehramt an Grundschulen (385), das Lehramt an Haupt- und Realschulen (204) sowie das Lehramt für Förderpädagogik (133). Beim Lehramt an Gymnasien wurden 33 Quereinsteiger:innen eingestellt, beim Lehramt an Haupt- und Realschulen 41. Beim Vorbereitungsdienst für das Lehramt an beruflichen Schulen fanden inklusive Quereinstieg 77 Einstellungen statt, 17 Fachlehreranwärter:innen kamen hinzu. Beim Quereinstieg, der seit 2025 in Hessen auch mit nur einem einzigen Unterrichtsfach möglich ist, gab es eine Zunahme. Allerdings haben sich deutlich mehr Interessierte beworben, als letztendlich in den Quereinstieg eingestellt wurden.

Die aktuelle Lehrkräftebedarfsrechnung der GEW Hessen prognostiziert für die kommenden Jahre vor allem im Haupt- und Realschullehramt sowie im Lehramt an beruflichen Schulen einen erheblichen Mangel. In beiden Lehramten sind die Ausbildungszahlen rückläufig, während die Schülerzahlen an den entsprechenden Schulformen in den nächsten Jahren zunehmen werden (siehe S. 26-27).

Im November hatten zahlreiche Ausbilder:innen vor dem Ministerium in Wiesbaden gegen die geplanten Kürzungen in der zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung protestiert. Die dennoch zum 1. Februar vom Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen vorgenommene Verschlechterung des Ausbildungsfaktors hat zur Folge, dass den Ausbilder:innen an den Studienseminaren nun deutlich weniger Zeit für die einzelne Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zur Verfügung steht. Dabei wären nicht zuletzt angesichts der vermehrten Einstellung von Quereinsteiger:innen ohne grundständige Lehramtsausbildung mehr Ressourcen erforderlich.



Im Jahr 2026 mit bundesweit mehreren Landtags- und Kommunalwahlen müssen die Wahlberechtigten kognitive Dissonanzen aushalten: Einerseits werben die Parteien um ihr Vertrauen. Andererseits dürfen sie so manche Beschimpfungen seitens des politischen Spitzenpersonals über sich ergehen lassen: Sie feiern zu oft krank, meint ein ehemaliger Finanzlobbyist und Hobbypilot. Ihre täglichen Bemühungen, Care- und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bekommen, wird zum „Lifestyle“ erklärt. Eine Unternehmerlobbyorganisation mit – verfassungsrechtlich fragwürdigem – exklusivem Zugang zum CDU-Bundesvorstand meint, dass sie den Zahnarztbesuch in Zukunft ganz aus eigener Tasche bezahlen sollen. Bei den hessischen Kommunalwahlen am 15. März sollte es selbstverständlich primär um kommunale Themen gehen: „Bessere Schulen? Geht. Aber nur mit uns.“ – behauptet zumindest die CDU, hier in Frankfurt. Foto: IMAGO / greatif

Tarifabschluss für Landesbeschäftigte: Einigung in Potsdam, Verhandlungen in Hessen folgen

In der Nacht vom 13. auf den 14. Februar haben sich in Potsdam die Gewerkschaften nach harten Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, alle Bundesländer außer Hessen) auf ein Ergebnis geeinigt.

Insgesamt erhöhen sich die Entgelte um 5,8 Prozent in drei Schritten. Die Laufzeit beträgt 27 Monate und endet am 31. Januar 2028:

- Zum 1.4.2026 steigen die Tabellenwerte um 2,8 Prozent, mindestens aber 100 Euro,
- zum 1.2.2027 um 2,0 Prozent,
- zum 1.1.2028 um 1,0 Prozent.

Zu den jeweils selben Zeitpunkten steigen die Praktikant:innen- und Ausbildungsentgelte um 60, 60 und 30 Euro. Für die studentischen Beschäftigten konnte eine neue Vereinbarung über Mindestentgelte getroffen wer-

den. Diese steigen zum Sommersemester 2026 auf 15,20 Euro und zum Sommersemester 2027 auf 15,90 Euro. Einen Tarifvertrag für diese haben die Arbeitgeber allerdings erneut hartnäckig verweigert.

Die GEW-Tarifexpertin Annett Lindner strich heraus, dass das Ergebnis sicherstellt, dass die Länderbeschäftigten bei der Entwicklung der Tabellenentgelte nicht gegenüber den Kolleg:innen bei Bund und Kommunen abgehängt werden. Damit sei ein wichtiges Ziel erreicht worden. Für Hessen gilt die Tarifeinigung nicht, hier begann die Tarifrunde am 27. Februar. Natürlich wird das TdL-Ergebnis auf die Verhandlungen ausstrahlen. Aber es gibt keinen Automatismus, und die Gewerkschaften bleiben selbstverständlich bei ihren Forderungen: 7 Prozent mehr, mindestens 300 Euro, Tarifvertrag für studentische Beschäftigte!

Soziale Arbeit: Studienplätze fallen weg

Die Frankfurt University of Applied Sciences plant einen deutlichen Abbau an Studienplätzen. Davon ist besonders der Studiengang Soziale Arbeit (B. A.) betroffen. Diese Kürzungen begründet die Hochschulleitung mit den Folgen des neuen Hochschulpakts, der den Abbau von Professuren und weiteren Stellen erzwingt.

Simone Claar, stellvertretende Vorsitzende der GEW Hessen, wies aus diesem Anlass darauf hin, dass in allen Bereichen der Sozialen Arbeit derzeit der Fachkräftemangel das drängendste Problem ist (siehe dazu die Ergebnisse der aktuellen GEW-Umfrage, S. 8-9): „Es ist grob fahrlässig, dass ausgerechnet jetzt die Zahl der Studienplätze in Frankfurt drastisch reduziert werden soll. Wir fordern die Hochschulleitung und die Landesregierung dazu auf, Ausbildungskapazitäten mindestens auf dem bisherigen Niveau sicherzustellen.“

Mitbestimmung im Betrieb

Rechtliche Grundlagen und Aufgaben der Betriebsratsarbeit

Andreas Werther



Es gibt verschiedene Formen betrieblicher Interessenvertretung von Beschäftigten. Im öffentlichen Dienst werden Personalräte gewählt. In allen nichtkirchlichen privaten Unternehmen gelten die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, welches die Errichtung von Betriebsräten vorsieht. In kirchlichen Arbeitsstrukturen wiederum gibt es – mit bescheidenen Rechten versehene – Mitarbeitervertretungen (siehe hierzu S. 10). Im Organisationsbereich der GEW fallen private Träger der Sozialen Arbeit und der frühkindlichen Erziehung, private Träger von Schulen sowie Einrichtungen der Weiterbildung unter das Betriebsverfassungsgesetz. Wie Mitbestimmung durch Betriebsräte wahrgenommen werden kann, soll im Folgenden skizziert werden.

„In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt ...“ Mit diesen Worten beginnt das Betriebsverfassungsgesetz und legt so die Rechtsgrundlage zur Bildung von Betriebsräten. Diese gründen sich allerdings nicht von alleine, sondern entstehen nur dort, wo Beschäftigte aktiv werden und eine solche Interessenvertretung ins Leben rufen. Und einen Betriebsrat an der Seite zu haben lohnt sich – die Vertretung durch ein demokratisch gewähltes Gremium wissen wohl fast alle zu schätzen, die ihre Interessen bisher individuell gegenüber der Arbeitgeberseite zu vertreten hatten. Mitbestimmung bei sozialen, wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten (siehe Kasten) kann von Betriebsrät:innen in einer rechtlich abgesicherten Struk-

tur wahrgenommen werden. Neben den materiellen Erfolgen trägt dies häufig zu einem verbesserten Betriebsklima bei.

In vielen Bereichen der Privatwirtschaft, insbesondere den großen Industriebetrieben, bestehen teilweise schon lange Zeit etablierte Betriebsratsstrukturen. In der Sozialen Arbeit und bei Kitaträgern ist es aber oft erst in den letzten Jahrzehnten zu Betriebsratsgründungen gekommen. Noch immer finden sich hier zahlreiche betriebsratslose Einrichtungen. Dabei spielt zum einen das Selbstverständnis vieler Kolleg:innen, die Beziehungsarbeit leisten, eine Rolle. Die ethische Motivation bei der Berufswahl erschwerte häufig eine Selbstwahrnehmung als abhängig Beschäftigte:r. Dies ändert sich aber glücklicherweise mehr und mehr. Das Eintreten für die eigenen Rechte wird immer weniger als Widerspruch, sondern vielmehr auch als wichtige Voraussetzung zur Berücksichtigung von Interessen der Klient:innen begriffen. Viele Träger entstammen zum anderen einem alternativen Milieu, in dem häufig per Du und in recht losen Hierarchien miteinander umgegangen wird. Das trägt nicht selten zur Verschleierung tatsächlicher Interessengegensätze und Machtgefälle bei.

Spätestens aber, wenn Betriebe eine gewisse Größe erlangt haben, formulieren viele Kolleg:innen den Wunsch nach (verloren gegangener) Transparenz und geregelter Mitbestimmung. Von einigen Geschäftsführungen wird das als persönliche Kränkung erlebt. So erklären sich deren teilweise heftige Widerstände gegen die Inanspruchnahme demokratischer Rechte von Beschäftigten.

Betriebsratswahlen 2026

Betriebsratswahlen werden alle vier Jahre abgehalten, der Wahlzeitraum liegt jeweils zwischen dem 1. März und dem 31. Mai. Die nächsten Wahlen nach dem Jahr 2026 finden somit 2030 statt. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten eines Betriebs, die mindestens 16 Jahre alt sind. Kandidieren kann, wer mindestens 18 Jahre alt und seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt ist. Der Umfang des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses spielt dabei keine Rolle. Auch in Teilzeit Arbeitende bis hin zu Minijobber:innen sind wahlberechtigt.

Betriebsratsarbeit ist ein Ehrenamt, welches in der Arbeitszeit ausgeübt wird. Für diese Tätigkeit sind Betriebsratsmitglieder ohne Lohn einbußen freizustellen. Ihnen soll weder ein Vorteil noch ein Nachteil durch die Ausübung des Ehrenamtes

entstehen. Deshalb trägt der Arbeitgeber auch alle durch die Betriebsratstätigkeit entstehenden Kosten, nicht zuletzt die Kosten für Schulungen. Die Größe des Gremiums wird nach der jeweiligen Beschäftigtenzahl aus einer im Betriebsverfassungsgesetz definierten Zahlenstaffel abgeleitet. Ein Betriebsrat in einem Betrieb mit einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 201 bis 400 besteht beispielsweise aus neun Mitgliedern, von denen eines gänzlich für die Betriebsratsarbeit freizustellen ist.

Gründung von Betriebsräten

Neugründungen eines Betriebsrates sind zu jeder Zeit möglich. Niemand braucht Angst vor dieser Aufgabe zu haben! Wir unterstützen euch gerne bei allen Schritten hin zu einer Betriebsratswahl. Ihr benötigt erst einmal keinerlei spezielles Wissen. Wichtig ist vielmehr, dass sich eine möglichst große Gruppe von Beschäftigten zusammenfindet, die sich engagieren will. Nachdem der Betriebsrat gegründet ist, haben dessen Mitglieder einen Anspruch auf Schulungen, um zu erfahren, welche Rechte und Pflichten sich für ihre Arbeit ergeben. Während der Gründungsphase besteht für die Initiator:innen der Wahl ein besonderer Kündigungsschutz. Auch

die Mitglieder eines Betriebsrates erhalten diesen Schutz für die gesamte Dauer ihrer Amtszeit sowie ein weiteres Jahr darüber hinaus.

Es gibt zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften in der Regel eine enge Zusammenarbeit (siehe hierzu S. 14-15). Und das macht auch viel Sinn: Betriebsräte wirken als ein Instrument innerbetrieblicher Solidarität, Gewerkschaften organisieren darüber hinaus überbetrieblich solidarische Strukturen. Ein Betriebsrat kann nicht jede Ungerechtigkeit und noch weniger jede unsinnige Entscheidung von Geschäftsführungen verhindern. Ein aktiver Betriebsrat ist aber durchaus in der Lage, dafür zu sorgen, dass Schutzrechte der Beschäftigten wahrgenommen werden, dass Willkür begrenzt und die innerbetriebliche Diskussion gestärkt wird. Betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliches Handeln sind somit die zwei wesentlichen Elemente zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen.

Daher an dieser Stelle der Appell: Engagiert euch für starke Betriebsräte und unterstützt ihre Arbeit – indem ihr auf gewerkschaftsnahen Listen kandidiert, indem ihr für eine hohe Wahlbeteiligung werbt, indem ihr selbst wählen geht!

Von Arbeitsbedingungen bis Zustimmung: Rechte und Pflichten des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann seine Arbeit nur sinnvoll ausüben, wenn er umfassend über alle Vorgänge im Unternehmen informiert ist. Deshalb verfügt er über umfassende Informationsrechte. Im regelmäßig abzuhaltenden Monatsgespräch zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung soll zudem über alle aktuell relevanten Themen beraten werden. Vom Betriebsrat können dabei Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterbreitet werden. Betriebsrat und Arbeitgeberseite haben die Möglichkeit, kollektivrechtliche Regelungen in sogenannten Betriebsvereinbarungen festzuhalten. Bei starkem Mitbestimmungsrecht können Betriebsvereinbarungen vom Betriebsrat erzwungen werden, bei nur schwachem Mitbestimmungsrecht können sie auf freiwilliger Basis abgeschlossen werden. Einmal pro Quartal soll der Betriebsrat eine Betriebsversammlung abhalten, zu der alle Beschäftigten eingeladen sind.

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht neben den Informations- und Beratungsrechten auch Mitwirkungsrechte des Betriebsrats vor, die unterschiedlich stark sind:

- In **sozialen Angelegenheiten** ist ein „starkes“ Mitbestimmungsrecht gegeben. Der Betriebsrat steht hier auf einer Stufe mit dem Arbeitgeber und kann Entscheidungen (beispielsweise zu Urlaubsregelungen, zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, zur Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, zur Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, zu Fragen des Gesundheitsschutzes) mitbestimmen. Der Betriebsrat ist allerdings vom Betriebsverfassungsgesetz nicht dazu au-

torisiert, über die Höhe von Gehältern zu verhandeln oder gar zu Arbeitskämpfmaßnahmen aufzurufen. Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen bezieht sich allein auf die Abstände zwischen den verschiedenen Gehaltsgruppen, nicht auf die absolute Gehaltshöhe. Bei Dissens in sozialen Angelegenheiten kann eine Einigungsstelle eingerichtet werden, deren Entscheidung dann gilt.

- In **personellen Angelegenheiten** hat der Betriebsrat das Recht, die Zustimmung zu Maßnahmen zu verweigern (bei Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen oder Versetzungen). Bei Kündigungen hat er das Recht, zu widersprechen. Kommt es in personellen Angelegenheiten zu keinem Konsens, kann der Arbeitgeber versuchen, vor dem Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrates zu ersetzen.

- In **wirtschaftlichen Angelegenheiten** ist der Betriebsrat auf ein Informationsrecht beschränkt. Dieses wird in Betrieben mit mehr als 100 ständigen Beschäftigten von einem sogenannten Wirtschaftsausschuss wahrgenommen. Eine direkte Einflussnahme auf wirtschaftliche Entscheidungen des Unternehmers ist rechtlich nicht vorgesehen.

In Betrieben, die weniger einem wirtschaftlichen als vielmehr einem politischen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder ähnlichen Zweck dienen, kann von Arbeitgeberseite der sogenannte Tendenzschutz geltend gemacht werden. In der Folge kann es in personellen und wirtschaftlichen Fragen zu Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte kommen.

Fachkraftmangel bedeutet ...

GEW-Befragung unter Beschäftigten in der Sozialen Arbeit

Der Fachkraftmangel betrifft viele soziale und pädagogische Berufe. Auch in der Sozialen Arbeit ist er ein gravierendes Problem. Dem wachsenden Bedarf stehen zu geringe Ausbildungszahlen in den einschlägigen Berufsausbildungen und Studiengängen, hohe berufliche Belastungen und oftmals schlechte Arbeitsbedingungen entgegen. Vor diesem Hintergrund wollte die GEW Hessen von Beschäftigten in der Sozialen Arbeit wissen, was der Fachkraftmangel für sie in ihrem Arbeitsalltag ganz konkret bedeutet. Zahlreiche Kolleg:innen haben die Gelegenheit genutzt und mitgemacht. Die HLZ veröffentlicht hier eine Auswahl der (teilweise gekürzten) Antworten. Bei drei der ausführlicheren Rückmeldungen haben die Kolleg:innen zudem der Veröffentlichung mit Bild zugestimmt.

Fachkraftmangel bedeutet für meinen Arbeitsalltag ...

„Viele Überstunden, höhere Arbeitsbelastung, weniger Zeit für die wichtige Beziehungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen – schlechtere Kooperation mit Jugendämtern, weil dort die Überlastung zu spüren ist.“

„Im schulischen Ganztage und der darüber hinausgehenden Betreuung sind wir auf sozialpädagogische Fachkräfte angewiesen. Seit Jahren sind dort Stellen unbesetzt, Krankheitsausfälle können nur sehr unzureichend vertreten werden. Dadurch wurde einem Viertel aller Eltern der Betreuungsvertrag komplett gekündigt (die Kinder können nur noch an einzelnen Tagen am schulischen Ganztage teilnehmen, an den anderen Tagen kommen sie teils um 11.30 Uhr nachhause). Zusätzlich gibt es immer wieder kurzfristige Schließtage, an denen alle Kinder direkt nach Unterrichtschluss nachhause geschickt werden. Entsprechend gibt es auch Ausfälle im Kollegium, wenn die eigene Kinderbetreuung kurzfristig entfällt.“

„Unterversorgte Familien, unausgebildete Leistungserbringer mit wenig Fachwissen.“

„Größere Gruppen, weniger Zeit für die Kinder und Jugendlichen, steigende Überlastung, den Kindern und Jugendlichen nicht gerecht werden. Die Aufzählung lässt sich unendlich erweitern.“

„Nur das absolute Minimum leisten zu können und manchmal nicht mal das. Die Wünsche und Bedürfnisse der Bewohner nicht erfüllen zu können. Überstunden zu leisten. Immer

wieder Enttäuschung in den Augen zu sehen. Die Bewohner im Einzelnen aus den Augen zu verlieren. Ausgebrannt sein, meine Leidenschaft verlieren. Feuer mit Öl zu bekämpfen, weil niemand mir Wasser gibt.“

„Bei uns in der vollstationären Wohngruppe ist ein Kollege in eine andere Abteilung gegangen, eine Kollegin wechselte den Arbeitgeber. Damit blieben drei Kollegen im Tagdienst. Die Nachtbereitschaften halfen im Tagdienst aus. Das ging über Monate. Im Ergebnis wurden Dienste nur noch einzeln gesteckt, Übergaben oftmals am Telefon gemacht. Die Dokumentation litt. Auch deshalb gab es dann mehr telefonische Nachfragen in der Freizeit. Die Qualität litt merklich. Es war schwer, den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden, geschweige denn den Jugendlichen.“

„Noch mehr Arbeitsaufwand, da sich fachfremde Mitarbeiter viele Situationen mit den Kids nicht zutrauen und um Hilfe bitten.“

„Nur noch Tropfen auf den heißen Stein zu verteilen. Die schlimmsten akutesten Situationen werden behandelt, bevor es an der nächsten Ecke eskaliert. Nichts kann ich gründlich machen, vieles wird nur notdürftig akut versorgt. Präventive Arbeit bleibt im Planungsstadium.“

„Mehr Fälle, kürzere/weniger Gespräche mit den Beteiligten; weniger Zeit, die Hilfen/Ziele/Arbeit mit den Beteiligten auf langfristige stabile Füße zu stellen.“

„Überstunden sammeln ist die Regel, Pausen machen wir fast alle keine. Wir rennen von Klient:in zu Klient:in und müssen ständig priorisieren, was uns gerade dringlicher erscheint. Begleitungen sind so gut wie gar nicht möglich, auch wenn das oft dem Ideal der Adressat:innenorientierung entsprechen würde. Gerade im aktuellen Rechtsruck, in dem die Ämter sich verschließen und Anforderungen für unsere Adressat:innen größer werden, haben wir zu wenig Zeit. Klient:innen fühlen sich zu wenig gesehen, die Beziehung leidet.“

„Immer mehr unqualifiziertes Personal in sensiblen Arbeitsbereichen (Pädagogik), Arbeitsbelastung und Verantwortung beim Fachpersonal erhöhen sich stetig.“

„Zu wenig Zeit für ein durchdachtes und wertvolles Nachmittagsangebot in der Tagesgruppe. Je mehr Arbeit auf wenige Schultern verteilt ist, desto schlechter kann diese Arbeit erfüllt werden. Für Beziehungsarbeit, Einzelgespräche und ausführliche Fallbesprechungen fehlt es dann auch oft an Zeit.“

„Es gibt viele Fachkräfte, die nicht studiert haben, aber im Sozialbereich eine Ausbildung haben. Ein Quereinstieg muss möglich sein, auch als Erzieher oder aus der Pflege mit pädagogischer Weiterbildung. Es muss mehr auf erfahrene Menschen gesetzt werden, die älter sind. Dann hätten wir nicht so eine Not. Zudem sind die Bezahlung und Arbeitszeit unattraktiv. Auch für Menschen mit Berufserfahrung im sozialen Sektor muss es die Möglichkeit eines verkürzten Studiums mit finanzieller Förderung geben (besonders bei Fernstudium). Das würde schnell den Fachkräftemangel lösen!“

„Dauerhafte Überlastung. Sich immer wieder hintenanstellen. Überstunden. Mehrarbeit. Doppelte mentale Belastung. Selten Zeit für eigene Psychohygiene. Immer präsent und auf 110 Prozent laufen. Im Endeffekt sind die, denen geholfen werden soll, die Opfer im System. Viele Teilzeitkräfte, dadurch mehr Belastung auf verbleibenden Vollzeitkräften. Pädagogisches Personal erledigt Aufgaben von Hauswirtschaftspersonal.“

„Mehr Stress, wenige qualifizierte Arbeit, keine Zeit für ausreichende Betreuung. Administrativer Mehraufwand zulasten meiner Beratungstätigkeit. Mangel an Zeit für hochwertige Dokumentation und Prozessplanung. Unterbesetzte Teamsitzung und Supervision (Mangel an Qualitätsstandards). Mehrfach belegte Urlaubsvertretung. Übernahme von Leitungsaufgaben ohne entsprechende Vergütung (fehlende Stellvertretung bei Abwesenheit der Leitung). Fallzahlbegrenzung nicht möglich. Mangel im Kinderschutz (Unerreichbarkeit im professionellen Netzwerk, insbesondere nach Gefährdungsmittelteilung oder ähnlichem) = Übernahme von Fallarbeit des ASD (Feststellung Hilfebedarf, Zielformulierung etc. bei fehlender Hilfeinleitung).“

„Die Mitarbeiter sind gestresst, können ihre Arbeit nicht zufriedenstellend ausführen und alle stehen unter viel Druck. Die Einrichtung muss früher geschlossen werden und damit wird das Angebot verkürzt. Alle Beteiligten stehen unter großem mentalen Stress und man muss sich oft überarbeiten.“

„Falsche Beratung bezüglich Qualifikationsmöglichkeiten von Menschen mit ausländischen Abschlüssen in (Sozial-)pädagogischen Berufen. Qualitätsverluste durch ungelernete Kräfte, die z. B. in Hessen inzwischen durch verschiedene Programme bei 30 Prozent u. a. im Stellenschlüssel von Kitas liegen dürfen. Wenig Veränderung bei Rahmenbedingungen.“

„Mehrarbeit. Nicht die freie Zeit planen zu können, da eventuell für andere eingesprungen werden muss. Auf Abruf zu sein. Ein schlechtes Gewissen zu haben, wenn nicht eingesprungen werden kann. Emotionaler Stress.“

„Ich bin an zwei großen Gymnasien allein eingesetzt und habe sogar nur eine 75-Prozent-Stelle. Ich kann es mir kaum erlauben, krank zu werden, denn ich habe keine Vertretung. Der Bedarf der Schüler:innen ist massiv gestiegen, meine Stelle wurde aber seit 2018 noch nie an diesen hohen Bedarf angepasst. Aus meiner Sicht benötigt das gesamte Schulsystem einen Wandel und Umbau.“

Ich werde nie fertig mit meinen Aufgaben. Ich habe viel zu wenig Zeit für die Klient:innen, wodurch die Qualität leidet. Ich verwechselte zum Beispiel manchmal Fälle, weil es einfach zu viele sind, bin dann wie im Automodus, um diese möglichst abzuhaken. Dabei geht es mir eigentlich um die Menschen und die Beziehungsarbeit zu ihnen, möchte noch aktiver zuhören und mit ihnen kommunizieren, schaffe es aber zeitlich einfach nicht. Ich fühle mich verantwortlich, alles auffangen zu müssen (was eigentlich mehrere Stellen tun würden). Ich bin nach der Arbeit oft so erschöpft, dass ich nur noch schlafen möchte. Die mentale Gesundheit leidet sehr.



Christina S.

Mehrarbeit für mich als Einzelne, nahezu keine Zeit für kreative Schaffensfreiräume, keine wirklich adäquate Vertretung im Falle von Urlaub und Zeitausgleich, Projekt- und Qualitätsmanagement neben Unterrichtseinheiten, Vor- und Nachbereitung, Coaching, Vermittlung in Ausbildung und/oder Arbeit, Akquise von Betrieben, Gesprächsführung, Dokumentation und Evaluation im Netzwerk. Für die gewünschten Anforderungen und Qualifikationen entschieden zu wenig Entlohnung. Menschen in sozialen Arbeitskontexten werden mehr und mehr zu Nutztieren, müssen da sein und natürlich funktionieren, am besten nie absent sein – und dennoch verfallen Urlaubstage mit Ende eines Kalenderjahres ohne Option auf alternative Abgeltung.



Martina Kessler

Ob es für die Ambulanten Hilfen zur Erziehung (AHZE) zu wenig Sozialarbeiter:innen gibt, kann ich erst einmal nur vermuten. Dazu müsste man die Kolleg:innen des Jugendamtes fragen, ob sie Schwierigkeiten haben, für Jugendliche einen Platz in den AHZE zu finden. Auf jeden Fall bekomme ich aber mit, wie schwierig oft die Zusammenarbeit mit dem Jugendamt ist, weil dort Personal fehlt oder weil kein Platz in einem Wohnheim für eine Anschlussmaßnahme zu finden ist, da vermutlich dort auch Personal fehlt. Wenn man dazu noch mangelnde Therapieplätze zählt und mangelnde Zeit, sich mit anderen Fachkräften wie Lehrer:innen auszutauschen, verkommen AHZE tatsächlich zunehmend zu einer Art Verwahrungs- und Kontrollinstanz und es stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit unserer Arbeit.



Steve Kothe

Warum haben wir keinen Betriebsrat?

(Eingeschränkte) Mitbestimmungsrechte bei kirchlichen Trägern

Marcel Lubnow

2026 finden nicht nur bundesweit Betriebsratswahlen statt, sondern auch die Wahlen der Mitarbeitervertretungen (MAV) der kirchlichen Träger. Der Termin für letztere ist der 18. März. Einrichtungen zum Beispiel der Caritas oder der Diakonie unterliegen nicht dem Betriebsverfassungsgesetz, daher gibt es dort keine Betriebsräte. Um die Hintergründe aufzuzeigen, lohnt sich ein Blick in die deutsche Geschichte: Mit der Trennung von Kirche und Staat in der Weimarer Republik erhielt die Kirche Selbstbestimmungsrechte (Artikel 137 der Weimarer Verfassung). Die Mütter und Väter des Grundgesetzes übernahmen die Trennung von Staat und Kirche mit den Selbstbestimmungsrechten der Kirche in Artikel 140. Dadurch wird gewährleistet, dass innerkirchliche Angelegenheiten durch die Kirchen selbst geregelt werden.

Unterschiede des kirchlichen Arbeitsrechts

Der von den Kirchen im Arbeitsrecht beschrittene Sonderweg nennt sich „Dritter Weg“. Die Deutsche Bischofskonferenz beschreibt diesen so:

„Weil die weltlichen Instrumentarien zur Regelung der Arbeitsvertragsbedingungen (Tarifvertrag, Streik und Ausspernung) mit dem Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft unvereinbar sind, hat die Katholische Kirche in Deutschland für sich und ihre Einrichtungen ein eigenes System zur Aushandlung von Arbeitsvertragsbedingungen geschaffen, den sogenannten Dritten Weg. Danach werden die Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifverträge, sondern durch paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen festgelegt.“

Dadurch kann für Kolleg:innen bei kirchlichen Trägern der Eindruck entstehen, sie bräuchten keine gewerkschaftliche Organisation. Doch wie unterscheidet sich eine Mitarbeitervertretung von einem Betriebsrat?

- Zunächst einmal gibt es Unterschiede bei der Größe des Gremiums. Wie groß ein Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung ist, hängt von der Anzahl der Beschäftigten ab. Bei Betriebsräten werden Leiharbeiter:innen mitgezählt, sofern sie länger als drei Monate beschäftigt sind. Im Gegensatz dazu berücksichtigt die Diakonie Leiharbeiter:innen nicht.
- Für eine erfolgreiche Arbeit von Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen sind Freistellungstage für ihre Mitglieder erforderlich. Vergleicht man die Anzahl der Freistellungstage, ist zu erkennen, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung

– abhängig von deren Größe – ungefähr einen Tag weniger freigestellt werden.

- Das Betriebsverfassungsgesetz sieht mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ein eigenes Gremium vor, das die besonderen Interessen dieser Gruppe vertritt. Solche Regeln sucht man bei den Landeskirchen vergeblich. Viele Betriebe in kirchlicher Trägerschaft haben daher keine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Daraus ergibt sich ein Auftrag für die neu gewählten Mitarbeitervertretungen und die Gewerkschaften, deren Gründung zu fördern. Diese gewährleisten, dass die Belange der Jugendlichen und Auszubildenden angemessen berücksichtigt werden und sie ihre Interessen selbst vertreten können.

- Auch bei der Rolle der Gewerkschaften zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Regelungen zur Mitarbeitervertretung der Landeskirchen sehen zum Beispiel im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz keine Zugangsrechte für die Gewerkschaften vor (siehe hierzu S. 19).

Siehe, ich mache alles neu!

Dieser Artikel soll auf keinen Fall die Landeskirchen diskreditieren, sondern auf die Unterschiede des Arbeitsrechts aufmerksam machen. Doch all diese Unterschiede sind nicht in Stein gemeißelt, sie könnten reformiert oder abgeschafft werden. Die diesjährige Jahreslosung der Evangelischen Kirche in Deutschland lautet: „*Gott spricht: Siehe, ich mache alles neu!*“ (Offenbarung 21,5). Folglich kann auch die arbeitsrechtliche Ordnung der Kirchen erneuert werden. Dafür bedarf es einer gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer:innen der kirchlichen Träger. Da die Wahlen anstehen, wäre es empfehlenswert, dass sich möglichst viele gewerkschaftlich organisierte Kolleg:innen in ihre jeweilige Mitarbeitervertretung wählen lassen.

Trotz aller Kritik der Gewerkschaften am kirchlichen Arbeitsrecht bleiben die Landeskirchen wichtige Bündnispartner einer lebendigen Friedensbewegung. In Zeiten, in denen der Sozialstaat abgebaut wird, während das Militär mit hunderten Milliarden Euro hochgerüstet wird und junge Männer erneut zur Musterung aufgerufen werden, ist ein breites Bündnis der Friedfertigen von großer Bedeutung. Denn die Schwerter können wieder zu Pflugscharen gebogen werden, doch nur durch starke Arme.

Marcel Lubnow war über mehrere Jahre an einer Kindertagesstätte in kirchlicher Trägerschaft in Mittelhessen beschäftigt. Inzwischen arbeitet er bei einem weltlichen Träger.

Closing the pay gap for teachers

Betriebsratsarbeit an einer internationalen Schule in Frankfurt

Saro Crone

Der Privatschulsektor wächst. Gerade im Rhein-Main-Gebiet spielen dabei internationale Schulen mit bilingualem Profil eine wichtige Rolle. Da es sich um Privatschulen handelt, gilt an diesen nicht das Personalvertretungsrecht, sondern das Betriebsverfassungsgesetz. Unser Autor Saro Crone ist Lehrer an einer Schule des bundesweit tätigen Trägers Phorms, der in Frankfurt zwei Standorte hat. Seit drei Jahren ist er als Vorsitzender des Betriebsrats für die Interessenvertretung von rund 200 Beschäftigten verantwortlich. Für die HLZ schildert er seine Erfahrungen, sowohl als im Ausland ausgebildeter Lehrer als auch hinsichtlich der Betriebsratsarbeit. An mehreren internationalen Schulen wurden in den letzten Jahren mit Unterstützung der GEW Betriebsräte gegründet. Nick Strauss, der im Geschäftsführenden Vorstand der GEW für den Bereich Finanzen verantwortlich ist, hat eine bundesweite Vernetzung von Mitgliedern an diesen Schulen ins Leben gerufen. Kontakt: international-school-teachers-in-germany@gew.de

My first year in Germany began the way it does for many new teachers joining a new school, with a very challenging class. Colleagues quickly told me it was one of the most difficult groups in the school. Through this experience, I learned an important feature of the German school system: once classes are formed, they usually remain the same from Grade 1 to Grade 4. In Canada, where I am from, classes are often reorganised each year. The goal is to expose students to a wider range of classmates and to allow schools to adjust class groupings when social or behavioural dynamics are not working well. Both systems have advantages. A stable class can be great when the group functions well. However, when a class dynamic does not function, behavioural issues often become worse over time, not better.

Before coming to Germany, I had experience working in special education and with students with behavioural challenges. I had also worked in a homeless shelter for youth in one of the rougher parts of Toronto. Even so, there were many moments that year when I questioned whether I had what it took to be a teacher. Looking back, I do not think this experience was especially unique. New teachers are often thrown into deep water while they are still learning how to swim. I have seen many times how teachers fall through the cracks when leadership is spread too thin and support systems are weak or missing.

My involvement in Betriebsrat work was driven by a desire to care for and prioritise teachers at a time when it increasingly feels like they are put last. Removing unnecessary obstac-

les that get in the way of good teaching and care for children has been the goal of our Betriebsrat. Many private schools in Germany pay their teachers less than state schools, and my own school was no exception. There is also often a lack of transparency in key areas, including job descriptions, scheduling, and pay. This was a further motivation for me and others in establishing a Betriebsrat, inspired in large part by our sister school Strotthoff in Dreieich, which had founded its own Betriebsrat just a year earlier.

We are fortunate at our school in that the relationship we have built between the Betriebsrat and leadership is one of mutual respect. Together, we have made significant progress in closing the pay gap for teachers and have negotiated an annual special payment, as well as employer funded German lessons up to B2 level. This does not mean there have been no clashes, and at times this work can feel like a full contact sport. I am aware, however, that many private schools are in far more challenging situations. I know this because I am also a member of the GEW group for members at international and private bilingual schools. We are a group of like minded individuals, many from abroad, working for change in our schools. This group would not exist without the support and mentorship of Nick Strauss and, without sounding overly sentimental, we are very grateful.

Union membership is growing in private schools for good reasons, and this support has helped connect colleagues and amplify our voices. Our goals are not complex or abstract. Simply put, we want pay parity with state schools, greater transparency, and a voice in decision making when it impacts educators. Being on a Betriebsrat is not always easy. I have personally known two Betriebsratsvorsitzende who resigned mid term due to burnout and pressure from their employer. This work can come at a cost. Even so, I remain convinced that it is necessary. Teachers and staff who are paid fairly and treated well stay longer, and students benefit from that stability and from having teachers who can focus on them. Betriebsräte in private schools are not an obstacle to leadership, but a necessary counterbalance that helps protect educators and build stable schools. For me, that is reason enough to keep doing this work.



Das „gekaufte Herz“

Warum Beschäftigte in Sozialberufen schwer zu organisieren sind

Jan Gerlich

In Berufen der Bildungs- und Sozialarbeit stoßen Beschäftigte zunehmend an ihre Belastungsgrenzen. Lehrkräfte, Sozialarbeiter:innen und Kita-Erzieher:innen berichten übereinstimmend von Personalmangel und wachsender Verantwortung. Da stellt sich die Frage: Warum nicht die eigenen Arbeitsbedingungen verbessern? Was läge näher, als sich gewerkschaftlich zu organisieren, um für bessere Beschäftigungsbedingungen zu kämpfen? Trotzdem sind unsere Berufszweige viel zu oft gewerkschaftlich nicht zufriedenstellend organisiert. Das hat sicherlich historische Gründe. Es zeigt sich aber auch, dass gerade die Arbeit mit Menschen uns vor besondere Herausforderungen stellt. Diese möchte ich im Folgenden näher beleuchten.

Kommerzialisierung der Gefühle

Dass im sozialen Bereich viele Kolleg:innen an ihren Grenzen sind, ist bekannt. Ständige Überlastung hat gesundheitliche Folgen, bis hin zu Burn-out oder Depressionen. Wenn das Stresslevel ein gewisses Ausmaß erreicht hat, gibt es keine Geduld mehr, sich zu organisieren. Das zeigen unsere Beobachtungen immer wieder. Viele Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst verschwinden während dieser Zeit von der Bildfläche, und auch danach hört der Stress nicht auf. In der Sozialen Arbeit berichteten 25 Prozent über ein häufiges Auftreten von emotionaler Erschöpfung (Hollederer 2023). Damit liegen sie acht Prozent über dem Bundesdurchschnitt, ganz zu schweigen von den Kolleg:innen in den Kitas, die mit vollen Gruppen und Personalmangel kämpfen.

Aber dies ist nur ein Puzzleteil. In der Studie „Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle“ beschreibt Arlie Russell Hochschild (2006), was es mit Menschen macht, wenn ihre Emotionen beruflich ausgebeutet werden. Während Lehrkräfte immer fair und verständnisvoll sein sollen, Sozialarbeiter:innen einfühlsam und distanziert zugleich und Erzieher:innen ihre Gefühle hinter die Bedürfnisse der Kinder stellen müssen, distanzieren sie sich zunehmend von ihren eigenen Bedürfnissen. Dann neigen sie zur Isolation und Antriebslosigkeit.

Einsamkeit, mitten unter Menschen

Diese Kommerzialisierung der Gefühle ist im sozialen Bereich sicher ausgeprägter als in anderen Branchen und stellt eine besondere Belastung dar. Niemand ist auf Knopfdruck fröhlich oder einfühlsam. Zweifellos kommen diese Emotionen aus einem selbst – und dennoch müssen sie in dieser Branche

stets abrufbar sein. Es gibt aber noch ein weiteres Puzzleteil: Vereinsamung spielt in unserer Gesellschaft, insbesondere nach den Corona-Jahren, eine immer größer werdende Rolle.

Jeder Mensch ist einmal einsam, das ist völlig normal und manchmal auch wichtig. Wer aber unter Vereinsamung leidet, zieht sich nicht nur zurück, sondern verliert auch das Vertrauen in Selbstwirksamkeit (Heinz 2025). Die Frage ist: Spielt das im sozialen Bereich eine große Rolle? Auch wer täglich mit Kindern und Klient:innen zu tun hat und sprichwörtlich im Raum voller Menschen steht, kann vereinsamen – vor allem, wenn eine professionelle Distanz zwischen dem Individuum und der Gruppe besteht. Hierzu mangelt es noch an Forschung, weil das Thema Einsamkeit erst in den letzten Jahren in den Fokus der Sozialforschung gerückt ist. Was aber bereits jetzt auffällt, ist, dass zum Beispiel der Paritätische Wohlfahrtsverband Seminare für Sozialarbeiter:innen anbietet, die nicht nur auf die Situation der Klient:innen eingehen, sondern explizit für Sozialarbeiter:innen selbst gedacht sind. Vergleichbares für andere Arbeitsfelder findet man kaum. Das spricht dafür, dass für die in der Sozialen Arbeit Beschäftigten eine spezifische Problemlage identifiziert wurde.

Die Ironie der Geschichte ist, dass sich das Problem der Arbeitsbedingungen und der Vereinsamung durch selbstwirksames Handeln und Vernetzung beheben ließe, zum Beispiel durch die Betriebsratsarbeit. Es scheint, als ob das Symptom daran hindert, die Medizin zu nehmen. Das ist etwas, das wir Gewerkschafter:innen mitdenken sollten. Und wir sollten das eine oder andere Mal ein offenes Ohr für die Emotionen unserer Kolleg:innen haben. Denn es gehört mehr dazu, als man denkt, Beschäftigte in den sozialen Berufen gewerkschaftlich zu organisieren.

Jan Gerlich ist ausgebildeter Erzieher und studiert derzeit Erziehungswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt. 2025 hat er ein Praktikum bei der GEW Hessen absolviert. Über die in diesem Rahmen von ihm mit durchgeführten Besuche in Einrichtungen der ASB Bildung berichten wir auf S. 18. Die Vorstellung des Arbeitskreises Kritische Soziale Arbeit auf S. 19 zeigt beispielhaft auf, wie trotz der hier geschilderten Probleme ein „Empowerment“ der Beschäftigten in den Sozialberufen gelingen kann.

Literatur

Hochschild, Arlie Russell (2006): Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle, Frankfurt/New York.
Heinz, Aaron (2025): Jung, einsam - und engagiert? Wie Einsamkeit das Engagement der jungen Generation prägt, Gütersloh.
Hollederer, Alfons (2023): Wer leidet in der Sozialen Arbeit an Erschöpfung? Soz Passagen 15, 233–250.



Ihr kandidiert bei den Betriebsratswahlen oder seid schon ins Amt gewählt? Dann ist 2026 euer Jahr – und Berlin wird zum Treffpunkt für Mitbestimmung, Austausch und Aufbruch. Mit dem #BR26 findet am 16. und 17. September 2026 Deutschlands modernstes und relevantestes Betriebsratsforum statt. Genau zur richtigen Zeit, denn die kommenden Betriebsratswahlen bringen viele neu in Verantwortung oder bestätigen erfahrene Kolleg:innen in ihrer Arbeit. Für alle beginnt damit eine entscheidende Phase: mit neuen Aufgaben und Herausforderungen sowie dem Bedarf nach Orientierung, Qualifizierung und Vernetzung.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Bund-Verlag und die Hans-Böckler-Stiftung gestalten das #BR26 mit. Alle DGB-Gewerkschaften sind Kooperationspartnerinnen. Gemeinsam schaffen sie ein Forum aus der Bewegung für die Bewegung. Über 70 Foren, interaktive Workshops und Plenarvorträge bieten konkrete Hilfe für den Alltag im Betrieb. Das Themenspektrum reicht von aktueller Rechtsprechung und praktischem Handwerkszeug für wirksame Betriebsratsarbeit über Arbeitsmodelle, Tariffragen und Gesundheitsschutz bis hin zu Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz und neuen Arbeitsformen.

Entstanden ist das Programm in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, Vertreter:innen aus Wissenschaft und Praxis sowie anerkannten Expert:innen. Ein erster Programmaufschlag ist bereits unter www.br26.berlin online zu finden. In den nächsten Monaten werden die Details ausgearbeitet und weitere Formate dazukommen. Die Themen werden dort entwickelt, wo Mitbestimmung gelebt

wird – nah an den Menschen, die Verantwortung übernehmen.

Ein weiteres Highlight ist die Verleihung des seit 2009 bestehenden Deutschen Betriebsrätepreises. Er wird im Rahmen des #BR26 erstmals in Berlin auf der großen Bühne vergeben. Mit ihm wird erfolgreiche Betriebsratsarbeit sichtbar gemacht, denn die nominierten und ausgezeichneten Beispiele aus der Praxis zeigen, was Betriebsräte tagtäglich leisten, welche Verbesserungen sie anstoßen, was sie bewegen und wie sie Solidarität leben. Der Preis ist so eine verdiente Würdigung und gleichzeitig Inspiration und Motivation für alle, die Mitbestimmung gestalten. Begleitet wird das Forum von einer großen Fachausstellung mit rund 60 Aussteller:innen. Auch dabei liegt der Fokus auf der Gewerkschaftsbewegung. Hier könnt ihr euch

über Angebote für eure tägliche Arbeit informieren. Hier trifft ihr Kolleg:innen aus ganz Deutschland, tauscht Erfahrungen aus und baut Netzwerke auf, die weit über die zwei Tage in Berlin hinaustragen.

Wer früh plant, sichert sich einen Platz zum Frühbucher:innen-Tarif und profitiert von Planungssicherheit für Betrieb und Gremium. Eine spätere Ummeldung der teilnehmenden Person ist problemlos möglich. Besonders attraktiv: Für Betriebsräte aus Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten gibt es ein spezielles Angebot mit vergünstigten Konditionen. Auch rechtlich seid ihr auf der sicheren Seite. Das #BR26 vermittelt Kenntnisse, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Der Anspruch auf Freistellung und Kostenübernahme ergibt sich aus § 37 Abs. 6 BetrVG in Verbindung mit § 40 Abs. 1 BetrVG. Arbeitgeber:innen müssen die Kosten für Teilnahme, Fahrt, Unterkunft und Verpflegung tragen und euch unter Lohnfortzahlung freistellen.

Registriert euch jetzt online für den Newsletter oder meldet euch direkt an und zeigt gemeinsam mit den Gewerkschaften, dem DGB, dem Bund-Verlag und der Hans-Böckler-Stiftung, was echte Mitbestimmung braucht und bedeutet. Beim #BR26 kommen rund 1.000 Betriebsrät:innen aus ganz Deutschland zusammen, um ihre Stimme zu erheben – für gute Arbeit, faire Bedingungen und eine starke Mitbestimmung.

Das Betriebsratsforum 2026 wird von der BR-Veranstaltungsgesellschaft mbH organisiert.

Auf Betriebsräte angewiesen

Betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung

Rüdiger Bröhling

Die betriebliche Interessenvertretung ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz rechtlich getrennt von der durch die Gewerkschaften. Betriebsräte sind daher keine Gewerkschaftsgremien. Sie sind für alle Beschäftigten zuständig, unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Doch in den meisten Betriebsräten gibt es gewerkschaftliche Mehrheiten. Zudem ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften meistens gut eingespielt – und notwendig. Vor diesem Hintergrund wollte die HLZ von Rüdiger Bröhling wissen, wie Betriebsräte und Gewerkschaften im Organisationsbereich der GEW zusammenarbeiten. Rüdiger Bröhling ist als Referent beim Landesverband Hessen für Tarif und Besoldung zuständig.

Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge profitiert noch die Hälfte der Beschäftigten von einem Tarifvertrag, 37 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft arbeiten in einem Betrieb, in dem es einen Betriebsrat gibt ...

Wir haben noch immer Flächentarifverträge, die auch Betriebe abdecken, die keinen Betriebsrat haben. Wenn man sogenannte Haustarifverträge abschließen will, dann sind die Gewerkschaften, die von außen kommen, auf einen funktionierenden Betriebsrat angewiesen. Bei Tarifverhandlungen sind in den Tarifkommissionen die betrieblichen Mitglieder stimmberechtigt – und da gibt es oft Überschneidungen mit den Betriebsratsmitgliedern. Das ist natürlich die günstigste Konstellation, weil man bei den Verhandlungen auf einen genauen Einblick in den Betrieb angewiesen ist – allein deswegen, weil ein Betriebsrat auch Betriebsvereinbarungen abgeschlossen haben kann, die durch einen Tarifvertrag tangiert werden könnten.

Wenn es personelle Überschneidungen bei Betriebsrat und Tarifkommission gibt, müssen die Kolleginnen und Kollegen ihre Rollen sorgfältig trennen, richtig?

Alle Beteiligten müssen ihre Rollen sehr sorgfältig trennen! Das ist nicht immer ganz einfach bei Verhandlungen. Wenn es zum Beispiel darum geht, nach TVöD Arbeitszeit-Korridore zu vereinbaren, die flankiert werden müssen durch eine Betriebsvereinbarung. Manchmal passiert es in Tarifverhandlungen auch, dass der Arbeitgeber die Kolleginnen und Kollegen in der Verhandlungskommission als Mitglieder des Betriebsrates anspricht. Dann beißt er sich sofort auf die Zunge ...

... denn im Betriebsverfassungsgesetz steht gleich am Anfang, dass der Betriebsrat verpflichtet ist zur vertrauens-



vollen Zusammenarbeit, zum Wohle der Beschäftigten und auch des Unternehmens.

Manchmal haben wir Träger, die einen Betriebsrat haben, ohne dass es einen Haustarifvertrag gibt. Dort werden mitunter Betriebsvereinbarungen über Gegenstände abgeschlossen, die eigentlich Sache eines Tarifvertrags wären. Rechtssicher für alle Beteiligten ist nur ein Tarifvertrag. Und mit dem kann man Arbeitsbedingungen durchsetzen, die deutlich günstiger sind als das, was in der Betriebsvereinbarung gemacht wurde. Genau aus diesem Grund: Ein Betriebsrat kann nicht zu dem Druckmittel greifen, das Gewerkschaften haben, nämlich, wenn es hart auf hart kommt, zu Warnstreiks aufzurufen. Im Tarifvertragsgesetz ist klar festgelegt, dass nur Gewerkschaften zum Streik aufrufen dürfen. Wenn die Gewerkschaft und ihre Tarifkommission dann über die Regelungsinhalte bestimmen, muss der Betriebsrat unter Umständen Zugeständnisse machen. Das kann durchaus ein Spannungsverhältnis sein. Da gibt's schlicht auch mal andere Interessen – insbesondere natürlich dann, wenn nicht alle Betriebsratsmitglieder in einer Gewerkschaft sind. Natürlich sind wir auf Betriebsräte bei vielen Themen angewiesen. Wir werden von ihnen auch in Betriebsversammlungen eingeladen, das ist für die Mitgliederwerbung wichtig.

Welche Möglichkeiten hat ein Betriebsrat, der eine Tarifinitiative in seinem Betrieb unterstützen möchte?

Er kann das bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber ansprechen, Stichwort: Konkurrenz zu Anbietern, die besser bezahlen. Er kann nach dem Betriebsverfassungsgesetz den Gewerkschaften Auskünfte geben über die Situation im Betrieb. Im Wesentlichen sind es Betriebsratsmitglieder, die dann in einer anderen Rolle als Gewerkschaftsmitglied aktiv werden. Wenn es um die inhaltliche Ausfertigung von Tarifverträgen geht, muss man das betrieblich begleiten – gerade bei Haustarifverträgen mit spezielleren Regelungen.

Wir kennen das anschauliche Bild von der Gesetzespyramide: Ganz oben die Verfassung, dann Gesetze, dann Tarifverträge und unten steht die betriebliche Ebene. Betriebsvereinbarungen dürfen im Rahmen des Günstigkeitsprinzips allerdings besser ausfallen als zum Beispiel die darüberstehenden Tarifnormen.

Ja, das ist tatsächlich das Interessante an Tarifverträgen. Der Gesetzgeber hat im Tarifvertragsgesetz gesagt: Die Gewerkschaften dürfen, obwohl sie nicht zum Betrieb gehören, Normen setzen – auch in Fragen, die man gemeinhin dem Gesetzgeber zurechnet oder auf dem Verordnungsweg der Exekutive. Tarifverträge können Regelungen enthalten, in denen drinsteht: Okay, diesen Gegenstand regelt eine Betriebsvereinbarung. Das ist dann eine Öffnung für die konkretere Ausgestaltung allgemeinerer Tarifnormen, auch wenn der Tarifvertrag im Grunde genommen höherwertiges Recht ist. Wir müssen bei Tarifverträgen natürlich genauso auf Gesetze aufpassen. Das schöne Wort „Tarifdispositiv“ muss ich jetzt mal nennen, also dass man die gesetzliche Norm durch einen Tarifvertrag ändern kann. Ein Beispiel dafür sind die Kündigungsfristen für Beschäftigte, die selbst kündigen. Die sind gesetzlich relativ eng, wir haben im TVöD aber längere Zeiten festgelegt.

Es ist deutlich geworden, wie wichtig das Zusammenspiel von gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf der einen Schiene und betrieblicher Vertretung auf der anderen Schiene ist. Deswegen sind starke Betriebsräte für die Gewerkschaften wichtig. Wo gab es in unserem Organisationsbereich zuletzt Gründungen, die wir unterstützt haben?

Das war bei internationalen Schulen wie Phorms, der Welle gGmbH – einem Träger für sozialpädagogische Leistungen – sowie der Sprachschule Zentrum für Deutsche Sprache und Kultur. Die letzte von uns unterstützte Gründung hat beim Bundesverband des Bundes deutscher Pfadfinder_innen stattgefunden.

Und was haben wir für Konstellationen, was den Betriebsrat auf der einen und den Tarifvertrag auf der anderen Seite betrifft?

Bei der ehemaligen ASB Lehrerkooperative, jetzt ASB Bildung, haben wir einen Haustarifvertrag mit Anbindung an den TVöD abgeschlossen. Bei vielen anderen Trägern haben wir tarifvertraglich entweder gar nichts oder es bestehen Be-

triebsvereinbarungen zur Gehaltsstruktur. Eine absolute Gehaltshöhe dürfen sie aber nicht festlegen, nichtsdestotrotz wird das hin und wieder gemacht. Das bringt oft Nachteile im Hinblick auf die Höhe des Gehalts. Deswegen gibt es dann Tarifinitiativen, denen es hauptsächlich darum geht, das Gehalt anzuheben. Das ist im Detail oft sehr kompliziert. Ein Beispiel wäre die Frage, ob externe Berufserfahrung anerkannt wird oder nicht. Dann geht es um allgemeine Gleichheitsgrundsätze. Und das ist ein Punkt, der schnell schwierig wird. Kleinere Arbeitgeber, ohne größere Tarif- und Rechtsabteilung wie etwa beim Land Hessen, kennen oft die Rechtsprechung nicht so gut. Sie streben dann mitunter in Haustarifverträgen etwas an, was rechtlich gar nicht geht.

Große Teile unseres GEW-Organisationsbereichs sind im Bereich des Personalvertretungsrechts. Fallen dir da Unterschiede auf?

Die Tarifbindung im öffentlichen Dienst ist nahe bei 100 Prozent. Insofern tritt die Situation nicht auf, dass wir Tarifverträge völlig neu verhandeln müssen. Die Personalräte sind natürlich in einer Tarifrunde, wie jetzt beim Land Hessen, dennoch von Bedeutung: Wo können wir Warnstreiks machen? Wie sollen die Regeln zur Eingruppierung von Beschäftigten weiterentwickelt werden? Die Eingruppierung gehört im Tarifbereich mit zu den kompliziertesten Materien. Es geht um die Frage, wie hoch das Gehalt ist bei einer bestimmten Tätigkeit in Verbindung zu einer bestimmten Ausbildung. Und diese Tätigkeiten ändern sich rasant. Das geht für die Gewerkschaften nicht ohne Personalvertretungen.

Vom Arbeitsmarkt her haben wir in der Sozialen Arbeit eigentlich eine günstige Situation, um Forderungen durchzusetzen. Schlägt sich das in vermehrten Tarifabschlüssen nieder?

Der Tarifabschluss bei ASB Bildung in Frankfurt ist sicher ein positives Beispiel. Wir waren andererseits zum Beispiel bei Verhandlungen mit einem Träger in Kassel irgendwann an einer Stelle, an der wir gesagt haben: Das hat keinen Zweck. Das Niveau, das ihr einführen wollt, das können wir so nicht unterschreiben! Ich finde, man muss dann konsequent aussteigen. Andererseits gibt es Träger, die nahezu nach TVöD bezahlen, ohne dass sie einen Tarifvertrag haben. Wenn sie Kitas betreiben, wird das in Frankfurt refinanziert. Dann besteht für die Beschäftigten kaum noch Motivation, in eine Tarifinitiative einzutreten. Auf dem Niveau der bestehenden Tarifverträge ist die Bezahlung im Sozial- und Erziehungsdienst in den letzten Jahren jedenfalls deutlich besser geworden.

Beteiligung an Betriebsratswahlen im Vergleich

Kommunalwahlen 2021	50%
Betriebsratswahlen 2022	72%
Landtagswahl 2023	66%
Bundestagswahl 2025	83%
Angaben für Hessen, nur Betriebsratswahlen bundesweit, Quellen: Hessisches Statistisches Landesamt, DGB	

Öffnung des Fachkraftkatalogs

Warum betriebliche Interessenvertretung jetzt entscheidend ist

Isabel Carqueville

Seit Jahren ist der sogenannte Fachkraftkatalog Gegenstand politischer Auseinandersetzungen in Hessen. Gemeint ist die Regelung im Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB), die festlegt, welche Qualifikationen als „pädagogische Fachkraft“ anerkannt werden. Was zunächst technisch klingt, berührt eine zentrale Frage frühkindlicher Bildung: Wer trägt die fachliche Verantwortung in der Kita, und auf welcher professionellen Grundlage?

Ausgangspunkt aller Debatten ist der massive Fachkräftemangel. Schon heute arbeiten viele Teams dauerhaft am Limit, Ausfallzeiten können kaum kompensiert werden, pädagogische Angebote müssen eingeschränkt oder Gruppen zusammengelegt werden. Zugleich ist absehbar, dass sich die Situation weiter zuspitzen wird: Auch wenn die Ausbildungszahlen im Erzieher:innenberuf zuletzt gestiegen sind, werden die neu Ausgebildeten die Lücken nicht schließen, die durch das altersbedingte Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge entstehen. Fachkräftesicherung – also nicht nur die Gewinnung, sondern auch das Halten von Beschäftigten im Berufsfeld – ist daher ohne Frage notwendig.

Schrittweise Öffnung

Die hessische Landespolitik hat in den vergangenen Jahren vor allem mit einer schrittweisen Öffnung des Fachkraftkatalogs auf den Mangel reagiert. Verantwortet wurde diese Entwicklung zunächst vom grün geführten Sozialministerium. Seit der letzten Landtagswahl wird sie unter SPD-Verantwortung fortgesetzt. Bereits vor der jüngsten Reform konnten neben staatlich anerkannten Erzieher:innen auch Absolvent:innen verschiedener sozialer oder pädagogischer Studiengänge als Fachkräfte anerkannt werden. In den letzten Jahren wurde dieser Kreis deutlich ausgeweitet: Immer mehr Berufsabschlüsse gelten inzwischen als fachkraftgleich, häufig ohne verbindliche beziehungsweise bei nur geringer pädagogischer Nachqualifizierung.

Parallel dazu wurde der Anteil sogenannter „Fachkräfte zur Mitarbeit“ erhöht. Diese Beschäftigten verfügen nicht über eine vollwertige pädagogische Qualifikation und dürfen mittlerweile bis zu 30 Prozent des Personals einer Kita ausmachen. Mit der jüngsten Novellierung kamen zusätzlich Kita-Assistenzen hinzu, also Personen ohne pädagogische Ausbildung, die formal „nicht pädagogisch“ eingesetzt werden sollen. Diese Entwicklung folgt einer klaren Logik: Der Personalmangel soll durch eine Absenkung der Qualifikationsanforderungen abgefedert werden. Frühkindliche

Bildung wird dabei zunehmend unter organisatorischen Gesichtspunkten betrachtet – nicht vom Bildungsauftrag her. Aus Sicht der GEW ist das keine nachhaltige Lösung, sondern Ausdruck einer problematischen politischen Weichenstellung.

Warum „Deprofessionalisierung“?

Erzieher:in zu sein ist keine Tätigkeit, die sich nebenbei erlernen lässt. Frühkindliche Bildung und Erziehung basieren auf fachlichem Wissen aus Entwicklungspsychologie, Pädagogik, Sozialwissenschaften und Kinderschutz. Pädagogische Fachkräfte beobachten Entwicklungsprozesse, planen Bildungsangebote, begleiten Übergänge, erkennen Förderbedarfe und arbeiten mit Eltern sowie anderen Institutionen zusammen. Sie handeln nicht intuitiv, sondern professionell begründet.

Wenn pädagogische Aufgaben zunehmend von Personen ohne entsprechende Ausbildung übernommen werden, verändert das die Arbeit in den Einrichtungen grundlegend. Fachkräfte müssen zusätzlich zu ihren eigenen Aufgaben anleiten, erklären, Verantwortung mittragen. Zeit für pädagogische Planung, individuelle Förderung und fachliche Reflexion geht verloren. Die Qualität frühkindlicher Bildung leidet, der Arbeitsdruck steigt. Besonders deutlich zeigt sich der Widerspruch bei den sogenannten nicht-pädagogischen Tätigkeiten von Kita-Assistenzen. Anziehen, Essen begleiten, Aufräumen oder Tischdienste sind zentrale Situationen frühkindlicher Bildung, in denen Selbstständigkeit, Selbstwirksamkeit und soziale Kompetenzen entwickelt werden. Eine Trennung in pädagogische und nicht-pädagogische Tätigkeiten ist im Kita-Alltag fachlich nicht haltbar.

Ausbildung attraktiver machen

Eine nachhaltige Fachkräftesicherung beginnt jedoch nicht erst im Kita-Alltag, sondern bereits mit der Bildungspolitik. In Hessen müssen viele angehende Erzieher:innen weiterhin Schulgeld zahlen, um einen anspruchsvollen pädagogischen Beruf zu erlernen. Das steht in einem klaren Widerspruch zu allen politischen Bekenntnissen zur Bedeutung frühkindlicher Bildung. Wer mehr Menschen für diesen Beruf gewinnen will, muss Ausbildung attraktiv gestalten: durch eine kostenfreie Ausbildung, verlässliche Ausbildungsvergütung und gute berufliche Perspektiven. Statt Qualifikationsanforderungen abzusenken, braucht es eine klare Aufwertung des Berufs. Aus Sicht der GEW gilt: Deprofessionalisierung beginnt dort, wo an Ausbildung gespart und finanzielle Hürden aufrechterhalten werden.

Mehr Personal ist notwendig, aber es muss qualifiziertes Personal sein. Der Fachkräftemangel darf nicht dazu führen, dass professionelle Standards in der frühkindlichen Bildung schleichend abgesenkt werden. Deprofessionalisierung trifft nicht nur die Kinder, sondern auch die Beschäftigten. Wenn Qualifikationen entwertet werden, sinkt die Anerkennung des Berufs, Arbeitsverdichtung und Frustration nehmen zu, Fachkräfte verlassen den Beruf. Der Fachkräftemangel verschärft sich weiter.

Genau hier kommt die betriebliche Interessenvertretung ins Spiel. Personalräte und Betriebsräte sind gefordert, bei der Einführung neuer Berufsgruppen, bei Personalschlüsseln, Aufgabenverteilungen und Qualifizierungsfragen genau hinzusehen. Wer übernimmt welche pädagogischen Aufgaben? Wie werden neue Kolleg:innen qualifiziert und eingearbeitet? Und wie wird sichergestellt, dass pä-

dagogische Fachkräfte nicht dauerhaft zusätzlich belastet werden?

In Zeiten einer politisch forcierten Absenkung der Zugangsvoraussetzungen braucht es starke Interessenvertretungen vor Ort, die die Perspektive der Beschäftigten einbringen und für professionelle Standards eintreten. Betriebsratswahlen sind deshalb mehr als ein formaler Akt: Sie entscheiden darüber, ob Beschäftigte in den Einrichtungen eine Stimme haben, wenn es um Arbeitsbedingungen, Bildungsqualität und die Zukunft ihres Berufs geht. Die Öffnung des Fachkraftkatalogs ist keine rein technische Anpassung. Sie ist Ausdruck einer politischen Entscheidung darüber, welchen Stellenwert frühkindliche Bildung und professionelle pädagogische Arbeit haben. Als GEW Hessen sagen wir klar: Gute Kitas brauchen gut ausgebildete Fachkräfte und starke Interessenvertretungen, die sich für diese Qualität einsetzen.

Übersicht: Fachkräfte und Fachkräfte zur Mitarbeit

Berufsabschluss/Qualifikation	Kategorie	Bemerkungen/Bedingungen
Staatlich anerkannte Erzieher:innen	Fachkraft	Vollständig anerkannt, Gruppenleitung möglich
Staatlich anerkannte Heilpädagog:innen	Fachkraft	Vollständig anerkannt
Sozialpädagog:innen/Sozialarbeiter:innen (BA, FH)	Fachkraft	Alle formell anerkannt, Gruppenleitung möglich
Diplom-Pädagog:innen	Fachkraft	Vollständig anerkannt
Lehramt (Grundschule/Förderschule)	Fachkraft	Vollständig anerkannt, Gruppenleitung möglich
Berufsqualifizierender Hochschulabschluss / Bachelor (früh-/allgemeinpädagogisch, sozialpflegerisch)	Fachkraft	Gleichwertigkeit gesetzlich anerkannt
Staatlich anerkannte Kindheitspädagog:innen	Fachkraft	Vollständig anerkannt
Staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger:innen	Fachkraft	Vollständig anerkannt
gleichwertige Aus-/Weiterbildungen im In-/Ausland,	Fachkraft	Gleichwertigkeitsprüfung erforderlich
Sonstige Personen mit einschlägiger Qualifikation (DQR-Niveau 6 + 95 CP)	Fachkraft	Anerkennung durch Jugendhilfe-Ministerium; ggf. Praxisjahr in DE bei ausländischer Qualifikation
Historische Fachkräfte (am 12. Juli 2001 eingesetzt)	Fachkraft	Auch ohne Erfüllung der Voraussetzungen anerkannt
Einschlägige berufsbegleitende Ausbildung	Fachkraft z. Mitarbeit	Befristet bis Vorlage des Prüfungsergebnisses
Fachfremde Ausbildung + Berufserfahrung	Fachkraft z. Mitarbeit	Auflage zur sozialpädagogischen Ausbildung
Im Anerkennungs-jahr Ausbildung/Studiengang	Fachkraft z. Mitarbeit	Anerkennungs-jahr in Kindergruppe
Im Feststellungsverfahren der Gleichwertigkeit einer im Ausland abgeschlossenen Ausbildung	Fachkraft z. Mitarbeit	Vollständig anerkannt für Mitarbeit in Gruppen
Staatlich anerkannte Kinderpfleger:innen	Fachkraft z. Mitarbeit	Vollständig anerkannt für Mitarbeit in Gruppen
Staatlich geprüfte Sozialassistent:innen	Fachkraft z. Mitarbeit	Vollständig anerkannt für Mitarbeit in Gruppen
Physiotherapeut:innen, Ergotherapeut:innen, Motopäd:innen, Logopäd:innen	Fachkraft z. Mitarbeit	Weiterbildung mind. 160 Unterrichtsstunden in 2 Jahren im frühpädagogischen Bereich
Sonstige Personen mit Bezug zum Profil/ Konzept der Einrichtung	Fachkraft z. Mitarbeit	a) Bezug zum Profil/Konzept des Trägers; b) DQR-Niveau 4 + Erfahrung in Bildung/Erziehung von Kindern oder Eignung durch Jugendhilfe-Ministerium; c) Weiterbildung mind. 160 Unterrichtsstunden in 2 Jahren; d) Zustimmung des örtlichen Trägers der Jugendhilfe
Personen mit 3 Jahren Mitarbeit	Fachkraft z. Mitarbeit	Bei Teilzeit <50% entsprechend länger; Teil der max. 30%-Obergrenze für Nr. 7-9
Eigene Zusammenfassung nach § 25b Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB)		

Miteinander ins Gespräch kommen

Die GEW besucht Einrichtungen der ASB Bildung

Luise Brunner

Die ASB Bildung gGmbH (ehemals ASB Lehrerkooperative) ist ein großer Bildungsträger in Frankfurt und Umgebung mit etwa 60 Einrichtungen und 1000 Beschäftigten. Sozialarbeiter:innen, pädagogische Fachkräfte, Erzieher:innen und weitere Mitarbeitende arbeiten hier gemeinsam an Bildungs-, Erziehungs- und Beratungsangeboten für Menschen aller Altersgruppen. In großen Betrieben mit vielfältigen Einrichtungen und Aufgabenbereichen kann es eine Herausforderung für Gewerkschaften sein, ins Gespräch mit den Beschäftigten zu kommen und so nah an ihren Themen zu bleiben. Am 26. November und am 2. Dezember 2025 haben wir daher neun Frankfurter Einrichtungen des Trägers besucht, von der Kita bis zur Nachmittagsbetreuung. Wir kamen nicht mit leeren Händen, sondern haben vielfältiges Infomaterial und kleine „Giveaways“ mitgebracht.

Solche Besuche können ein wichtiges Instrument gewerkschaftlicher Arbeit sein, um Einblicke in aktuelle Problemlagen zu gewinnen. Pädagogische und soziale Einrichtungen bringen Besonderheiten mit sich. Wir können die Beschäftigten hier nicht wie in einer großen Fabrikhalle gewerkschaftlich organisieren, denn nicht nur die Arbeit unterscheidet sich deutlich, sondern auch die Arbeitsplätze. Die Einrichtungen von ASB Bildung sind über die Stadt verteilt und die

Beschäftigten erleben einen sehr unterschiedlichen Arbeitsalltag. Selbstverständlich haben wir unsere Besuche, die in der oftmals angespannten Vorweihnachtszeit stattgefunden haben, vorher angekündigt.

Rechtlich stützen sich Besuche in den Betrieben auf das Betriebsverfassungsgesetz. § 2 Abs. 2 regelt, dass Gewerkschaften Betriebe betreten dürfen, um ihre Aufgaben wahrzunehmen. Dazu gehören Information, Beratung und der Kontakt zu den Beschäftigten. Dieses Zutrittsrecht ist daher kein Entgegenkommen des Arbeitgebers, vorausgesetzt ist jedoch eine rechtzeitige Ankündigung. Zudem soll der Arbeitsablauf durch den Besuch nicht unangemessen gestört werden. Die Vorbereitung hat Jan Gerlich übernommen, der Erziehungswissenschaften studiert und ausgebildeter Erzieher ist. Zum Zeitpunkt der Besuche absolvierte er ein Praktikum bei der GEW Hessen (siehe S. 12). Neben der Planung der Route musste er vorab natürlich Kontakt mit den einzelnen Einrichtungen aufnehmen, um abzuklären, wann unser Besuch zeitlich am besten passt.

Neben sehr individuellen Themen sind wir vor allem über Fragen der ausreichenden Besetzung der Teams ins Gespräch gekommen. Auch die anstehenden Betriebsratswahlen und der Haustarifvertrag waren Thema. Für uns war es toll, die unterschiedlichen Einrichtungen von innen zu sehen und nicht nur aus Erzählungen von ihnen zu hören. Unser besonderer Dank gilt den Mitarbeitenden und Teamleitungen, die die Betreuung der Kinder übernommen haben, wenn andere Gesprächsbedarf hatten.

In der Adventszeit sind vor allem die mitgebrachte Schokolade, der Tee und die Orangen gut angekommen. Unsere Mitbringsel haben oft für freudige Überraschungen gesorgt: Gerade in Kitas sind es die Beschäftigten nicht gewohnt, dass sie die Geschenke bekommen – und ausnahmsweise nicht die Kinder. Jede Einrichtung wurde darüber hinaus mit Infomaterial ausgestattet, um bei Fragen einen direkten Kontakt zur GEW herstellen zu können. Ob man sich letztlich überwindet und uns bei Fragen oder Problemen kontaktiert, hängt auch davon ab, ob Einzelpersonen bekannt sind. Wir hoffen, dass wir dazu beigetragen haben, Hemmnisse abzubauen, und freuen uns schon auf die nächsten Besuche.

Beschäftigte der ASB Lehrerkooperative, heute ASB Bildung, am 7. März 2025 in Offenbach. Sie beteiligten sich an einem Warnstreik im Rahmen der Tarifrunde für den TVöD.



Kritische Soziale Arbeit

Warum Solidarität in der Sozialen Arbeit gestärkt werden muss

Der Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit wurde im Februar 2024 in Frankfurt gegründet. In ihm kommen Menschen aus verschiedenen Bereichen zusammen: Altenpflege, Kinder- und Jugendhilfe sowie Drogenhilfe. Diese Vielfalt macht die regelmäßigen Solidaritätstreffen zu einem wertvollen Teil der kritischen Auseinandersetzung für sozialarbeitende Personen. Die Treffen zeigen auf, dass Probleme meistens bereichsübergreifend bestehen und somit strukturell sind. Die meisten Beschäftigten sind von prekären Arbeitsbedingungen betroffen, die sich unter anderem in hoher Arbeitsbelastung, emotionaler Erpressbarkeit durch Arbeitgeber, systemischem Konkurrenzdruck sowie daraus folgender Isolation gegenüber Kolleg:innen niederschlagen.

Belastende Arbeitsbedingungen

Oftmals fühlen sich Personen mit ihren Kämpfen am Arbeitsplatz oder im Sozialhilfesystem allein gelassen und finden wenig Unterstützung im betrieblichen Umfeld. Unsere Treffen sollen dazu einen Gegenpol bilden. Ziel ist es, einen offenen Raum jenseits des Lohnarbeitsverhältnisses zu schaffen, in dem Austausch, kollegiale Beratung und eine reflexive Auseinandersetzung stattfinden können. Überdies soll es die Möglichkeit geben, Probleme jeglicher Art gemeinsam zu besprechen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Auch Gefühle wie Wut, Frust, Enttäuschung oder Überforderung sollen hier Platz finden können. Die Gründe können in den sich zuspitzenden Bedingungen liegen, unter denen Soziale Arbeit stattfinden muss. Parallel dazu erleben wir eine Prekarisierung der Lebenslagen der Adressat:innen.

Unsere Erfahrung ist, dass Supervision und kollegialer Austausch am Arbeitsplatz oftmals keine Selbstverständlichkeiten sind – zumindest nicht auf der Ebene, auf der in der Sozialen Arbeit Beschäftigte schildern können, was sie als Menschen und Arbeitnehmer:innen belastet. Zumeist verbleiben diese Formate bei: „*Wie läuft es und wie können wir den Laden weiter am Laufen halten?*“ Bei unseren Treffen verknüpfen wir diesen kollegialen Austausch mit einem inhaltlichen Input von gewerkschaftlichen Gruppen oder Einzelpersonen zu verschiedenen politischen oder arbeitsrechtlichen Themen.

Bislang haben Vertreter:innen der Gewerkschaften ver.di und GEW sowie des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit e. V. (DBSH) an Treffen teilgenommen. Beim letzten Treffen im November 2025 berichteten zum Beispiel zwei Menschen, die als studentische Hilfskräfte in einem

Druckraum arbeiten: Bereits in ihrer ersten Arbeitswoche wurden sie mit mehreren belastenden und fordernden Situationen konfrontiert. Es gab keine ausreichende Vorbereitung, keine begleitende Einarbeitung, geschweige denn einen geschützten Rahmen, um das Erlebte zu verarbeiten. Eine weitere Person berichtete von ihrem Arbeitsbeginn in der Pflege: Sie arbeitete allein, wurde nicht eingearbeitet, kannte keine Kolleg:innen und kommunizierte mit der Chefin nur über Messenger. Anschließend ging es um die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten. Die im ersten Teil benannten Probleme – etwa Überlastung, Konkurrenzdruck und Isolation – wurden als zentrale Hürden für eine solidarische Organisation identifiziert.



Solidarität organisieren

Häufig werden teufelskreisartige Dynamiken beschrieben: Die steigende Belastung im Arbeitsalltag erhöht das Risiko für Burn-out und damit verbundene Symptome, wie sozialen Rückzug, depressive Episoden sowie Energie- und Antriebslosigkeit. Diese wiederum erschweren die Organisation und Solidarisierung mit anderen in der Sozialen Arbeit tätigen Personen. Trotz dieser Hürden und belastenden Dynamiken wurde bei unseren Treffen zugleich deutlich, dass Resignation keine zwangsläufige Folge dieser Arbeitsbedingungen sein muss.

Gerade der gemeinsame Austausch und das Sichtbarmachen geteilter Erfahrungen eröffnen erste Handlungsspielräume und lassen Perspektiven für Veränderung entstehen. Daran knüpft der abschließende Blick nach vorn an: Welche Möglichkeiten gibt es, trotz begrenzter Ressourcen und hoher Belastung solidarische Strukturen zu stärken und sich gegenseitig zu unterstützen? Unsere Treffen zeigen, dass bereits kleine Schritte Lösungsansätze bieten und der Isolation entgegenwirken. Eine stärkere Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Gruppen, Arbeitsfeldern und gewerkschaftlichen Akteur:innen kann dazu beitragen, Erfahrungen zu bündeln und gemeinsame Strategien zu entwickeln.

Der Artikel wurde von einem Autor:innenkollektiv aus dem Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit verfasst. Für die nächsten Treffen sind unter anderem Filmvorführungen und Vorträge geplant. Kontakt: Instagram: [@aks_frankfurt](#); bluesky: [kritischesozialearbeit.de](#)

Vorklassen sind viel zu groß

GEW-Umfrage zu Vorklassen an Grundschulen gestartet

Heinz Bayer, Jörg Engels & Susanne Leiner

Die Vorklassen müssen kleiner werden. Wir begründen hier warum und benötigen eure Unterstützung. Um eine gute Argumentationsbasis zu erhalten, bitten wir um die Beteiligung an einer Umfrage. Weitere Schritte werden folgen.

Wie in kaum einem anderen vergleichbaren Land entscheidet in Deutschland die soziale Herkunft, der elterliche Hintergrund, über den Bildungserfolg. Bildungschancen sind Lebenschancen: Mit guter Bildung sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt größer, steigen Lebenszufriedenheit und sogar die Lebenserwartung. Durch den demografischen Wandel sind wir zudem darauf angewiesen, dass alle Kinder gut ausgebildet werden – nicht zuletzt, um die Lücken zu füllen, die die Generation der Babyboomer auf dem Arbeitsmarkt hinterlässt.

Eine Studie des ifo Instituts mit dem Titel „Ungleiche Bildungschancen: Ein Blick in die Bundesländer“ aus dem Jahr 2024 zeigt allerdings, dass die Bildungschancen für Kinder mit einem ungünstigen familiären Hintergrund in Hessen so schlecht sind wie in kaum einem anderen Bundesland. Hessen liegt je nach Indikator auf Rang 13 oder gar 14 aller Bundesländer. Hessen hat also einen erheblichen Nachholbedarf, der immer drängender wird. Hinzu kommt ein weiteres Problem, das eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft verdeutlicht (IW-Trends 4/2024):

„In den letzten Jahren wachsen immer mehr Kinder in Deutschland in bildungsfernen Milieus auf. So ist der Anteil der Minderjährigen mit Eltern ohne berufsqualifizierenden Abschluss (...) zwischen den Jahren 2011 und 2021 von 11,4 Prozent auf 17,6 Prozent gestiegen. Mehr als jedes zwanzigste Kind gehört inzwischen der besonders vulnerablen Gruppe der Kinder mit Eltern ohne Schulabschluss an.“

Verschärft wird dieses Problem dadurch, dass erheblich weniger Kinder aus dieser vulnerablen Gruppe eine Kita besuchen als Kinder aus anderen Elternhäusern. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die Schule in besonderem Maße die notwendige kompensatorische Bildungsarbeit leisten muss. Angesichts des wie beschrieben wachsenden Anteils an förderbedürftigen Kindern werden zusätzliche personelle Ressourcen benötigt.

Kompensatorische Arbeit

Eine Einrichtung, die in Hessen notwendige kompensatorische Arbeit leisten soll, ist die Vorklasse. In sie können nach § 18 Hessisches Schulgesetz „Kinder aufgenommen werden, die bei Beginn der Schulpflicht körperlich, geistig oder seelisch noch nicht so weit entwickelt sind, um am Unterricht mit Erfolg teilnehmen zu können, und deshalb (...) zurückgestellt worden sind.“ Vorklassen sollen deswegen „in besonderem Maße dem unterschiedlichen körperlichen, geistigen und seelischen Entwicklungsstand der Kinder Rechnung“ tragen und durch „die Verbindung von sozialpädagogischen und unterrichtlichen Lern- und Arbeitsformen“ den Übergang in die Grundschule erleichtern.

Bei der Klientel einer Vorklasse handelt es sich größtenteils um Kinder aus sozioökonomisch benachteiligten Familien, zunehmend auch aus fremdsprachigen Elternhäusern. Oft kommen sie ohne Kita- und damit Gruppenerfahrung und mit sehr unterschiedlichen Problemen in die Vorklasse, nicht selten aufgrund traumatischer Erfahrungen. Entscheidend für den Erfolg sind sowohl die Bindung zwischen Vorklassenleitung und Kindern als auch positive Beziehungen der Kinder untereinander. Das bedeutet aber, dass sehr individuell auf die Bedürfnislagen der einzelnen Kinder ein-

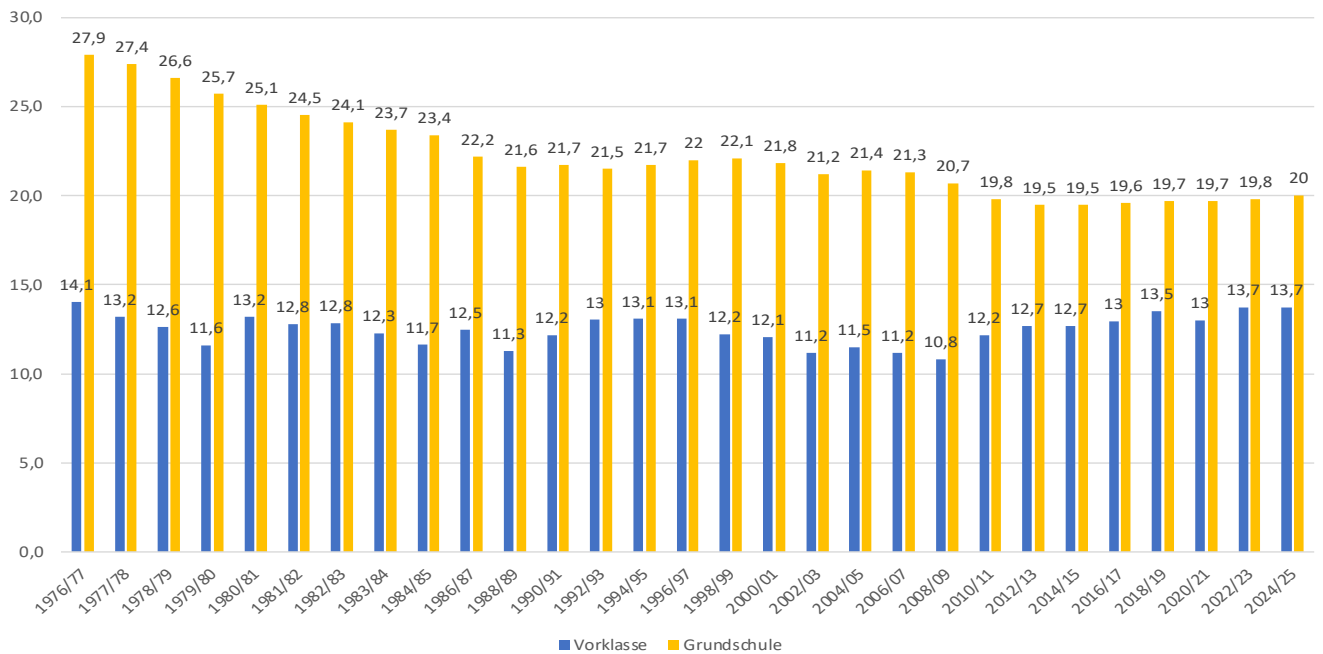
gegangen werden muss, damit sie sich in einer für sie überschaubaren Gruppe ausreichend wahrgenommen, geachtet und aufgenommen fühlen. Damit wird die Gruppengröße zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor.

Klassengröße entscheidet

Das abgebildete Diagramm zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen Lerngruppengröße von Grundschulklassen und Vorklassen in Hessen seit Mitte der 1970er Jahre. Während die Durchschnittsgröße von regulären Grundschulklassen auf 20 zurückgegangen ist, stagniert die der Vorklassen mit leichten Schwankungen bei 14 Kindern. Diese Durchschnittswerte verzerren etwas die Realität, denn die häufigen Rückstellungen aus der ersten Klasse (in der Regel ein bis zwei Kinder) werden oft nicht statistisch erfasst. Die Vorklassen wachsen im Gegensatz zu den 1. Grundschulklassen im Laufe eines Jahres noch an. Zudem handelt es sich um Durchschnittswerte, die die große Menge der Vorklassen, die an der Obergrenze von 20 Schüler:innen liegen, verschleiern. Dazu bedarf es Rückmeldungen aus der Praxis vor Ort.

Mittlerweile ist die Obergrenze für Grundschulklassen auf die (immer noch viel zu hohe) Zahl von 25 reduziert worden, die der Vorklassen an den Grundschulen stagniert hingegen seit Jahrzehnten bei 20 – ein krasses Missverhältnis, wenn man die besonderen Förderbedarfe der Kinder in den Vorklassen bedenkt. Inzwischen haben sich die Klassengrößen in Vorklassen und Grundschulklassen zunehmend angenähert und überschneiden sich sogar. Manche Vorklassen sind ebenso groß oder gar größer als viele Grundschulklassen! Von der notwendigen kleineren Lerngruppe kann dann keine Rede mehr sein.

Durchschnittliche Größe von Vorklassen und regulären Klassen an Grundschulen in Hessen



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt

HLZ

Schulpflichtigen Kindern wird mit der Rückstellung in die Vorklasse aufgrund vielfältiger Entwicklungsverzögerungen ein besonderer Förderanspruch zugestanden. Deswegen sollten sich die Klassengrößen an denen der Förderschulen orientieren. Vorklassen mit dem Schwerpunkt Lernen an Förderschulen hatten eine Obergrenze von zwölf Kindern. Diese Vorklassen werden größtenteils seit 2015 nicht mehr eingerichtet. Kinder mit Lernschwierigkeiten werden stattdessen in der Regel ohne festgestellten Förderanspruch einer Vorklasse an einer Grundschule zugewiesen. Andere Vorklassen, die nach wie vor an Förderschulen angesiedelt sind, haben deutlich geringere Klassengrößen. Für Vorklassen mit dem Förderschwerpunkt Sprache gilt beispielsweise eine Gruppenobergröße von acht.

Unsere Forderungen

Die GEW Hessen fordert deswegen in Übereinstimmung mit dem Arbeitskreis „Pro Vorklasse“ zur Sicherstellung einer erfolgreichen Arbeit in den Vorklassen die

- Absenkung der Schülerhöchstzahl der Vorklassen auf 15 Kinder und die

- Absenkung der Schülermindestzahl der Vorklassen auf acht Kinder.

Eine Stärkung der kompensatorischen Bildungsarbeit, wie sie in den Vorklassen geleistet wird, ist dringend erforderlich. Dass sich entsprechende Ausgaben auch volkswirtschaftlich lohnen, zeigen Modellrechnungen von Geie-Thöne und Plünnecke zum Startchancen-Programm

(IW-Trends 4/2024) oder neue Modellrechnungen des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung. Diesen zufolge wäre bessere Bildung für Deutschland eine der renditestärksten Investitionen überhaupt (Werkmeister und Wößmann, Volkswirtschaftliche Erträge besserer Bildung, 2025). Vor allem aber ist Bildung – wie auch die Chancengleichheit – ein Menschenrecht!

GEW-Umfrage zu Vorklassen an Grundschulen: Jetzt mitmachen!

Für die kommenden Auseinandersetzungen zu den Vorklassengrößen benötigen wir eine gute Argumentationsbasis, die über die statistisch erfassten Durchschnittswerte hinausgeht. Dazu haben wir einen schnell auszufüllenden Fragebogen entwickelt, der einen umfassenderen Ein- und Überblick zur Situation in den Vorklassen vor Ort geben soll.

Wir bitten hiermit

- die Vorklassenleitungen: Füllt den Fragebogen aus!



- alle GEW-Kolleg:innen: Informiert alle Vorklassenleitungen an eurer Schule, auch wenn sie nicht in der GEW sind, und bittet sie um Teilnahme!

Den Fragebogen findet man unter dem QR-Code oder diesem Link: <https://gew-hessen.lime-survey.net/232587?lang=de-informal>

Der Fragebogen sollte bis Ende März, allerspätestens bis zum 19. April 2026 ausgefüllt sein. Wir bauen auf eure Unterstützung und bedanken uns schon im Voraus. Über die Ergebnisse werden wir in der HLZ berichten.

Lernen fürs Leben

Praxisnahes Lernumfeld an der Merianschule Seligenstadt

Eva Lang

Wie tapeziert man eigentlich einen Raum? Welche Sicherung muss ausgeschaltet werden, bevor man an der Elektrik arbeitet? Und welches Werkzeug benötigt man, um ein Zimmer fachgerecht zu renovieren? Fragen wie diese begegnen jungen Menschen spätestens dann, wenn sie die erste eigene Wohnung beziehen oder ein Zimmer neu gestalten möchten – doch im Schulalltag bleiben sie oft unbeantwortet. An der Merianschule Seligenstadt ändert sich das nun grundlegend.

Die Haupt- und Realschule mit Förderstufe liegt am Rand des Kreises Offenbach und wird derzeit von rund 540

Schüler:innen besucht. Neben einer PUSCH-Klasse, dem 10. Hauptschuljahr und einem vielfältigen AG-Angebot legt die Schule besonderen Wert auf lebensnahe Bildung und praxisorientiertes Lernen. Mit sechs eigens entwickelten, rollbaren Kabinen, die einem realen Wohnraum nachempfunden sind, entsteht ein Lernumfeld, das Theorie und Praxis auf einzigartige Weise verbindet.

Die Kabinen bilden das Herzstück der neuen Lebens-Praxis-AG, einem innovativen Vorhaben, das Lernen neu denkt. Ziel ist es, grundlegende handwerkliche Fähigkeiten nicht nur theo-

retisch zu erklären, sondern sie auch realitätsnah erlebbar zu machen. Die Schüler:innen durchlaufen alle Schritte einer echten Renovierung: von der Planung über das handwerkliche Umsetzen bis hin zum abschließenden Einschalten des Lichts. Dabei geht es nicht um Perfektion, sondern um Verstehen, Ausprobieren und eigenständiges Arbeiten – Kompetenzen, die im späteren Leben von unschätzbarem Wert sind.

Von der Idee zur Umsetzung

Die Idee zu den Praxis-Kabinen entstand aus der Vision von Initiator Thorsten Krammig, Haupt- und Realschullehrer an der Merianschule, der sich die Frage stellte, welche Fähigkeiten Schüler:innen wirklich für ihr späteres Leben benötigen. Ob beim Einzug in die erste Wohnung oder beim Renovieren eines Zimmers – handwerkliche Grundkenntnisse erleichtern den Alltag erheblich. In ersten Gesprächen mit Schulleiter Hauke Wagner sowie anhand eines handgefertigten Modells wurde schnell deutlich, welches Potenzial in dem Vorhaben steckt. Gleichzeitig war klar: Eine Umsetzung in dieser Qualität ist nur mit starken Partnern möglich.

Eine zentrale Rolle spielte dabei der regionale Handwerksbetrieb *Holzbau Euler* aus Hainburg, der konstruktiv den Grundstein für das Projekt legte. In enger Zusammenarbeit entstand zunächst ein Prototyp, der Schritt für Schritt weiterentwickelt und schließlich auf sechs Kabinen übertragen wurde. Dabei mussten pädagogische Anforderungen, Sicherheitsvorgaben, räumliche Gegebenheiten und Mobilität miteinander vereint werden. Das Ergebnis sind stabile, durchdachte und rollbare Kabinen, die flexibel im Schulalltag eingesetzt werden können.

Bild 1: Schulleiter Hauke Wagner (links) und Thorsten Krammig, Lehrer an der Merianschule sowie Initiator der Praxis-Kabinen (rechts). Foto: S. Witzel



Für Tageslicht und zusätzliche Lernmöglichkeiten sorgte *Glasbau Uhde* aus Seligenstadt. Jede Kabine erhielt ein Fenster aus Sicherheitsglas, das bruchstark und splitterfrei ist. So lassen sich auch Themen wie Fensterbänke, Vorhänge oder Sichtschutz praxisnah behandeln. Die elektrische Ausstattung übernahm *Elektro Schwab* aus Hainburg. Alle Kabinen verfügen über eine fachgerecht installierte Elektrik mit Steckdosen, Schaltern, Wechselschaltungen und moderner LED-Beleuchtung. Ein eigener FI-Schutzschalter sowie besonders geschützt verlegte Leitungen gewährleisten höchste Sicherheit. Dadurch können Grundlagen der Elektroinstallation realistisch und zugleich gefahrlos vermittelt werden.

Den letzten, aber entscheidenden Feinschliff lieferte *FaBo Schwab* aus Hainburg, ein Familienunternehmen mit großer Leidenschaft für das Handwerk. Von der Auswahl geeigneter Materialien über die Erstellung von Werkzeuglisten bis hin zur Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften floss hier umfassendes Fachwissen ein. Gemeinsam mit den Schüler:innen werden die Kabinen nun wie echte Wohnungen gestaltet: tapeziert, gestrichen, mit Böden versehen und eingerichtet.

Schule fürs Leben

In den Praxis-Kabinen erwerben die Jugendlichen weit mehr als handwerkliche Fertigkeiten. Sie lernen, Räume auszumessen, Materialbedarf zu berechnen, Arbeitsabläufe zu planen und im Team Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig erhalten sie einen realistischen Einblick in unterschiedliche Berufsbilder – vom Elektriker über den Raumausstatter bis hin zum Schreiner oder Maler.

Die Schülerin Dijana war von Anfang an dabei. Sie sagt: „*Ich hatte sehr viel Spaß und habe auch viel Neues gelernt. Ich würde es auch sehr weiterempfehlen, sodass die anderen auch eine Chance haben, so etwas Cooles und Wunderbares zu erleben.*“ Auch Jenna begleitet das Projekt seit Beginn: „*Ich fand das Tapezieren der Kabinen sehr gut und*



Bild 2: Schüler:innen der 9. Klasse arbeiten an einem Tapeziertisch und lernen dabei mehr als handwerkliche Fertigkeiten. Foto: S. Witzel

es hat mir viel Spaß gemacht.“ Tom, der wie Dijana und Jenna die 9. Klasse der Realschule besucht, meint: „Das Arbeiten an der Kabine hat mir sehr viel Spaß gemacht. Es war mir eine Freude, einmal in den Beruf eines Raumausstatters reinschnuppern zu können.“

Ein erster Erfolg zeigt sich bereits: Erste Schüler:innen haben aufgrund ihrer Arbeiten an den Kabinen Praktikumsplätze bei den beteiligten Handwerksbetrieben angefragt. Seit Februar 2025 sind die Kabinen fester Bestandteil des Unterrichts. Mehrere Erweiterungen – etwa sichtbar verlegte Leitungen oder der Einsatz von Leitungssuchgeräten – sind bereits geplant. Schulleiter Hauke Wagner resümiert: „*Wir möchten unsere Schüler:innen nicht nur auf Prüfungen vorbereiten – sondern auf das Leben.*“

Eva Lang ist als Verwaltungsfachangestellte an der Merianschule Seligenstadt tätig und unterstützt in ihrer Funktion die Schulleitung.

Bild 3: Eine fachgerecht verlegte Elektrik, selbstverständlich mit einem FI-Schalter versehen, ermöglicht einen gleichermaßen praxisnahen wie sicheren Einblick in Grundlagen der Elektroinstallation. Foto: T. Krammig



Unterwegs leben und lernen

30 Jahre innovative Bildung für Kinder aus reisenden Unternehmen

Birgid Oertel & Martin Treichel

Die Bildung von Kindern reisender Familienunternehmen blieb als staatliche Aufgabe rund 180 Jahre lang fast unbeachtet. In der Nazizeit wurden auch sie als „fahrendes Volk“ verfolgt. Noch 1975 wurden manchen Schaustellereltern in Europa die Kinder weggenommen und der Heimerziehung zugeführt, weil die Eltern angeblich nicht für einen regelmäßigen Schulbesuch sorgten, der mit einem Stempelheft nachzuweisen war. Schausteller-, Puppenspieler- und Circuskinder saßen bis 1989 meist ganz hinten in den auf der Reise besuchten Schulklassen und lernten fast nichts.

Erst durch eine Entschliebung des Rates der Bildungsminister der Europäischen Union vom 22. Mai 1989 wurde das Thema in das Bewusstsein der Bildungspolitik gehoben. Eine Handvoll Menschen aus der europäischen Politik, den Verbänden, wie der spätere Generalsekretär der European Students Union, Ulrich Rust, und den Bildungsverwaltungen der deutschen Bundesländer ergriffen ab 1989 eine Initiative für die Bildung reisender Kinder. Heute steht Deutschland europaweit mit den Nie-

derlanden an der Spitze der Bildungsqualität für diese Kinder.

30 Schulwechsel im Jahr

Auf allen Ebenen der deutschen Bundesländer sind Verantwortlichkeiten für die Bildung mitreisender Kinder entstanden – in Ministerien, Mittelbehörden und Schulämtern. Dies ist nicht zuletzt der Initiative von Ministerialrat Winfried Jehkul aus Nordrhein-Westfalen zu verdanken, der 1990 zur ersten „Länderkonferenz zu Fragen der schulischen Bildung der Kinder beruflich Reisender“ nach Düsseldorf einlud. Über mehr als 30 Jahre entwickelte sich eine kontinuierlich beratende Konferenz der zuständigen Länderreferate, die jährlich im Januar stattfindet. Während der Winterpause ihrer Fahrgeschäfte treffen sich auch die Schaustellerverbände zu ihren Versammlungen.

Von Beginn ihrer Arbeit an verfolgten die Initiatoren das Ziel, die besondere Lebenssituation und den Bildungsbedarf reisender Kinder im Dialog mit Eltern, Verbänden und Kirchen auszuloten. Bis zu 30 Schulwechsel im Jahr führten selten zu Schulabschlüssen, oft zu Förderschulzuweisungen und damit zu Schulabstinenz, denn Förderschulen waren zu weit weg von den Festplätzen. Bindungen zu Lehrkräften und anderen Kindern konnten nicht entstehen. Der deutsche Bildungsföderalismus bringt für mitreisende Kinder besondere Erschwernisse: Bei über 100 Schulformen der Sekundarstufe I in der deutschen Bildungslandschaft blicken selbst Fachleute kaum noch durch, geschweige denn reisende Eltern, die Klarheit über die Schulbesuchsmöglichkeiten ihrer Kinder brauchen.

Die Leitfragen zur Entwicklung eines Schulkonzepts für reisende Kinder in

Deutschland lauteten: Wie kann bei 30 Schulwechsellern im Jahr mehr Stabilität und Kontinuität in den Schulbesuch der Kinder gebracht werden? Wie kann verhindert werden, dass reisende Kinder oft gar keinen Unterricht erhalten; dass sie Anlass für einen gut gemeinten Thementag in der Klasse werden, bei dem sie jedoch selbst nichts lernen; dass sie manches doppelt lernen, anderes, wie einzelne Buchstaben im Lese- und Schreiblernprozess oder Zahlen, gar nicht? Wie kann Schülerleistung bei reisenden Kindern bewertet werden? Wer übernimmt die Leistungsbewertung und stellt ein Zeugnis aus? Wie geht man mit Reisetagen um? In welchem Land sind die Kinder schulpflichtig? Wie kann ein sonderpädagogischer Förderbedarf oder gar die Zuweisung zu einer Förderschule vermieden werden?

Das nordrhein-westfälische Pilotprojekt „Stamm- und Stützpunktschulen für Kinder beruflich Reisender“ von 1990 sah dauerhaft für die Bildung der Kinder verantwortliche Stammschulen vor, die sie regelmäßig zumindest für mehrere Wochen oder Monate im Winter besuchten. Hinzu kamen „Stützpunktschulen“, die sich auf kurze Besuche von jeweils wenigen Tagen einstellen sollten. Zentrale Elemente des Konzepts wurden die während der Reise zuständigen Klassenlehrkräfte und ein von den Kindern mitgeführtes „Schultagebuch“ zur Lerndokumentation mit individuellen Lehrplänen sowie Einträgen zum Gelernten und noch zu übenden Stoff.

Eine Evaluation der Universität Köln zeigte 1995/96, dass das Konzept zwar die wichtigsten Elemente zur Förderung enthielt, aber nicht ausreichte. Deutlich wurde auch, dass die Lern- und Lebenssituation von Schausteller- und Circuskindern unterschiedlich ist. Deshalb wurden für beide Gruppen in den Folgejahren unterschiedliche Schulorganisati-

Schule unterwegs

Als Dialogpartner für die Länderkonferenz fungiert der 1991 gegründete „Verband zur Förderung der schulischen Bildung und Erziehung von Kindern der Angehörigen reisender Berufsgruppen e.V.“ (BERiD), der die Bildungsinteressen der Eltern und ihrer Kinder vertritt, Impulsgeber ist und mit seinen Webseiten und Merkblättern sowie einer Hotline für Eltern und Lehrkräfte die mobile Bildung unterstützt.

Einen guten Überblick sowie Links zu weiteren passenden Angeboten bietet eine von BERiD erstellte Plattform: www.schule-unterwegs.de

onsformen entwickelt, wenn auch noch nicht in allen Bundesländern realisiert.

Bereichslehrkräfte für reisende Kinder

Nach niederländischem Vorbild gibt es in den deutschen Bundesländern heute insgesamt circa 150 mobile „Bereichslehrkräfte“. Sie organisieren und begleiten den Schulbesuch der Kinder in einer begrenzten Region, fördern und betreuen sie bei den Hausaufgaben, behalten das Schultagebuch im Blick und tauschen sich mit den Kolleginnen und Kollegen über den Lernstand und die Fördernotwendigkeiten aus. Zudem bereiten sie mit den Stammschulen die zurückliegende Reisezeit nach und die neue Reisezeit vor.

In Deutschland gibt es circa 350 bis 400 Familiencircusse. Für deren Kinder reichte das Konzept „Stamm- und Stützpunktschulen“ nicht aus. Zu ihrer besseren Förderung wurde 1993 die „Schule für Circuskinder NRW“ in der Trägerschaft der Evangelischen Kirche im Rheinland gegründet. Sie entwickelte eine Pädagogik auf der Reise, mit dem Ansatz der aufsuchenden Pädagogik, und schickt Lehrkräfte in über 20 rollenden Klassenzimmern zu den Circussen. Zentrales Anliegen ist, dass die Kinder ihre Lernprozesse möglichst selbstständig und effektiv organisieren. Ergänzt wird der Unterricht im mobilen Klassenraum durch Fernlernen. Die Wirksamkeit zeigt sich darin, dass nahezu alle diese Kinder an den zentralen Prüfungen teilnehmen und Schulabschlüsse erhalten.

Vor mehr als zehn Jahren hat auch das Hessische Kultusministerium eine mobile „Schule für Kinder beruflich Reisender“ initiiert, die ebenfalls sehr erfolgreich arbeitet. Sie betreut Kinder aus allen reisenden Unternehmen, auch Schaustellerkinder. Träger ist die Evangelische Innere Mission (EVIM). Circuseltern fordern bislang vergeblich, das Konzept der mobilen Schule deutschlandweit anzuwenden. Allerdings haben mehrere Länder den Regelschulbesuch durch Schulwagen ergänzt, teils getragen durch Fördervereine. Hier werden vorwiegend nachmittags



Johannes Bühler (links) ist Lehrer an der Schule für Kinder beruflich Reisender. Hier ist er 2024 auf der Frankfurter Dippemess zu sehen, zusammen mit den Gebrüdern Eiserloh, deren Familie einen Autoscooter betreibt. Foto: EVIM / Christoph Boeckheler

Hausaufgaben erledigt und Kinder individuell gefördert. Diese Angebote in der Nähe der Wohnplätze reisender Familien erfreuen sich hoher Akzeptanz.

Frühe und berufliche Bildung

Hamburg und Hessen sind die einzigen Bundesländer mit einem mobilen Angebot in der frühkindlichen Bildung. In Hessen fahren drei Kitamobile wechselnde Standorte und Festplätze an und bieten so einen niedrigschwelligen Zugang zu frühkindlicher Förderung. Diese aufsuchende Pädagogik bringt die Kita direkt zu den Familien. Für die Eltern bedeutet es eine große Entlastung: Sie müssen ihre Kinder nicht an jedem Arbeitsort neu in einer Einrichtung anmelden oder um Aufnahme bitten. Die Kinder werden spielerisch gefördert und auf den Schuleinstieg vorbereitet. Es entsteht ein vertrauter Rahmen, der ihnen Sicherheit gibt und sie in ihrer Entwicklung stärkt. Die mobilen Kitafahrzeuge sind ein wichtiger Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit und zeigen, wie flexible und innovative Lösungen allen Kindern unabhängig vom Lebensort einen guten Start in die Bildungsbiografie ermöglichen können.

Kirmesbesucher kennen die immer moderneren Fahrgeschäfte auf den Festplätzen. Das benötigte Know-How wächst und fordert alle auf den Jahrmärkten heraus. Schausteller werden geboren, aber ihre Ausbildung ist nicht festgeschrieben. In Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein gibt es das Programm „Berufliche Kompetenz für Schausteller“ (BeKoSch), eine Kombination aus Fern- und Präsenzlernen an mehreren Standorten während der Winterpause, wenn die Fahrgeschäfte stillstehen.

Aktuell geht es in der Kultusministerkonferenz (KMK) vor allem darum, das Schultagebuch in eine digitale Form zu überführen, die unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen den Bereichslehrkräften sowie den Lehrkräften an den besuchten Schulen Kommunikation und Dokumentation bietet. Digitales Lernen – online oder offline – ist besonders gut geeignet für reisende Kinder. Hier bekommen sie, unabhängig von Zeit und (Schul-)raum, zusätzliche Lernmöglichkeiten. Inzwischen ist deutlich geworden, dass man Kinder mit digitalem Lernen nicht allein lassen kann. Die Begleitung durch Lehrkräfte bleibt weiterhin unverzichtbar.

Der Mangel bleibt

Neue Lehrkräftebedarfsberechnung der GEW Hessen bis 2040

Kai Eicker-Wolf

Nach der jüngsten Prognose der Kultusministerkonferenz steigt die Zahl der Schüler:innen in Hessen bis zum Jahr 2031, um danach moderat zu sinken. Der Lehrkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Passend ausgebildete Lehrkräfte werden in der Sekundarstufe I (ohne Gymnasien) und insbesondere den berufsbildenden Schulen fehlen.

Im Schuljahr 2024/25 haben 9700 Personen an hessischen Schulen unterrichtet, ohne über eine Lehramtsausbildung zu verfügen (Abbildung 1). Ihr Anteil an allen in Hessen beschäftigten Lehrkräften in Voll- und Teilzeit beträgt 13,9 Prozent. Seit dem Schuljahr 2020/21 ist die Zahl der Unterrichtenden ohne Lehramt damit um rund 2500 Personen gestiegen. Aktuell ist der Lehrkräftemangel in den hessischen Grundschulen besonders groß. So arbeiten dort laut Statistischem Bun-

desamt 15.400 Lehrkräfte, die über ein Lehramt für die Grundschule (15.000) oder über ein übergreifendes Lehramt für die Primarstufe und die Sekundarstufe I (400) verfügen. Insgesamt sind an den Grundschulen in Hessen 20.500 Personen als Lehrkraft tätig. Damit beträgt der Anteil von Personen, die ohne adäquate Ausbildung an Grundschulen unterrichten, rund 25 Prozent.

Im November 2025 hat die Kultusministerkonferenz (KMK) neue Zahlen zur voraussichtlichen Entwicklung der Zahl der Schüler:innen bis zum Jahr 2040 veröffentlicht (Tabelle 1). Nach dieser Prognose ist für Hessen ein Anstieg bis zum Jahr 2033 zu erwarten. Erst danach sinken die Zahlen wieder, sie liegen aber 2040 noch immer über dem Ausgangswert des Jahres 2025. Auffällig ist die unterschiedliche Entwicklung an den allgemeinbildenden und den berufsbildenden Schulen. So wird

die Zahl der Schüler:innen an den allgemeinbildenden Schulen ab dem Jahr 2031 im Trend sinken und 2040 unter dem Ausgangsniveau liegen. Demgegenüber rechnet die KMK an den berufsbildenden Schulen mit einer Zunahme der Zahl der Schüler:innen bis 2038 und erst danach mit einem Rückgang. Dabei werden laut KMK-Prognose im Jahr 2040 noch immer deutlich mehr Schüler:innen die berufsbildenden Schulen besuchen als im Jahr 2025.

Auf Basis der Lehrkraft-Schüler:innen-Relationen, die sich aus Daten des Statistischen Bundesamtes gewinnen lassen, kann der zukünftige Lehrkräftebedarf auf Grundlage der neuen KMK-Prognose ermittelt werden – die entsprechenden Zahlen sind in der rechten Hälfte von Tabelle 1 enthalten. Der Zahl der zukünftig benötigten Lehrkräfte muss die Zahl der in den kommenden Jahren voraussichtlich zur Verfügung stehenden Lehrkräfte gegenübergestellt werden. Um dieses Lehrkräfteangebot zu berechnen, müssen dabei für jedes Jahr sowohl die zu erwartenden Abgänge (insbesondere Ruhestand) als auch die neu zur Verfügung stehenden Lehrkräfte ermittelt werden.

Das Statistische Bundesamt stellt Daten zur Altersstruktur der Lehrkräfte bereit. Auf dieser Grundlage wird unterstellt, dass Lehrkräfte in Hessen im Durchschnitt bis zum 65. Lebensjahr arbeiten und eine entsprechende Zahl von Lehrkräften jedes Jahr in den Ruhestand wechselt. Zur Berechnung der Neuzugänge werden als Dauer für Studium und Vorbereitungsdienst acht Jahre angenommen. Verwendet werden im Rahmen der Modellrechnung auch die Daten des Stifterverbands: Dieser weist in seinem sogenannten Lehrkräftetrichter die Abnahme der Personenzahl vom Beginn des Lehramtsstudiums bis zum Beginn der Lehrtätigkeit aus.

Abbildung 1: Unterrichtende ohne Lehramt an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Hessen in den Schuljahren 2021/22 bis 2024/25

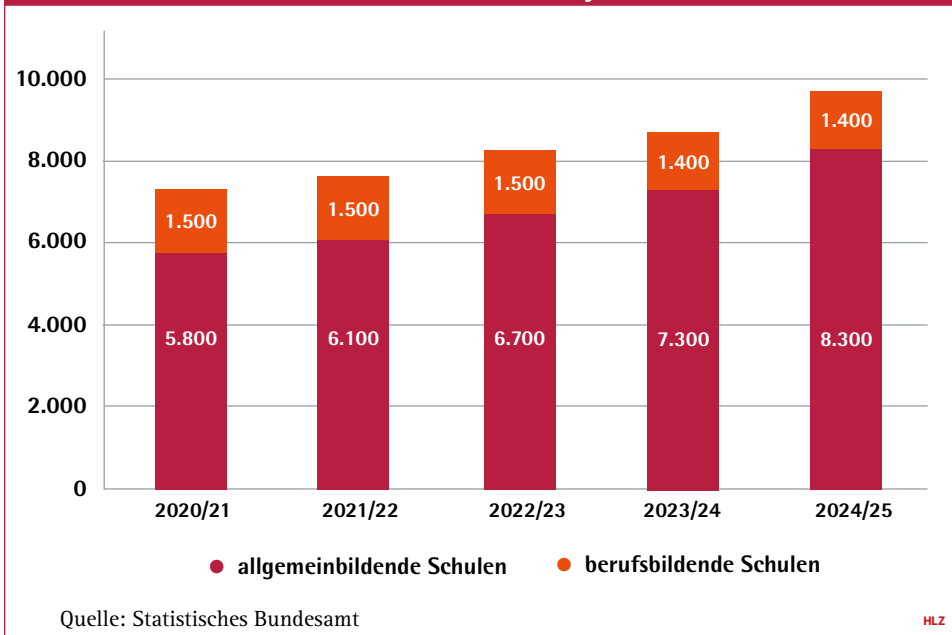


Tabelle 1: Schüler:innen und Lehrkräftebedarf in Hessen 2025–2040

Jahr	Schüler:innen			Lehrkräftebedarf		
	allgemein	berufsb.	gesamt	allgemein	berufsb.	gesamt
2025	702.760	164.680	867.440	61.180	9.230	70.410
2026	709.350	164.870	874.220	61.740	9.240	70.980
2027	716.960	164.970	881.930	62.400	9.240	71.640
2028	722.150	165.670	887.820	62.840	9.280	72.120
2029	724.850	166.670	891.520	63.060	9.340	72.400
2030	726.930	168.180	895.110	63.220	9.420	72.640
2031	727.620	170.680	898.300	63.260	9.560	72.820
2032	726.010	173.980	899.990	63.130	9.750	72.880
2033	722.990	177.180	900.170	62.850	9.930	72.780
2034	719.380	179.680	899.060	62.500	10.070	72.570
2035	715.000	181.180	896.180	62.120	10.150	72.270
2036	710.280	181.780	892.060	61.700	10.180	71.880
2037	705.300	181.680	886.980	61.240	10.180	71.420
2038	701.400	180.280	881.680	60.880	10.100	70.980
2039	698.690	177.980	876.670	60.640	9.970	70.610
2040	695.880	175.280	871.160	60.410	9.820	70.230

Quelle: Kultusministerkonferenz (KMK), Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Tabelle 2: Unterrichtende ohne Lehramt

Jahr	Unterrichtende ohne Lehramt	In Prozent aller Lehrkräfte
2025	9.770	13,9%
2026	9.760	13,8%
2027	10.010	14,0%
2028	10.070	14,0%
2029	10.250	14,2%
2030	10.760	14,8%
2031	10.950	15,0%
2032	10.940	15,0%
2033	10.810	14,9%
2034	10.590	14,6%
2035	10.450	14,5%
2036	10.230	14,2%
2037	9.910	13,9%
2038	9.580	13,5%
2039	9.300	13,2%
2040	8.950	12,7%

Quelle: KMK, Stat. Bundesamt, eigene Berechnung

Auf dieser Grundlage und anhand der von der KMK prognostizierten zukünftigen Abiturjahrgänge lässt sich modellhaft die Zahl der neu an den hessischen Hochschulen ausgebildeten Lehrkräfte ermitteln. Dabei wird unterstellt, dass alle in Hessen ausgebildeten Lehrkräfte ihre Tätigkeit an hessischen Schulen aufnehmen. Unter Beachtung des bereits fehlenden Angebots an ausgebildeten Lehrkräften – dieses bildet sich in der Zahl der Unterrichtenden ohne Lehramt ab – wird sich der Nachfrageüberhang ab 2026 vergrößern (Tabelle 2).

Es ist davon auszugehen, dass die fehlenden ausgebildeten Lehrkräfte durch Personen ohne Lehramtsausbildung ersetzt werden. Dann wird die Zahl von Unterrichtenden ohne Lehramt an hessischen Schulen bis zum Jahr 2032 weiter steigen. In diesem Jahr werden mit etwa 11.000 Personen rund 15 Prozent der gesamten Lehrkräfte über keine Ausbildung für diesen Beruf verfügen. Danach ist mit einem Rückgang der Zahl der Unterrichtenden ohne Lehramt zu rechnen. Wenn die gegenwärtigen Präferenzen der Studierenden für die einzelnen Lehrämter zugrunde gelegt

werden, zeichnen sich besonders große Probleme in der Sekundarstufe I und für die berufsbildenden Schulen ab. Für diese Lehrämter sind vergleichsweise wenige Studierende eingeschrieben. Bei den berufsbildenden Schulen kommt hinzu, dass für sie, wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, im gesamten Zeitraum deutlich mehr Schüler:innen prognostiziert werden als im Ausgangsjahr. Außerdem gehen an den berufsbildenden Schulen im Laufe der nächsten 15 Jahre vergleichsweise viele Lehrkräfte in den Ruhestand. Die Zahl der fehlenden ausgebildeten Lehrkräfte an dieser Schulform wird sich bis Mitte des kommenden Jahrzehnts gemäß der hier erstellten Prognose deshalb mehr als verdoppeln.

Entspannen dürfte sich nach den neuen Zahlen der KMK im Laufe der kommenden Jahre die Lage an den Grundschulen: Die Zahl der Schüler:innen wird sinken, während sich die Zahl der neu ausgebildeten Grundschullehrkräfte vergleichsweise gut entwickeln wird. Allerdings muss, wie einleitend erläutert, bedacht werden, dass aktuell jede vierte Lehrkraft an Grundschulen in Hessen ohne passende Ausbildung un-

terrichtet. Durch den Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz entsteht zudem ein zusätzlicher Personalbedarf. Das Problem des Lehrkräftemangels wird somit auch im Primarbereich für längere Zeit bestehen bleiben.

Die präsentierten Zahlen weisen auf einen erheblichen Handlungsbedarf hin. Mehr ausgebildete Lehrkräfte können aber nur gewonnen werden, wenn sich die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften und damit auch die Lernbedingungen der Schüler:innen verbessern. Hierfür müssten zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden. Nichtsdestotrotz plant die Landesregierung für das kommende Jahr Kürzungen im Schulbereich. So sollen insgesamt etwas über 100 Millionen Euro eingespart werden. Erhebliche Kürzungen sind ausgerechnet im Bereich der Lehrkräfteausbildung vorgesehen. Geplant ist die Schließung von zwei Bildungsstätten. Ausbilder:innen müssen ab dem 1. Februar mehr Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst betreuen. Zudem soll der Vorbereitungsdienst von 21 auf 18 Monate verkürzt werden. Dadurch droht die Zahl der Ausbildungsabbrüche weiter zu steigen.

Jetzt kommt's drauf an!

Tarif- und Besoldungsrunde 2026 in Hessen startet

Rüdiger Bröhring

Die Tarifverhandlungen im Bereich der anderen Bundesländer (Tarifgemeinschaft deutscher Länder, Hessen ist hier nicht Mitglied) sind am 14. Februar 2026 zu Ende gegangen (siehe S. 5). Das Ergebnis steht noch unter Gremienvorbehalt.

Die Tarif- und Besoldungsrunde 2026 in Hessen, die erst am 27. Februar startete, findet angesichts des Potsdamer Ergebnisses nicht im luftleeren Raum statt. Beide Seiten werden die Tarifeinigung mit der TdL im Blick haben, wenn hier für die Landesbeschäftigten verhandelt wird. Aber die vergangenen Jahre haben gezeigt: Es gibt inhaltlich keinen automatischen Zusammenhang zwischen dem TdL-Ergebnis und einer möglichen Einigung in Hessen. Die hessische Tarifauseinandersetzung und möglicherweise notwendige Warnstreiks mit dem Hinweis darauf abtun, dass mit Wiesbaden sowieso das vereinbart wird, was vorher für die Be-

schäftigten der anderen Bundesländer als Kompromiss gefunden wurde, wäre eine fahrlässige Fehleinschätzung. Denn seitdem nach der Tariffucht der Regierung Koch 2010 der TV-Hessen in Kraft getreten ist, war es Strategie der Arbeitgeberseite, tarifliche Abweichungen vom Reglement in den anderen Bundesländern festzuschreiben. Denn die „hessische Tariflandschaft“ wollte und will eben nicht nur politisch postuliert, sondern auch inhaltlich begründet werden.

So ist zum Beispiel die von Anfang an vergleichsweise hohe Wochenarbeitszeit des TV-Hessen zu nennen, die spürbar über dem Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer liegt. Seit 2017 gab es aber auch vermehrt Verbesserungen zugunsten der hessischen Angestellten: Stufengleiche Höhergruppierung, LandesTicket, zuletzt eine zusätzliche Anhebung der Jahressonderzahlung, die ein knappes halbes

Prozent beim Jahreseinkommen ausmacht. Die Festschreibung von zusätzlichen Dauerstellen im Hochschulsektor kommt hinzu.

Die Tarifverhandlungen in Hessen sind also kein Selbstläufer. Es gibt keinen Automatismus zum TdL-Ergebnis, und für Abweichungen zugunsten der Beschäftigten zu kämpfen, lohnt sich allemal: für 7 Prozent, mindestens 300 Euro und einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Beteiligt euch deshalb an den Aktionen, zu denen die Gewerkschaften jetzt in der heißen Phase der Auseinandersetzung aufrufen! Wir haben keine Veranlassung, von unseren berechtigten Forderungen abzurücken. Am 26. März startet die möglicherweise entscheidende Verhandlungsrunde. Die Beschäftigten müssen der Landesregierung bis dahin unmissverständlich zu verstehen geben, dass sie einmütig hinter den gewerkschaftlichen Forderungen stehen.

Am 28. Januar fand im Rahmen der bundesweiten Tarifrunde der Länder an über 80 Standorten ein Hochschulaktionstag statt. Auch in Darmstadt, Wiesbaden, Frankfurt, Gießen, Kassel, Fulda und Marburg protestierten Studierende und Beschäftigte für bessere Arbeits- und Studienbedingungen an den hessischen Hochschulen. Da sich die Gewerkschaften in Hessen noch in der Friedenspflicht befanden, handelte es sich dabei jedoch um keinen Arbeitskampf. In Hessen ist ab Anfang März mit Warnstreiks zu rechnen. Das Bild ist an der Universität Kassel entstanden. Foto: Norma Tiedemann



Demonstration der Beamt:innen

Die entscheidenden Tage in der Tarif- und Besoldungsrunde mit dem Land Hessen liegen unmittelbar vor uns. Am 26. und 27. März 2026 treffen sich im südhessischen Seeheim Gewerkschaften und die Vertreter:innen des Innenministeriums, um möglicherweise abschließend über die zukünftige Einkommensentwicklung der Landesbediensteten zu verhandeln. Keine Person, die für das Land Hessen arbeitet, und erst recht kein Gewerkschaftsmitglied sollte diese Tarif- und Besoldungsauseinandersetzung mit dem Argument auf die leichte Schulter nehmen, dass Hessen auch ohne unser gewerkschaftliches Engagement das macht, was für die Beschäftigten der anderen Bundesländer vereinbart wurde. Wie ein Blick in die Vergangenheit zeigt, ist die hessische Tarifrunde kein Selbstläufer. Daher ist jetzt, in der heißen Phase der Auseinandersetzung das entschiedene Engagement aller Beschäftigtengruppen gefragt!

Wenn das Land kein verhandlungsfähiges Angebot vor der letzten bisher vereinbarten Runde in Seeheim vorlegt, dann wird es erfahrungsgemäß kurz zuvor zu hessenweiten Arbeitskämpfen kommen. Bei den Demonstrationen in Frankfurt und Kassel am Samstag, den 21. März, sind aktive Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen aufgefordert, auf der Straße ihre Solidarität mit dem Arbeitskampf der Tarifbeschäftigten zu zeigen, der möglicherweise kurz danach seinen Höhepunkt erreicht.

Bestandteil des Forderungskataloges bei der Tarifverhandlung ist die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung. Das Ende 2025 ergangene Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation in Berlin hat nochmals klargemacht, dass Besoldungsgesetze die Entwicklung bei den Entgelten für die entsprechenden Tarifbeschäftigten nicht aus dem Blick verlieren dürfen. Dass die Erhöhungsschritte bei den Tarifbeschäftigten auch besoldungsrechtlich umgesetzt werden, liegt in der Logik der höchstgerichtlichen Entscheidung. Allerdings

ist an dieser Stelle an die letzte Tarif- und Besoldungsrunde zu erinnern: Die schwarz-rote Koalition verschob die bereits beschlossene Anhebung der Bezüge für Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen 2025 trotz aller Proteste um vier Monate.

Tarifrunden sind für Gewerkschaften immer auch Hochphasen der Mitgliedererwerbungs. Eine starke Tarifbewegung, die am 21. März von den hessischen Beamt:innen solidarisch unterstützt wird, ist dafür eine wichtige Voraussetzung. Die engagierten GEW-Kolleg:innen müssen übrigens auch in den Schulen und Hochschulen sichtbar und ansprechbar sein, um Tarifbeschäftigte für einen möglichen Arbeitskampf und eine Mitgliedschaft zu gewinnen. Beamtete GEW-Mitglieder können die Tarifbeschäftigten bei der Informations- und Organisationsarbeit in der Tarif- und Besoldungsrunde unterstützen. Die GEW stellt dazu Materialien zur Verfügung (1). Von einer starken GEW haben Beamt:innen genauso etwas wie Tarifbeschäftigte.

Die GEW setzt sich weiterhin dafür ein, das Menschenrecht auf Streik auch für beamtete Lehrkräfte in Deutschland durchzusetzen. Wegen des Urteils des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom Dezember 2023 ist eine Beteiligung von Beamt:innen im Rahmen eines Streiks bei der Tarif- und Besoldungsrunde 2026 keine Option. Wir sollten aber dem Dienstherrn deutlich machen, dass dieses Urteil das Engagement der beamteten Kolleg:innen, sich für eine gute Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen, nicht zu mindern vermag.

Die Folgen der Kürzungspolitik der Landesregierung wurden in den vergangenen Wochen Stück für Stück öffentlich. Die geplanten Einsparungen treffen auch den Bildungsbereich in skandalöser Weise. Die Demonstrationen am 21. März sind selbstverständlich über die Tarif- und Besoldungsrunde hinaus eine sehr gute Möglichkeit, um uns gemeinsam gegen diese Bildungskürzungen zu wehren.

(1) www.gew-hessen.de/tarifrunde-hessen-2026



DIE BESOLDUNG
MUSS RAUF!

Kommt zur Demonstration der Beamtinnen und Beamten. Unterstützt die GEW-Forderungen für die Tarifrunde Hessen 2026. Wir fordern:

- Eine Gehaltssteigerung von 7 Prozent – mindestens 300 Euro bei einem Jahr Laufzeit.
- Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung auf die beamteten Beschäftigten.
- Die amtsangemessene Alimentation.

Lasst uns ein deutliches Zeichen an die Landesregierung senden.

Die Beschäftigten im Bildungsbereich wollen: Mehr Gehalt! Mehr Besoldung! Mehr Anerkennung!

Demonstration am Samstag, den 21. März 2026

Frankfurt: Start der Demo um **12 Uhr**, am DGB Haus Frankfurt

Kassel: Ort und Zeit werden noch bekannt gegeben!



Grete Henry-Hermann

1901 – 1984: Ein Leben für Wissenschaften und Politik

Ralf Schaper

Atypisch war vieles im Leben von Grete Hermann. Geboren 1901 als Tochter des Bremer Kaufmanns Gerhard Hermann und seiner Ehefrau Augusta, wurde Margarete Hermann nach dem väterlichen Erziehungsgrundsatz „*Ich dressiere meine Kinder in Freiheit!*“ erzogen. Sie kam als einziges Mädchen ihrer Klasse in die *Oberschule für Jungen* am Barkhof in Bremen. Ab Sommersemester 1921 studierte sie in Göttingen Mathematik, Physik und Philosophie.

Sie promovierte als einzige Frau 1925 bei der nicht beamteten außerordentlichen Professorin Dr. Emmy Noether in abstrakter Algebra und legte danach das 1. Staatsexamen für das Lehramt an Höheren Schulen ab. Prüfer im Fach Philosophie war in beiden Fällen nach Widerständen des jeweiligen Prüfungsamtes der außerordentliche Professor Dr. Leonard Nelson. Noether versuchte, Hermann eine Assistentenstelle in Mathematik in Freiburg zu besorgen. Auch beeindruckt durch Nelsons Verhalten bei den Prüfungen, nahm Hermann aber das Angebot an, seine Privatassistentin zu werden. Noether soll grollend gesagt haben: „*Da studiert sie vier Jahre lang Mathematik, und auf einmal entdeckt sie ihr philosophisches Herz!*“

Mit Nelson arbeitete Hermann an der Herausgabe seines Buches über das *System der philosophischen Ethik und Pädagogik*. Kurz vor seinem Tod im Oktober 1927 kam sie mit ihm für die weitere Arbeit in das *Landerziehungsheim Walkemühle* bei Melsungen in der Nähe von Kassel. Die Walkemühle war die Kaderschmiede des *Internationalen Sozialistischen Kampfbundes* (ISK) und beherbergte eine reformpädagogische Kinderabteilung. Im Unterschied zu den anderen Erwachsenen brauchte Hermann die strikten Bedingungen des ISK – Austritt aus der Kirche, vegeta-

rische Lebensweise, Abstinenz von Nikotin und Alkohol – nicht einzuhalten. Nach und nach erfüllte sie diese Forderungen doch und wurde schließlich Mitglied. Sie lernte Minna Specht, die Leiterin der Walkemühle, kennen, mit der sich eine lebenslange Arbeitsbeziehung und Freundschaft entwickelte. Mit ihr gab sie 1932 aus dem Nachlass Nelsons sein *System der philosophischen Ethik und Pädagogik* heraus.

Im Kampf gegen den Nazismus wurde 1931 die Erwachsenenabteilung der Walkemühle geschlossen. Der ISK kämpfte schon damals gegen die Nazis, nicht erst im Juli 1944. In Berlin gründete der ISK die Tageszeitung *Der Funke*, in der mit dem *Dringenden Appell* zur Reichstagswahl 1932 zu einer taktischen Kooperation von KPD und SPD aufgerufen wurde. Minna Specht und Grete Hermann arbeiteten in der Redaktion dieser Tageszeitung.

Exil in Dänemark und England

Die Walkemühle wurde Mitte März 1933 von der SA besetzt. Minna Specht begann im Herbst 1933 in Dänemark mit dem Aufbau einer Nachfolge der Kinderschule. Grete Hermann zog nach, beschäftigte sich weiterhin intensiv mit erkenntnistheoretischen Fragen der Quantentheorie. Sie besuchte dazu für drei Monate Werner Heisenberg und Carl Friedrich von Weizsäcker in Leipzig. Bei diesen Reisen machte sie konspirative Treffen mit ISK-Genoss:innen im „Reich“. Für einen Aufsatz zur Quantenmechanik erhielt sie 1936 von der *Sächsischen Akademie der Wissenschaften* ein Preisgeld von 1.000 RM.

In der in Paris herausgegebenen Emigrantenzeitschrift *Sozialistische Warte* und auch in anderen Publikationen ver-

öffentlichte Grete Hermann zum Beispiel unter den Namen *Gerda Bremer* oder *Peter Ramme*. Um einer möglichen Besetzung Dänemarks durch das Dritte Reich zuvorzukommen, übersiedelte sie mit der Schule von Minna Specht nach England. Durch eine Scheinehe mit dem englischen Genossen Edward Henry erwarb sie die englische Staatsbürgerschaft. Das brachte ihr Vorteile gegenüber anderen Emigrantinnen in England, bereitete aber Schwierigkeiten, als sie nach 1945 in Bremen als Engländerin verbeamtet werden sollte.

Als ein Ergebnis der politischen Diskussionen in der Emigration veröffentlichte Grete Henry 1945 die sechzigseitige Broschüre *Politik und Ethik*. Daraus seien hier zwei etwas längere Zitate notiert:

„*Wer im III. Reich lebt oder sich sonstwie mit ihm abfindet, sich aber von den politischen Vorgängen um ihn herum absperrt, um sich mit andern, an sich schönen und würdigen Gegenständen zu befassen, deckt dieses System mit seinem Namen und dem seiner Arbeit. Es gibt keine Neutralität gegenüber dem rechtlichen und kulturellen Niedergang im öffentlichen Leben. Wer ihm nicht entgegentritt, hat teil an ihm. Was er im übrigen an Schönerem und Gutem schaffen mag, ist entwertet durch diesen Anteil am gesellschaftlichen Unrecht, mit dem es belastet ist.*“

Es lohnt sich, den Aufsatz *Politik und Ethik* weiterzulesen:

„... *wo wir nach der Verantwortung des Einzelnen für das gesellschaftliche Geschehen fragen. Wer unter Berufung auf das Ideal der Freiheit sich persönlich herauszuhalten sucht aus dem Chaos und Unrecht, das um ihn herum überhand nimmt, willigt faktisch in diesen Zustand ein. Denn er duldet ihn. Und zugleich*

verweigert er denen die Solidarität, die unverschuldet unter dem Unrecht leiden, und denen, die sich bemühen, menschenwürdige Bedingungen herzustellen.“

Gilt das nicht auch noch heute? Es macht Sinn, diese Sätze zu zitieren, um darüber nachzudenken. Die aus ihnen sprechende Strenge kann angesichts der Situation im englischen Exil verstanden werden. Sie wird relativiert durch das spätere reale Leben.

Zurück im Nachkriegsdeutschland

Nach dem Krieg kam Grete Henry zurück nach Bremen; arbeitete zunächst an einer Oberschule für Mädchen und am Pädagogischen Seminar. Sie war wesentlich am Aufbau der *Pädagogischen Hochschule Bremen* beteiligt und wurde Leiterin der *Pädagogischen Hauptstelle* der GEW. Aus dieser Arbeit 1952 stammt die Broschüre *Die Schule in unserer Zeit*. Die Forderung nach der „Einführung bekenntnisfreier Schulen“ und das Eintreten für „Einen gemeinsamen werteorientierten Lebens-, Ethik- und Religionsunterricht für Alle“, die der Gewerkschaftstag im Mai 2025 beschlossen hat, ließen sich mit Argumenten aus dieser Broschüre ohne viel Mühe begründen.

Grete Henry-Hermann hat in vielem weit vorausgedacht. Sie wurde auf ihren Antrag hin 1957/58 für ein Jahr von ihren Pflichten an der *Pädagogischen Hochschule Bremen* entbunden, um ihre vor 30 Jahren begonnenen erkenntnistheoretischen Studien mit von Weizsäcker und Heisenberg fortzuführen. Nach dem Tod von Minna Specht 1961 war sie bis 1978 Vorsitzende der *Philosophisch-Politischen Akademie* (PPA).

Lange schien Grete Henry-Hermann in den Wissenschaften vergessen zu sein. Seit etwa zehn Jahren erscheinen in renommierten internationalen wissenschaftlichen Verlagen umfangreiche Bände mit ihrem Namen im Titel und Untertiteln wie: *Between Physics and Philosophy* (1) oder auch *Die Rationalität des Widerstands: Der Kampf gegen den Nationalsozialismus* (2).

Zum Schluss eine Episode aus Grete Hermanns Leben, die sich bereits auf die Geschichtsschreibung ausgewirkt hat. Am 14. März 1933 wurde die Walkemühle von der SA besetzt. Am 22. März kam Grete Hermann aus Berlin, um ihren Genoss:innen zu helfen, um – wie es dann immer heißt – zu retten, was noch zu retten ist. In der Walkemühle befanden sich viele Papiere aus der Organisationsgeschichte des ISK und ca. 1800 Briefe einer Schwester von Felix Mendelssohn Bartoldy und von Gustav Dirichlet, dem Nachfolger von Carl Friedrich Gauss in Göttingen. Die Dirichlets waren die Urgroßeltern von Leonard Nelson. Grete Hermann und den in der Walkemühle Verbliebenen gelang es, aus den Briefen von Gustav Dirichlet 325 auszuwählen, die aus der Korrespondenz mit europäischen Mathematikern stammten, und diese neben anderen kostbaren Materialien an der SA vorbei aus der Walkemühle herauszuschmuggeln. Die Briefe gelangten über das Exil in Dänemark wieder nach Deutschland

und wurden 1969 durch das Auktionshaus Stargardt für die PPA versteigert. Der Erlös von 35.500 DM diente der Herausgabe der *Gesammelten Schriften* Leonard Nelsons, an der Grete Henry-Hermann wesentlich beteiligt war.

Das übrige schriftliche Material – insgesamt ca. 20 Zentner – wurde im April 1933 von den ISK-Leuten so raffiniert versteckt, dass es erst im November 1934 von der SA gefunden wurde. Auf fast wundersame Weise ist es erhalten geblieben und liegt – mit Ausnahme der Dirichlet-Briefe – als sogenannter *Nachlass Nelson* im Bundesarchiv in Berlin. Die meisten der Dirichlet-Briefe können seit Mai 2025 über die Universitätsbibliothek Kassel im Internet gelesen werden. Nun bleibt zu hoffen, dass die wissenschaftliche Aufarbeitung all dieser wertvollen Dokumente, etwa durch Stipendien der Grete-Henry-Hermann-Stiftung, gefördert werden kann.



Grete Hermann (links) und Minna Specht bringen im Frühjahr 1933 Dokumente aus der Walkemühle nach Kassel in einen Bank-Safe. Foto: AdsD / Friedrich-Ebert-Stiftung, 6/FOTOA029541

Unsere Gewerkschaft mag sich glücklich fühlen, eine solch außerordentliche Frau unter ihren Mitgliedern als Namensgeberin für die Studienstiftung gefunden zu haben.

- (1) Elise Crull, Guido Bacciagaluppi (Hrsg.): Grete Hermann - Between Physics and Philosophy, Dordrecht 2016.
- (2) Kay Herrmann, Barbara Neißer (Hrsg.): Grete Henry-Hermann: Die Rationalität des Widerstands: Der Kampf gegen den Nationalsozialismus und Exilschriften. Texte zu Politik und Recht, Wiesbaden 2023.

Ralf Schaper war bis 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Mathematik der Universität Kassel und in verschiedenen GEW- und Personalratsgremien aktiv. Auf der Homepage www.ralfschaper.info gibt er Hinweise zur Geschichte des Landerziehungsheims Walkemühle, in dem sein Vater mit Grete Hermann zeitweilig gearbeitet hat. In der HLZ hat er in der Ausgabe 9-10/2016 (S.32-34) einen Teil seiner Rechercheergebnisse präsentiert. Die Studienstiftung der GEW wurde jüngst in Grete-Henry-Hermann-Stiftung umbenannt.

Berufstätig trotz Ruhestand?

Am 1. Januar 2026 wurde die „Aktivrente“ eingeführt

Annette Loycke, Landesrechtsstelle der GEW Hessen

Man mag davon halten, was man möchte: Am 1. Januar 2026 wurde die „Aktivrente“ eingeführt. Es handelt sich dabei nicht um eine besondere Rentenform, sondern „nur“ um einen Steuerfreibetrag für Arbeit im Rentenalter. Begünstigt werden alle Personen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese bereits eine gesetzliche Rente oder beamtenrechtliche Versorgungsbezüge erhalten.

Regelaltersgrenze

Die Regelaltersgrenze erreicht man ab dem Jahr 2031 im Alter von 67 Jahren. Davor gilt sowohl in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch nach den beamtenrechtlichen Regelungen die folgende Tabelle:

Geburtsjahr	Altersgrenze	
	Jahr	Monat
1958	66	0
1959	66	2
1960	66	4
1961	66	6
1962	66	8
1963	66	10

Was ist eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit?

Eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit liegt nur vor, wenn es sich um mehr als einen „Minijob“ handelt. Die Verdienstgrenze bei einem Minijob liegt derzeit bei monatlich 603 Euro. Außerdem liegt ein Minijob auch dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis auf drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. In diesen Minijobs führt der Arbeitgeber eine Pauschalsteuer ab. Daher gibt es keinen Bedarf an einem Steuerfreibetrag für die Beschäftigten.

Liegt kein Minijob vor, greift der Steuerfreibetrag der Aktivrente automatisch. Dabei ist es unerheblich, ob eine neue Beschäftigung aufgenommen wird oder ob ein bisheriges Arbeitsverhältnis über die Regelaltersgrenze hinaus besteht.

Steuerfreibetrag

Aktivrente bedeutet, dass ein monatlicher Verdienst bis zu einer Höhe von 2.000 Euro steuerfrei bleibt (§ 3 Nr. 21 EStG). Wer mehr erhält, muss (nur) für den darüber liegenden Betrag Steuern zahlen. Die allgemeinen Regelungen zu den Werbungskosten oder die Übungsleiterpauschale gelten weiterhin.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Gleichzeitig mit der Aktivrente wurde die Möglichkeit geschaffen, mit dem bisherigen Arbeitgeber befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund abzuschließen (§ 41 Abs. 2 SGB VI). Voraussetzung ist, dass die Regelaltersgrenze bei Beginn des Vertrags überschritten ist. Der einzelne Vertrag kann dabei bis zu zwei Jahren dauern und in dieser Zeit dreimal verlängert werden. Insgesamt darf die Dauer der sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber die Dauer von acht Jahren und die Anzahl von zwölf Verträgen nicht überschreiten. Es ist also möglich, nach Erreichen der Regelaltersgrenze viermal einen zweijährigen sachgrundlos befristeten Vertrag abzuschließen. Unverändert besteht die Möglichkeit, befristete Verträge mit Sachgrund abzuschließen, zum Beispiel einen Vertretungsvertrag.

Was sagen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes?

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes enthalten weitere Regelungen zum „längeren Arbeiten“. Zunächst gilt, dass das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf des Monats en-

det, in dem die oder der Beschäftigte das gesetzlich geregelte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat (§ 33 Abs. 1 a) TV-H/TVöD). Für Lehrkräfte im Schuldienst endet das Arbeitsverhältnis automatisch aber erst mit Ablauf des entsprechenden Schulhalbjahres (§ 44 Nr. 4 TV-H). Für sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt diese Sonderregelung nicht. Das Arbeitsverhältnis könnte einvernehmlich über diesen Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben werden. Diese Möglichkeit wird aber zumindest im hessischen Schuldienst nicht genutzt. Einen Rechtsanspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gibt es nicht. Stattdessen wird bei einer Weiterbeschäftigung ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, der mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden kann (§ 33 Abs. 5 TV-H).

Das Arbeitsverhältnis kann außerdem vorzeitig beendet werden, zum Beispiel weil eine vorzeitige Altersrente in Anspruch genommen wird. Die tariflichen Kündigungsfristen für unbefristete Arbeitsverträge finden sich in § 34. Danach wird das Arbeitsverhältnis, das länger als ein Jahr bestanden hat, zum Schluss eines Kalendervierteljahres beendet. Interessanterweise gibt es hier keine Sonderregelung zum „Schulhalbjahresende“. Durch einen Auflösungs- bzw. Aufhebungsvertrag kann das Arbeitsverhältnis aber einvernehmlich zu jedem beliebigen Zeitpunkt beendet werden.

Nebentätigkeit im Rentenrecht

Bereits seit längerem gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung keine Anrechnung von Einkommen auf eine Altersrente mehr. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um die Rente wegen Erreichen der Regelaltersgrenze oder um eine vorgezogene Altersrente handelt.

Welche Möglichkeiten gibt es für Beamtinnen und Beamte?

Es wird oft gesagt, dass Beamtinnen und Beamte nicht von der Aktivrente profitieren. Dies gilt nur eingeschränkt. Die Besoldung während des aktiven Beamtenverhältnisses oder die „Pension“ im Ruhestand ist nicht sozialversicherungspflichtig. Daher gilt der Steuerfreibetrag der Aktivrente hier nicht. Beamten:innen im Ruhestand, die aber einer „Nebentätigkeit“ im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nachgehen, profitieren auch von der Aktivrente.

Die Nebentätigkeit im Ruhestand muss nicht genehmigt werden. Wenn die Nebentätigkeit aber mit der letzten Tätigkeit im Beamtenverhältnis im Zusammenhang steht, muss sie dem Dienstherrn nach § 78 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) vor der Aufnahme angezeigt werden. Für Lehrkräfte, die im Schuldienst tätig waren, erfolgt diese Meldung direkt beim Schulamt. Für diejenigen, die mit Erreichen der Regelaltersgrenze oder später in den Ruhestand versetzt wurden, gilt diese Verpflichtung drei Jahre. Für die anderen endet die Anzeigepflicht erst nach fünf Jahren, spätestens jedoch am 70. Geburtstag.

Lehrkräfte, die nach ihrer Pensionierung weiter mit einem TVH-Vertrag in der Schule arbeiten wollen, müssen wissen, dass sie in die Entgeltstufe 1 eingestuft werden. Lediglich an Grund- und Förderschulen besteht aufgrund des besonderen Lehrkräftemangels die Möglichkeit, dass das Entgelt nach Stufe 2 oder Stufe 3 berechnet wird. Die Entgeltgruppe entspricht der bisherigen Besoldungsgruppe.

Auch im Beamtenrecht gibt es die Möglichkeit, den Ruhestand über die Regelaltersgrenze hinauszuschieben. Dies ist immer für ein Jahr möglich, längstens bis zum 70. Geburtstag (§ 34 HBG). Voraussetzung ist, dass das Land Hessen ein dienstliches Interesse an der Weiterbeschäftigung hat. Einen Rechtsanspruch auf ein längeres Arbeiten gibt es nicht.

Beamtenversorgungsrecht

Auch für hessische Beamten:innen im Ruhestand erfolgt ab Erreichen der Re-

gelaltersgrenze keine Anrechnung von Nebeneinkünften auf das Ruhegehalt. Wer allerdings vorzeitig in den Ruhestand getreten ist, sollte wissen, dass eine Kürzung des Ruhegehalts erfolgt, wenn die Summe aus Ruhegehalt und Nebeneinkünften über einer Vollzeitbesoldung liegt. Wird diese Hinzuverdienstgrenze überschritten, wird die Hälfte des übersteigenden Betrags von der „Pension“ abgezogen. Rechtsgrundlage ist § 57 des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes (HBVG).

Dabei spielt es keine Rolle, aus welchem Grund jemand in den Ruhestand versetzt wurde. Möglich ist ein vorzeitiger Ruhestand auf eigenen Antrag nach § 35 HBG ab der Vollendung des 62. Lebensjahrs. Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung können schon ab der Vollendung des 60. Lebensjahrs in den Ruhestand versetzt werden. Die Pensionierung kann nur zum Ende eines Schulhalbjahres, also zum 31. Januar oder zum 31. Juli, erfolgen. Denkbar ist aber auch eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, die jederzeit erfolgen kann, sobald festgestellt wird, dass das aktive Beamtenverhältnis aus gesundheitlichen Gründen nicht fortgesetzt werden kann,



ggf. also auch mitten in einem Schulhalbjahr. Auch nach einer Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit gilt die oben genannte Hinzuverdienstgrenze. Anders als oft gedacht wird, ist die Möglichkeit einer Nebentätigkeit auch hier nicht auf einen Minijob begrenzt. Die Broschüre „Ratgeber für den Ruhestand“ findet man im Mitgliederbereich der Homepage der GEW Hessen: www.gew-hessen.de > Recht

Nie gehört? Die Fahrrad-Richtlinie für Landesbedienstete

Mit einer „Richtlinie für die Gewährung eines Vorschusses zum Erwerb eines Fahrrades (Fahrrad-RL)“ fördert das Land Hessen die Fahrradmobilität der Landesbediensteten durch einen zinslosen Vorschuss von bis zu 2.600 Euro für den Kauf eines Fahrrads. Die Richtlinie wurde jetzt novelliert und bis Ende 2029 verlängert. David Redelberger-Engel, Mitglied im Vorsitzendenteam der GEW Kassel-Land, fährt gern Fahrrad und hat den Vorschuss Mitte 2025 beantragt und war angenehm überrascht, wie unkompliziert und schnell das funktioniert hat:

„Das elektronische Antragsportal ist auf wenige Eingaben reduziert, die Auszahlung erfolgte innerhalb von neun Tagen. Die Rückzahlung erfolgt über die Bezüge/das Entgelt, die Raten sind in gewissen Grenzen frei wähl-

bar. Die seit 2026 geltende Fassung der Richtlinie sieht vor, dass auch Zubehör, das zusammen mit dem Fahrrad gekauft wird, vom Vorschuss abgedeckt werden kann, ebenso ein Kauf von Privat (mit entsprechendem Nachweis). Ein Kauf mit Ratenzahlung schließt – wie bisher auch – die Gewährung eines Vorschusses aus, der Vorschuss muss außerdem spätestens einen Monat nach Fälligkeit beantragt werden. Das jährliche Budget für den Vorschuss ist gedeckelt, so dass zum Zeitpunkt des Erscheinens dieser HLZ-Ausgabe die Chance vermutlich höher ist, berücksichtigt zu werden, als gegen Mitte oder Ende des Jahres.“

Das Antragsportal findet man unter: t1p.de/Fahrrad-Antrag
Die Fahrradrichtlinie steht hier: t1p.de/Fahrrad-RL

**AUS DEM
HAUPTPERSONALRAT
SCHULE**

Anfang Dezember gab **Kultusminister Armin Schwarz** samt seiner Entourage aus Dezernent:innen aller wichtigen Ressorts dem Hauptpersonalrat Schule (HPRS) die Ehre. Dieser Termin findet nur einmal im Jahr statt, diesmal verkürzt auf 90 statt der gewohnten 120 Minuten. Zunächst wurden die vielfach angekündigten, aber noch nicht konkretisierten haushaltsbedingten Einsparmaßnahmen thematisiert. Eine Überraschung war dabei die Zuschlagskürzung im Bereich Binnendifferenzierung an integrierten Gesamtschulen. Des Weiteren erinnerte der Vorsitzende an die bestehende Zusage zur Absenkung des Klassenteilers in I-Klassen von 19 auf 16 Schülerinnen und Schüler.

Weitere inhaltliche Schwerpunkte des Gesprächs waren die Arbeitsbedingungen an Schulen, insbesondere die Kompensation immer neuer Aufgaben, vermehrte psychosoziale Auffälligkeiten bei Schülerinnen und Schülern sowie Fragen zu Qualifizierungsmaßnahmen zur Lehrkräftegewinnung und die damit verbundene Gefahr der Entprofessionalisierung. Zudem wurden Inklusion und sonderpädagogische Förderung mit Blick auf Bildungsungleichheit, Ressourceneinsatz und Bürokratieabbau diskutiert. Weitere Themen waren Digitalisierung und damit verbunden der längst überfällige Austausch der digitalen Leihgeräte in neue Endgeräte für Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Ausbilderinnen und Ausbilder.

Auch der Einsatz und die Rolle von UBUS/BÜA-Kräften, der Rechtsanspruch auf Ganztags sowie schulform-

spezifische Belastungen, etwa bei Korrekturen im Gymnasium, kamen zur Sprache. Der Minister nahm sich aller Themen mit möglichst kurzen Statements an und betonte dabei stets die komfortable Lage, in der sich hessische Schulen und hessische Lehrkräfte befinden. Leider verließ der Minister die Sitzung inmitten einer Fragestellung unvermittelt.

Die **Novellierung des Funktionsstellenbesetzungserlasses** (Ausschreibung und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen) sieht keine gravierenden Änderungen vor. An einigen Stellen sollen u. a. durch verkürzte Fristen die Auswahlprozesse beschleunigt werden. Allerdings ist noch immer zu konstatieren, dass die Ursachen für sich hinziehende Besetzungsverfahren oftmals andere sind. Einige Änderungsvorschläge des HPRS wurden durch das Ministerium aufgenommen.

Die Gesamtzahl der **Versetzungsanträge** hat sich im Jahr 2025 erneut verringert. Die Versetzungsquoten sind in nahezu allen Bereichen annähernd gleichgeblieben. Auffällig ist, dass die Quote beim Ländertauschverfahren aus Hessen raus (20 Prozent) deutlich geringer ausfällt als in die umgekehrte Richtung (37 Prozent). Innerhalb Hessens gab es folgende Quoten: Gymnasium: 304 Anträge, 104 Versetzungen (34 Prozent); Berufsbildende Schule: 89 Anträge, 24 Versetzungen (25 Prozent); Grundschule: 189 Anträge, 81 Versetzungen (43 Prozent); Haupt- und Realschule: 243 Anträge, 98 Versetzungen (40 Prozent); Förderpädagogik: 95 Anträge, 34 Versetzungen (36 Prozent). Auch in der angelaufenen Versetzungsrunde 2026 wird wieder von Problemen bei der digitalen Antragsform berichtet.

Es liegt der Bericht von der Fortbildung zur **Arbeitszeiterfassung von Lehrkräften** vor, wonach deren Einführung aufgrund europäischer Vorgaben als geltendes Recht gilt und auch Schulleitungen sowie Funktionsstellen umfasst. Der Initiativantrag des HPRS soll überarbeitet und weitere rechtliche Schritte geprüft werden. Ansonsten gibt es zurzeit von Seiten der Dienststelle wenig Bewegung bei diesem Punkt.

Der neue Erlass zur **Absenkung des Ausbildungsfaktors** zum 1. Februar 2026 wurde in mehreren Sitzungen erörtert. Dazu hatte der HPRS Sachverständige aus verschiedenen Studienseminaren eingeladen. Zur geplanten Absenkung des Faktors von 4,9 auf 4,3 wurde festgestellt, dass die Plausibilisierung der Berechnungen nicht schlüssig ist und rechnerische Fehler vorliegen. Der HPRS sieht die Maßnahme als erhebliche Mehrbelastung für Ausbilderinnen und Ausbilder zu Lasten der Qualität für die Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Leider bleibt der HPRS formal nur im Rahmen der Mitwirkung. Der HPRS fordert jedoch die Rücknahme der Kürzung und sogar eine wesentlich plausiblere Anhebung des Faktors. Zugleich wurde festgehalten, dass zahlreiche Ablehnungen von Personalräten der Studienseminare zu den geforderten Jahresplänen vorliegen. Hierfür greifen Mitbestimmungstatbestände, sodass gebündelte Stufenverfahren möglich sind. Auf dieser Grundlage wurde ein Ablehnungsschreiben mit der Forderung nach Anhebung des Faktors beschlossen.

Es liegt ein Erlassentwurf zum **Quereinstieg in den Hessischen Schuldienst** für Personen mit akkreditiertem Hochschulabschluss im Bereich Deutsch, Mathematik, Sport, Musik und Kunst (QuisGS) vor. Dieser sieht eine Ausweitung des Quereinstiegs in den hessischen Schuldienst vor, einschließlich der Öffnung für Personen mit erstem oder zweitem Staatsexamen. Zugleich wird festgestellt, dass ein Gesamtüberblick über die Maßnahmen fehlt. Eine vollständige Auflistung zur besseren Vergleichbarkeit und Beurteilung wird gefordert. Die Bereitstellung einer solchen Übersicht wurde von der Dienststelle zugesagt. Leider ist diesbezüglich noch nichts passiert.

Es werden verschiedene weiterhin bestehende **Probleme mit digitalen Schulverwaltungstools** mit der Dienststelle thematisiert, insbesondere bei Versetzungsanträgen über E-Recruiting. Auch die Kopierfunktion bei der Reisekostenabrechnung über NzüK ist derzeit nicht für alle Nutzer:innen freigeschaltet.

FAPP-Vortragsreihe 2026

Auch im Jahr 2026 bietet der Frankfurter Arbeitskreis für Psychoanalytische Pädagogik e. V. (FAPP) wieder eine Vortragsreihe an. In diesem Jahr hat sie „Macht und Ohnmacht in pädagogischen Beziehungen“ zum Thema.

Bereits am 20. Februar hat der Vortrag „Macht, Ohnmacht und Subjektwerdung in der Pädagogik des gespaltenen Subjekts“ von Dr. Robert Langnickel stattgefunden. Im weiteren Jahresverlauf folgen:

Freitag, 24. April, 19.00 – 20.30

Ohnmacht - Macht - Gewalt. Wenn das Verstehen in der Pädagogik an seine Grenzen kommt

Referent: Prof. Dr. Marian Kratz
Moderation: Ilse Weißert

Freitag, 11. September, 19.00 – 20.30

Macht und Ohnmacht als innerer Konflikt und äußere Realität

Referent: Prof. Dr. Lutz Eichler
Moderation: Prof. Dr. Anke Kerschgens

Freitag, 20. November, 19.00 – 20.30

Zwischen Macht und Ohnmacht – Maligner Narzissmus als Dynamik pädagogischer Beziehungsgestaltung

Referentin: Dr. Martina Scharrer
Moderation: Ilse Weißert

Weitere Informationen und Online-Anmeldung unter: www.fapp-frankfurt.de/vortraege-veranstaltungen/vortragsreihen

Korrektur bei Lohnsteuerabzug

Wie in der HLZ 2/2026 auf S. 2 berichtet, wurde Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen bei den Bezügen für Januar 2026 eine überhöhte Lohnsteuer abgezogen. Grund war die fehlende Übermittlung der Vorsorgeaufwendungen durch das Bundeszentralamt für Steuern. Nach den der GEW vorliegenden Informationen wurde der Fehler zum Februar 2026 korrigiert. Im Bezügenachweis ist eine entsprechende „Nachverrechnung aus Vormonat“ ausgewiesen. Die für die Steuererklärung benötigte Information über den 2025 gezahlten Mitgliedsbeitrag findet sich auf dem Kontoauszug beim ersten GEW-Einzug 2026 oder im Mitgliederbereich der Homepage.

Gerd Knebel * 30.3.1953 – 24.1.2026 †

Mit großer Betroffenheit haben wir von Gerd Knebels Tod erfahren. Schon am 2. März 1989 hatte er mit seinem Auftritt beim Beamtenstreik die GEW Hessen unterstützt. Zu dieser Zeit war der ehemalige Sänger der Band Flatsch bereits in Hessen und darüber hinaus bekannt. Viele dem Alltag entnommene Lebensweisheiten in hessischer Mundart sind unvergesslich. Dazu gehört der Refrain „Was mer hat, des hat mer. Und hat mer's net, dann fehlt's am.“ aus dem Song Kaufhaus.

Als Badesalz kreierten Gerd Knebel und Henni Nachtsheim skurril-liebenswerte Gestalten, die zum kollektiven Erinnerungsschatz gehören: Headbanger und die schwangere Anita, die zur sanften Geburt in die Naturklinik und dann zum Motorrad-Treffen nach Sossenheim fahren, oder Hessie James, der durch die Prärie reitet und seine Gegner nicht mit dem Colt, sondern mit Hessisch-Gebabbel zur Strecke bringt, bis das „Ohr blutet“, und natürlich der 42-jährige Elektroingenieur und sein „Babba“.

Das Duo engagierte sich besonders für Inklusion. Zum World Down Syndrom

Tag 2023 spielten sie zusammen mit Livia, die „annerster“ aussieht, einen Sketch, in dem Livia nicht nur das Eintracht-Lied singt, sondern auch erklärt, dass sie nicht bedauert werden muss, denn „mit ihren mandelförmigen Augen“ könne sie „sogar die Sterne am Himmel sehen“. Als Teil des Comedy-Duos Badesalz war Gerd Knebel einer der Paten des Zweiten Hessischen Inklusionspreises, den die GEW Hessen und die Gruppe Inklusionsbeobachtung 2025 vergeben haben. Seine Unterstützung und sein Engagement für Inklusion haben unseren Preis und die Preisverleihung auf besondere Weise bereichert, mit dem Motto: „Wichtig beim Umgang mit Inklusion ist, dass man dabei gar nicht drüber nachdenkt, dass es was mit Inklusion zu tun hat!“

Unsere Gedanken sind bei Gerd Knebels Angehörigen und Weggefährt:innen. Wir werden ihn in dankbarer Erinnerung behalten.

Katja Pohl

Foto: Gabi Bresslein

Tarif! Das Spiel der GEW Hessen für studentische Beschäftigte an Hochschulen

Im Februar ist das neue Tarifspiel der GEW Hessen für studentische Beschäftigte erschienen: „Tarif! – Das Spiel für studentische Beschäftigte an Hochschulen“. In einem fiktionalen Setting erleben die Spielenden Tarifaufeinandersetzungen an Hochschulen hautnah: Sie diskutieren Forderungen, organisieren sich, schmieden Bündnisse und versuchen, diese gemeinsam durchzusetzen – während die Landesregierung ihre eigenen Interessen verfolgt und die Verhandlungen zu ihren Gunsten sabotiert.

Das Spiel eignet sich besonders für Spielabende an Hochschulen, in GEW-Betriebsgruppen und TVStud-Initiativen. Es lädt dazu ein, sich spielerisch mit realen Tarifrunden, Machtverhältnissen und Strategien auseinanderzusetzen. Dabei verbindet es politisches

Lernen mit Kooperation, Debatte und einer Portion Humor.

Die GEW Hessen stellt das Spiel auf Anfrage zur Verfügung und bietet damit ein kreatives Bildungs- und Organizing-Instrument für studentische Beschäftigte an. Anfragen per E-Mail an: geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de

Niklas Beick



Wir gratulieren im *März und April...*

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Marita Atzenhöfer, Marburg
 Heike Böttger, Göttingen
 Gunder Brill, Kassel
 Edeltraut Christ, Waldems
 Cornelia Dagenbach, Lautertal
 Prof. Dr. Una Dirks, Marburg
 Barbara Dold-Pabst, Frankfurt
 Almuth Dülfer, Marburg
 Antje Engel-Elsas, Kassel
 Ursula Haseke, Kassel
 Dr. Dietrich Heither,
 Niedernhausen
 Erhard Helmke, Neu-Anspach
 Heidrun Hesse-Vellmer,
 Meinhard-Jestaedt
 Bernd Holly, Marburg
 Annette Karsten, Immenhausen
 Jürgen Klei, Dreieich
 Dr. Marianne Kröger, Frankfurt
 Joachim Merget-Gilles, Hanau
 Christiane Muth, Allendorf
 Angelika Naumann, Marburg
 Brigit Naumann-Spachholz,
 Gladenbach
 Horst Neckermann, Rodgau
 Brigitte Paschke, Friedrichsdorf
 Lothar Quanz, Eschwege
 Barbara Rosenkötter, Weimar
 Hannelore Schmidt, Laubach
 Gunnar Ronald Vogel,
 Ober-Ramstadt
 Ingelore Wieja-Ofer, Frankfurt

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Jutta Backes-von Machui, Bensheim
 Ortrud Bensing-Papadopoulou,
 Darmstadt
 Ingolf Bergmann, Wiesbaden
 Bettina Bergmann-Remy, Wiesbaden
 Gerhard Bott, Borken
 Richard Breidert, Wettenberg
 Jochen Bulawski, Hess. Lichtenau
 Renate Buß, Burgwald
 Angelika Claude, Gelnhausen
 Ingrid Cleve, Wetzlar
 Wolfgang Cürten, Taunusstein
 Werner Erk, Glauburg
 Helga Färber, Frankfurt
 Christoph Fellner von Feldegg,
 Hungen
 Gudrun Flössel, Neuberg
 Heinz-Peter Gange, Frankfurt
 Anton Geisberger, Gießen

Elisabeth Gessner, Kassel
 Christiane Giesenkirchen, Lich
 Ulrike Gorges, Frankfurt
 Marlene Goßmann, Aßlar
 Dieter Grebe, Dieburg
 Gunhild Groh, Baunatal
 Ellen Henkel, Braunfels
 Renate Janetzke, Fulda
 Thomas Jansen-Hochmuth, Kassel
 Heidrun Jung-Grebe, Linden
 Sigrid Kletzing-Paul, Riedstadt
 Horst Klostermann, Cölbe
 Marianne Knieß, Pfungstadt
 Bernd Köhler, Heuchelheim
 Wolfgang Köhler, Betzdorf
 Elisabeth Kraft, Kassel
 Marlies Kroebelin, Biebental
 Hans-Wilfried Kuhlen, Berlin
 Heinz-Joachim Leva, Gießen
 Christa Lieber, Wetter
 Maria Lunkenbein, Wiesbaden
 Michael Maibach, Frankfurt
 Klaus Ulrich Meier, Petersberg
 Peter Mosebach, Offenbach
 Erich Neidhardt, Brachtal
 Sieglinde Peter-Möller,
 Frankenberg
 Christel Pfister-Dähne, Frankfurt
 Gudrun Randt, Maintal
 Hannelore Renk-Javurek, Lahntal
 Eva-Maria Reuter, Schwalmstadt
 Herbert Rinker, Kassel
 Gabriele Rück, Wiesbaden
 Ulrike Samland, Kassel
 Wolfgang Schmitt, Frankfurt
 Gabriele Schmitt-Wilhelm, Frankfurt
 Jürgen Schneider, Ronneburg
 Sibylla Schubert, Frankfurt
 Gabriele Semrau, Erlensee
 Lieselotte Stein, Groß-Rohrheim
 Angelika Sturm-Werner, Marburg
 Dankwart Terörde, Korbach
 Hans Heinrich Uhl,
 Alsbach-Hähnlein
 Ingeborg Vencke-Diener,
 Rödermark
 Thomas Wilcke, Oberzenth
 Erika Wirkner, Waldkappel
 Gabriele Wolf, Steinbach

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Dr. Ingrid Ahlring, Berlin
 Gisela Beez, Heusenstamm
 Gunther Büsching, Alheim

Heike Büttner, Frankfurt
 Klaus Fabian, Homberg
 Walter Glebe, Bad Hersfeld
 Irlis Gussmann, Dietzenbach
 Ulrich Horbrügger, Wiesbaden
 Michael Imhof, Petersberg
 Sabine Jöckel, Dieburg
 Gerhard Jöckel, Dieburg
 Rainer Kissel, Babenhausen
 Liselotte Mogge, Lauterbach
 Dr. Frank Nonnenmacher, Frankfurt
 Dr. Benjamin Ortmeier, Frankfurt
 Inge Pfister, Wehretal
 Helga Riethmüller, Wiesbaden
 Dagmar Schulz, Hanau
 Elisabeth Schulze-Cassens, Kassel
 Gretchen von Seggern, Viernheim
 Rainer Wagenhäuser, Marburg
 Alf Wichmann, Fischbachtal
 Hartmut Wiesner, Frankfurt

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:

Jochen Ehrhardt, Borken
 Rolf Kabus, Kassel
 Gerhild Kirschner, Braunfels
 Horst Koch, Linden
 Werner Koslowski, Wiesbaden
 Eberhard Munsch, Idstein
 Edelgart Pletsch, Kassel
 Rainer Schorr, Selters
 Willi Winicker, Karlstein

... zur 65-jährigen Mitgliedschaft:

Ulrich Lepper, Linden

Mich bitte nicht nennen!

Sie blicken auf eine sehr lange GEW-Mitgliedschaft von 40 oder mehr Jahren zurück? Aber Sie möchten nicht, dass Ihr Name in der Liste der Jubilarinnen und Jubilare in der HLZ genannt wird? Dann teilen Sie uns dies bitte einmalig per Post oder E-Mail mit:

- GEW Hessen, Mitgliederverwaltung, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt
- E-Mail: mitgliederverwaltung@gew-hessen.de

Auch wenn sich wichtige Daten wie Adresse, Bankverbindung oder der Stellenumfang ändern oder wenn Sie in den Ruhestand eintreten, bitten wir um eine Mitteilung an die angegebenen Adressen.

Personalräte-Preis 2026

Bewerbungsschluss für den Deutschen Personalräte-Preis ist am 31. Mai 2026. Gesucht werden Projekte, die etwa das Schaffen guter Arbeitsbedingungen, den Erhalt sozialer Leistungen oder das Durchsetzen legitimer Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern voranbringen. Im Fokus stehen Sichtbarkeit, Wertschätzung und Würdigung für die Gremien, die sich mit kreativen Lösungen für die Beschäftigten stark machen. Bewerben können sich einzelne Personalratsmitglieder, komplette Gremien oder auch dienststellenübergreifende PR-Kooperationen mit Projekten aus den Jahren 2024 bis 2026. Ein Sonderpreis würdigt Schwerbehindertenvertretungen.

• Alle Informationen und Online-Bewerbung: www.dprp.de

LesePeter im März 2026

Der LesePeter der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien der GEW (AJuM) geht im März 2026 an das Kindersachbuch „Was tun wenn“ über „kleine Hilfen bei großen Katastrophen“ von Laura Momo Aufderhaar und Verena Hochleitner (Kunstanstifter Mannheim 2025, 25 €, ab 4 Jahren).

Egal wo wir leben, überall können uns Katastrophen ereilen: ein Gewitter, ein Feuer oder Hochwasser. Das Buch zeigt in kurzen Dialogen, warum das Überleben einer Katastrophe nicht nur Glückssache ist, und klärt zum Verhalten in den jeweiligen Situationen auf. „Entscheidungspfade“ bringen die Verhaltensoptionen spielerisch und grafisch eindrucksvoll auf den Punkt. So wird den Ängsten von Kindern anschaulich und konstruktiv begegnet.



Wir trauern um Friederike Heide

Friederike Heide ist schon in den 1960er Jahren den schweren Weg gegangen, als Frau zu tun, was sie will, und zu werden, was sie werden will. Sie hat Geographie und Geologie studiert, promoviert und wurde Studienrätin in Kassel. Sie gehörte zu den ersten Lehrkräften am Gymnasium, die Mitglied der GEW wurden. Sie wurde stellvertretende Vorsitzende des GEW-Bezirksverbands Kurhessen, wie der nordhessische Bezirk damals noch einschließlich Marburg hieß. Sie wurde Vorsitzende des Bezirkspersonalrats der Lehrer beim Regierungspräsidenten (RP) in Kassel. Friederike vermittelte bedächtig, klug, hartnäckig zwischen uns, der nachrückenden 68er-Generation, und denen, die noch in der Weimarer Republik aufgewachsen waren. Sie war SPD-Mitglied inmitten der in den 1960ern und Anfang der 1970er noch sehr konservativen Mehrheit der Gymnasiallehrkräfte in Nordhessen, auch in Kassel.

Friederike Heide ließ sich danach auf einen schwierigen Modellversuch eines demokratischen Leitungsmodells als Schulleitung an einer IGS ein, doch das damals SPD-geführte Kultusministerium und die Schulabteilung beim RP kümmerten sich

zu wenig darum, das Modell zu unterstützen. Das Modell musste abgebrochen werden. Als junge GEW-Bezirksvorsitzende (ab 1980 bzw. 1984) haben wir ihrer vermittelnden Rolle und ihren reformpädagogischen Grundsätzen viel zu verdanken. Dass der großflächige Generationswechsel in den 1980er Jahren in den nordhessischen Kreisverbänden und im Bezirk erstaunlich konfliktfrei verlief, war auch Friederike Heides Verdienst. Wir trauern um eine hochgeschätzte Kollegin, die die GEW in entscheidenden Jahren mitgeprägt und als durchsetzungsfähige Vorsitzende des Bezirkspersonalrats viel für die Kolleginnen und Kollegen in Nordhessen erreicht hat. In ihren letzten Berufsjahren wurde sie Leiterin des Kasseler Schulverwaltungsamts und erwarb sich auch in dieser Position die Anerkennung als korrekte, sorgfältige und immer nach Lösungen suchende Amtsleiterin. Wir werden ihr Andenken in Ehren halten.

Achim Albrecht, ehemaliger GEW-Bezirksvorsitzender

Charlotte Röhner, ehemalige GEW-Bezirksvorsitzende



„Die Nazis waren ja nicht einfach weg“: Erinnern an die NS-Zeit

Die Ausstellung „Die Nazis waren ja nicht einfach weg“ über den Umgang mit dem Nationalsozialismus in Deutschland seit 1945 ist nach der ersten Station im Dokumentationszentrum Topographie des Terrors in Berlin jetzt noch bis zum 26. Juli 2026 im Museum für Kommunikation Frankfurt zu sehen.

Die Ausstellung des Schulmuseums der Universität Erlangen-Nürnberg wurde zusammen mit Schülerinnen und Schülern aus ganz Deutschland entwickelt und richtet sich insbesondere an junge Menschen. Sie thematisiert die Situation der Überlebenden der Verfolgung sowie der vormaligen Täter und Mitläufer, aber auch deren Nachkommen.

Am 15. April 2026 gibt es eine Podiumsdiskussion über die Zukunft der Erinnerungskultur, am 15. April und 10. Juni 2026 Fortbildungen für Lehrkräfte und Multiplikator:innen.

Weitere Infos: <https://www.mfk-frankfurt.de/nazis-nach-1945-ausstellung/>



© Museumsstiftung Post und Telekommunikation / Foto: Stefanie Kösling

Tiam Breidenich ist für das Gespräch mit der HLZ eigens in die Geschäftsstelle der GEW Hessen im Frankfurter Westend gekommen. Im Anschluss geht es an der neuen Wirkungsstätte weiter, dem GEW-Hauptvorstand in Frankfurt-Rödelheim. Tiam will dort zusammen mit dem Team des Arbeitsbereichs Frauen-, Gleichstellungs-, Geschlechterpolitik die Jahresplanung für 2026 abschließen.

„Until the lion tells his side of the story, the tale of the hunter will always glorify the hunter.“ Warum stellst du dich auf der GEW-Homepage mit diesem afrikanischen Sprichwort vor?

Es ist ja immer die Frage, aus welcher Perspektive Menschen sprechen. Wer hat überhaupt die Möglichkeit, zu sprechen und gehört zu werden? Wenn wir Perspektiven vergessen, laufen wir Gefahr, dass die Geschichte aus einer vorherrschenden Machtposition wiedergegeben wird. Ich denke schon, dass ich aus einer Position gestartet bin, die verschiedene Perspektiven mitbringt, die in der GEW bisher nicht so präsent waren. Ich spreche aus einer queeren Perspektive, habe mit 17 mein erstes Kind bekommen und komme aus dem Arbeiter*innenmilieu. Und für mich bedeutet dieses Zitat auch, anderen eine Stimme zu geben.

Wie hat sich deine Arbeit durch den Wechsel auf die Bundesebene im Mai letzten Jahres verändert?

Zuvor war ich bundesweit ehrenamtlich unterwegs, sowohl im Bereich Frauen als auch im Bundesausschuss Queer und in der Fachgruppe Gesamtschulen. Jetzt habe ich natürlich Einblicke in weitere Gremien – so viel anders arbeiten die aber auch nicht. Von meinen alten Gremien musste ich mich ein bisschen entkoppeln. Ich bin aber trotzdem noch mit ganz vielen Leuten in Kontakt. Und es ist mir auch unheimlich wichtig, dran zu bleiben – auch mit den Bundesausschüssen, mit denen ich zusammenarbeite. Wie kann ich die aus meiner Position heraus unterstützen? So eng mit vielen politischen und gewerkschaftlich engagierten Menschen zusammenzuarbeiten, ist etwas, das mir unheimlich Spaß macht.

Was ist momentan der Schwerpunkt deiner Arbeit?

Die aktuelle Debatte zum Thema „Lifestyle-Teilzeit“ ist aus Frauen- und Gleichstellungsperspektive ein ganz wichtiges Thema. Im Dezember war ich auf einer europäischen Konferenz mit dem Titel „Teaching Around the Clock“. Gerade was den Bildungsbereich angeht, müssen wir in eine Arbeitszeiterfassung kommen. Warum arbeiten denn so viele Menschen im Lehrberuf Teilzeit? Sie wird vorwiegend von Frauen genommen, nicht aus Lifestyle-Gründen, sondern weil wir zu wenige Kita- und Ganztagsplätze haben. Das Ehegattensplitting bemängele ich schon seit Langem, weil es in Abhängigkeiten führt.

Wenn die Union jetzt sagt, wir müssen quasi Strafaufgaben machen, anstatt Anreize zu bieten, dann ist das ein Eklat. Denn die Menschen, die Teilzeit arbeiten, machen das ja, damit sie den Job irgendwie noch schaffen können. Wir haben das Thema Digitalisierung, wenn etwa über X sexualisierte Bilder von Frauen und Kindern generiert werden. In der queerpolitischen Arbeit geht es aktuell stark um die Umsetzung des Selbstbestimmungsgesetzes und Diskriminierungsschutz an Bildungseinrichtungen. Ich bin auch zuständig für die Senior*innen. Sie haben sich das Thema der Altersbilder ganz groß auf die Fahne geschrieben, also dass man ab einem gewissen Alter in eine Schublade gesteckt zu werden droht. Hierbei geht es um viel Aufklärungsarbeit – innerhalb der eigenen Organisationen, aber auch nach außen.

Was sind unsere Themen zum Internationalen Frauentag?

Wir machen eine Online-Veranstaltungsreihe zu geschlechterreflektiertem Handeln unter Druck. Wir merken, dass der politische Druck in den Bildungseinrichtungen angekommen ist. Als Gewerkschaft stellen wir uns gegen diesen Rückbau der Emanzipation. Dabei geht es um ganz konkrete Handlungsmaßnahmen: Wie kann ich Haltung durch Sprache transportieren? Wie werde ich



„Als Gewerkschaft stellen wir uns gegen den Rückbau der Emanzipation.“

stark in meiner Bildungseinrichtung? Wir machen auch eine Veranstaltung zu hegemonialer Männlichkeit.

Du trägst einen neuen Vornamen. In Hessen kennen dich die meisten als Tina. Magst du erzählen, wie es zu Tiam gekommen ist?

Ich lebe schon seit Jahren so, dass ich sage, ich möchte eigentlich keinem biologischen Geschlecht zugeordnet werden. Dabei ist immer die Frage, wie Menschen das von außen wahrnehmen können. Seit November 2024 gilt das Selbstbestimmungsgesetz. Den Namen mitten in der Wahlphase zu wechseln, hätte für Verwirrung gesorgt. Deswegen habe ich erst später den Antrag auf Streichung des Geschlechtseintrags gestellt. Ich habe bewusst einen Namen gewählt, der meinem vorherigen Namen ähnlich ist. Die Menschen im direkten Kontakt mit mir haben da kein Problem, aber für Behörden oder bei Auslandsreisen kann das schon problematisch sein – letztes Jahr in der Türkei oder wenn ich im März zur Sitzung der UN-Frauenrechtskonvention nach New York fliege. Für mich ist es eine feministische Aktion, zu sagen: Hey, seit Jahrhunderten kämpfen Frauen dafür, nicht in Rollen gepresst zu werden, nicht aufgrund ihrer Biologie irgendwas zugeschrieben zu bekommen!



SO ?

ODER SO?



ODER SO ?

Ob auf Papier, digital auf CD oder USB-Stick:

Das Standardwerk „Dienst- und Schulrecht für Hessen“ mit ca. 1.900 Seiten ist eine große Hilfe für Ihre Arbeit im Schulbereich!

Klassische Papierausgabe:

Umfangreiches Inhalts- und Stichwortverzeichnis, so leicht zu recherchieren. Das komplette Grundwerk in 2 Ordnern regulär 43,90 EUR
für GEW-Mitglieder nur 33,80 €

Auf Wunsch mit jährlich 1 bis 2 Aktualisierungen - so bleibt Ihr Dienst- und Schulrecht stets auf neuestem Stand

Digital auf USB oder CD

Unter Windows mit Adobe Reader komfortabel und einfach recherchieren. Komplette auf CD oder auf USB-Stick regulär 38,00 EUR
für GEW-Mitglieder nur 28,00 €

Mensch & Leben Verlagsges.mBH, Postfach 1944, 61389 Bad Homburg,
Tel.: 06172-95830, Fax: 06172-958321, E-mail: mlverlag@wsth.de

www.dienstundschulrecht.de

IMPRESSUM

HLZ Mitgliederzeitschrift der GEW Hessen

ISSN 0935-0489

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69-971 293-0
Fax: 0 69-971 293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Homepage: www.gew-hessen.de

Redaktion:

Katja Pohl (verantwortlich)
E-Mail: kpohl@gew-hessen.de
Dr. Roman George
Telefon: 0 69-971 293-20
E-Mail: rgeorge@gew-hessen.de

Gestaltung: Harald Knöfel

Titelthema: Luise Brunner, Isabel Carqueville, Steve Kothe, Andreas Werther

Mitarbeit: Christoph Baumann (Bildung), Sascha Wellmann (Hochschule), Stefan Edelmann (Bildung), Harald Freiling (Service), Dr. Andrea Gergen (Aus- und Fortbildung), Michael Köditz und Steve Kothe (Sozialpädagogik), Annette Loycke (Recht), Dana Lüddemann (Gewerkschaftliche Bildung), Andreas Werther (Sozialpädagogik), Peter Zeichner (Mitbestimmung)

Illustrationen: Alle GEW Hessen / HLZ, außer: BR-Veranstaltungsgesellschaft mbH (S. 13), Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit (S. 19), Thomas Plafmann (S. 33)

Fotos: Alle GEW Hessen, außer: IMAGO / photothek (Titelseite), DGB Hessen-Thüringen (S. 3), IMAGO / greatif (S. 5), S. Witzel (S. 22, 23), T. Krammig (S. 23), EVIM / Christoph Boeckheler (S. 25), Norma Tiedemann (S. 28), AdSD / Friedrich-Ebert-Stiftung (S. 31), Gabi Bresslein (S. 35), Stefanie Kösling (S. 37)

Verlag: Die HLZ erscheint im Eigenverlag der GEW Hessen.

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt a. M.

Zuschriften: Für unverlangt eingesendete Manuskripte und Bilder wird keine Haftung übernommen. Im Falle einer Veröffentlichung behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen. Die Autorinnen und Autoren stimmen einer Veröffentlichung ihrer Beiträge auf der Homepage der GEW Hessen zu.

Redaktionsschluss: 5. Februar, für die folgenden Ausgaben: 5. April für Mai, 5. Mai für Juni, 5. Juni für Juli/August

Nachdruck:

Fotomechanische Wiedergabe, sonstige analoge oder digitale Vervielfältigungen sowie Übersetzungen, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion und des Verlags.

Druck:

Druck- und Verlagshaus Thiele & Schwarz GmbH
Werner-Heisenberg-Str. 7
34123 Kassel



lea bildet ...

Interkulturelle Kompetenz für die Schule

22. April 2026, Frankfurt

Vertiefung zur Gewaltfreien Kommunikation

22. April 2026, Kassel

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

23. April 2026, Frankfurt

Die Kollegiale Beratung – schon probiert? Weniger Stress und mehr Resilienz im Berufsalltag

23. April 2026, Online

Leseförderung im Kontext von Erstlesebüchern

27. April 2026, Online

Smartphone Basics (Android OS): Was Sie schon immer über Ihr Smartphone wissen wollten

28. April und 5. Mai 2026, Frankfurt

Die Stimme stärken

29. April 2026, Kassel

Datenschutz an Schulen für schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte (Grundlagen)

4. Mai 2026, Frankfurt

Hochsensibilität in der Schule

4. Mai 2026, Online

PR-Schulung: Einstieg und Auffrischung

5. Mai 2026, Fulda

KUNST – Neue Inhalte und Methoden

6. Mai 2026, Frankfurt

Einfache Drucktechniken im Kunstunterricht: Drucken ohne Presse

6. Mai 2026, Darmstadt

Beratungsgespräche mit Kindern und Jugendlichen: Lehrkräfte als Türöffner in schwierigen Lebenssituationen

7. Mai 2026, Online

Griechenland im 2. Weltkrieg: Bildungsarbeit mit dem Film „Der Balkon“

7. Mai 2026, Darmstadt

Maschinenschein Holzverarbeitung

8. bis 9. Mai 2026, Kassel

Die Betzavta-Methode für Konfliktlösung und Demokratiebildung

11. Mai 2026, Frankfurt

Rechtsfragen für Personalräte II: Beamtenrecht

11. Mai 2026, Marburg

Personalversammlungen gestalten

11. Mai 2026, Darmstadt

Namibia: Von Windhoek zu den Victoriafällen

27. Juni bis 13. Juli 2026, Namibia

Aktuelle Änderungen, neue Veranstaltungen und das vollständige Programm finden Sie unter:

www.lea-bildung.de

Anmeldung

Tel. 069 97 12 93-27

Fax 069 97 12 93-97

Online www.lea-bildung.de

E-Mail anmeldung@lea-bildung.de