

## **dlh – Nachrichten aus dem Personalrat – Ausgabe 5**

*Erstellung der PR-Nachrichten durch die dlh-Fraktion im Hauptpersonalrat  
Schule / Stand: 05.10.2025 / Nummerierung geändert (durchlaufend)!*

### **1) Drastische Kürzungen im Bereich der Lehrkräfteakademie und der Studienseminare geplant**

Am 30.09. wurden bei einer Infoveranstaltung die Ergebnisse der Prognos-Erhebung präsentiert. Die Befragungen wurden über einen Zeitraum von mehreren Wochen im Frühjahr durchgeführt. Kritik kam bereits direkt am Anfang auf, als der Eindruck unter den befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern entstand, dass die Beantwortung verpflichtend sei, was aber nicht der Fall war. Im Ergebnis wird unter Bezugnahme auf die Studie in den Raum gestellt, dass drastische Kürzungen notwendig sind. Dies beginnt von der Dauer des Vorbereitungsdienstes von 21 auf 18 Monate (mit dem Hinweis, dass andere Länder einen kürzeren Zeitraum dafür vorsehen), und geht weiter über den Anrechnungsfaktor für die Betreuung, der sich deutlich verschlechtern soll (von 4,9 auf 4,3). Bereits vorher wurden Beförderungen und Einstellungen gestoppt. Etliche Kolleginnen und Kollegen mit erfolgter Versetzung warten teilweise schon über ein Jahr auf ihre Beförderung. Das Einsparvolumen könnte bei insgesamt ca. 25% liegen. Die Bereiche Aus- und Fortbildung sind besonders wichtig für die Schulen in Hessen, da die angehenden Lehrerinnen und Lehrer umfassend auf den Beruf vorbereitet werden sollen. Dies ist nur möglich, wenn in der Fläche die Studienseminare erhalten bleiben, und neben den Ausbilderinnen und Ausbildern dort auch Ausbildungsbeauftragte mit Abordnungen tätig sind. Es braucht Zeit, um die LiV zu betreuen. Neben den Seminaren bleiben auch die Unterrichtsbesuche bedeutsam. Der Aufwand dafür ist groß, und schon mit dem bisherigen Anrechnungsfaktor leisten alle Lehrkräfte einen enormen Einsatz an Stunden für die Fahrten zu den Ausbildungsschulen. Dies muss mindestens im bisherigen Umfang erhalten bleiben, um eine gute Ausbildungsqualität zu gewährleisten. Der Beförderungsstopp sollte umgehend enden, und auch Neueinstellungen wieder möglich sein. Nach der Verschiebung der zweiten Stufe der Besoldungserhöhung und der Rückführung aus Ansparungen im Schulbudget ist jetzt eine weitere Sparmaßnahme zu beobachten, die nicht so richtig zu passen scheint, was man im Koalitionsvertrag festgehalten und auch hinterher betont hat: An der Bildung wird nicht gespart, sondern dort wird investiert. Wir fordern auf die angedachten Kürzungen zu verzichten, um für die Schülerinnen und Schüler in Hessen weiterhin gute Bildung zu gewährleisten.

### **2) Teilnahme von Personalräten an Überprüfungsverfahren**

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

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

D.h., dass der Personalrat vollwertiger Bestandteil der Prüfungskommission ist, mithin auch vollumfänglich an dem Verfahren teilnimmt. Eine Reduzierung dahingehend, dass die PR-Vertretung lediglich zum Schluss gefragt wird, ob aus ihrer Sicht alles ordnungsgemäß abgelaufen sei, ist somit nicht zulässig. Zuletzt gab

es hierzu an mehreren Stellen Situationen, in welchen diese Mitwirkung des Personalrats auf unterschiedlichen Ebenen im Sinne von §61 (3) nicht umgesetzt wurde.

### 3) Richtlinien, Verordnungen und Erlasse

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

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

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

### 4) Projekt „Zukunftsfähige Berufsschule“

Von besonderer Tragweite ist der Modellierungsprozess, wie es das Land Hessen selbst nennt, für die Berufsschulen des Landes. Ziel ist es, alle 104 Berufsschulstandorte zu erhalten, und dies möglichst in der Fläche.

Planungssicherheit soll somit auch für die jeweiligen Schulträger gegeben sein.

Bereits festgelegt wurde die Absenkung der Mindestklassengrößen von bisher 15 Schülerinnen und Schülern entsprechend der bis zu vier Ausbildungsjahre auf 12 bis 5. Sofern diese Mindestgrößen nicht in zwei aufeinanderfolgenden Jahren erreicht werden, muss die Beschulung des Ausbildungsberufes an der jeweiligen Schule auslaufen. Die Konzentration dann auf regional oder landesweit zuständige Berufsschulzentren soll die Ausbildung in Hessen sichern. Argument für die Konzentration an Standorten in größeren Städten sind die baulichen Voraussetzungen wie auch die Verbindung zu Betrieben und Firmen in der unmittelbaren Umgebung. Mit Beginn des kommenden Schuljahres 2026/27 soll das Standortkonzept umgesetzt werden.

### 5) Unterricht bei Hitze

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

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

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

#### 6) Arbeitszeiterfassung

Ausgehend von verschiedenen Urteilen (EUGH vom 14.05.2019, BAG vom 13.09.2022) wird bundesweit über die Interpretation und die Folgen aus den Urteilen diskutiert. Während Befürworter einer solchen Erfassung darauf verweisen, dass diese Urteile hinreichend seien, dass sich daraus die Verpflichtung für den Arbeitgeber auch im Kultusbereich und für alle Lehrkräfte ergibt, wird dem u.a. entgegengehalten, dass nur die Arbeitszeit für die erteilten Unterrichtsstunden messbar sei, hingegen die restlichen Aufgaben nicht vorhersehbar und überprüfbar seien. Fest steht, dass bislang keine nationale Umsetzung aus den Urteilen existiert. Andere EU-Länder zeigen bislang geringe bis keine Bestrebungen, eine Regelung zu treffen. Auch auf der Ebene der Kultusministerkonferenz gibt es noch keine Festlegungen. In Bremen startet zum 01.08.2026 ein Pilotprojekt, in welchem teilnehmende Lehrkräfte ihre Arbeitszeit für ein Jahr in einer App erfassen. In Sachsen hat bereits eine Studie mit mehr als 4000 Lehrkräften stattgefunden, deren Auswertung ansteht.

Die Herausforderung würde im Falle einer Umsetzung zumindest einmal darin bestehen zu klären, wie die Erfassung geschehen soll, welche die Arbeit außerhalb der Pflichtstunden betrifft (Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Wanderfahrten, Elterngespräche usw.). Die Arbeitszeiterfassung wäre in jedem Fall mit einem erheblichen zeitlichen und bürokratischen Aufwand für die unterrichtenden Lehrkräfte verbunden. Die anfallenden Datensätze müssten ausgewertet werden, was Ressourcen kostet. Die Frage, welche Arbeit wie erfasst werden kann und soll, würde letztlich vermutlich auch die zeitliche Deckelung bestimmter Aufgaben bei der Erfassung bedeuten. Die außerunterrichtlichen Tätigkeiten wären dann aufgrund der Erfassungsproblematik nicht mehr zu jeder Zeit leistbar (Arbeitsschutz).

Gegebenenfalls würde sich daraus sogar eine Faktorisierung wie beim Hamburger Modell daraus ergeben. Denn angesichts der Kassenlage in Bund und Ländern ist nicht damit zu rechnen, dass mehr Geld zur Verfügung steht. Dies wurde gerade in Hessen bei den letzten Sparmaßnahmen im Schulbereich deutlich. Somit bliebe schließlich ein mögliches Ende der zurzeit weitgehend flexiblen Arbeitszeitgestaltung außerhalb des Stundenplans als wahrscheinliche Folge, und vielleicht eine Präsenzpflcht in der Schule, möglicherweise auch die Ferien betreffend.