7 Lehramtsstudierende als Lückenfüller?

10 Kommentar: Hände weg vom Beamtenstatus!

12 Inklusion bis zur Schulbank – aber nicht bis zum Examen?

vdl informiert



Einsparungen vs. Lehrkräftemangel:

Irrwege hessischer Bildungspolitik

Mitteilungsblatt für hessische Lehrkräfte

#1/2026 Februar | ISSN 0935-1019

www.vdl-hessen.info

DER Berufsverband für GHRF-Lehrkräfte!

VERBAND DER LEHRER HESSEN

1/26 Februar

Inhalt

Unsere Titelthemen sind mit einem > gekennzeichnet

Nachteilsausgleich im Referendariat: Selektive Inklusion? 12

Webinare, Meetings, Veranstaltungen: Terminübersicht 26



© AdobeStock



© pixabay.com | Nikola Jovanovic

Vorwort aus dem Redaktionsteam ... 3

> Ausbildung in Gefahr: Massive Einsparungen bei Studienseminaren und in der Lehrkräfteakademie ... 4

> Lehramtsstudierende als Lückenfüller? ... 7

junger vdl:
Mehr statt weniger – warum wir nicht leise werden ... 8

Für Sie gelesen:
„Alles ist schwer, bevor es leicht ist“ von Caroline von St. Ange ... 9

Kommentar:
> Hände weg vom Beamtenstatus ... 10

Beiträge:
Rente und Pension im Vergleich ... 11

> Inklusion bis zur Schulbank – aber nicht bis zum Examen? ... 12

Nachteilsausgleich bei Dyskalkulie in Hessen – was darf ich, was nicht? ... 14

Alles über Teilzeitarbeit – Folge 2 ... 16

vdl intern:
Seniorinnen- und Seniorentag in Darmstadt 20

Der vdl Hessen trauert ... 22

Anpassung der Mitgliedsbeiträge ... 23

Aus dem Hauptpersonalrat ... 23

Der vdl Hessen gratuliert ... 24

Termine ... 26

Kontakte und Ausblick aufs nächste Heft ... 28

Beitrittserklärung ... 29

10 gute Gründe ... 30

IMPRESSUM

Anzeigenschluss für die Nr. 2/2026 ist der 15. Mai 2026. Redaktionsschluss ist der 22. Mai 2026

„vdl informiert“ wird herausgegeben vom Verband der Lehrer Hessen

Die Schriftleitung behält sich das Recht vor, unverlangt zugesandte Beiträge zu kürzen oder abzulehnen. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

Seit dem 1.1.2026 gelten die Anzeigenpreise der Mediadaten vom Januar 2026. Anzufordern unter anzeigen@vdl-hessen.info oder als Download unter www.vdl-hessen.info.

Landesvorsitzender
Jörg Leinberger
Vorsitzender des vdl Hessen
Mainzstraße 24
63329 Egelsbach
landesvorsitzender@vdl-hessen.info

Schriftleitung und Anzeigenverwaltung
Claus Eschenauer
schriftleitung@vdl-hessen.info
anzeigen@vdl-hessen.info

Mitgliederbetreuung
Claus Eschenauer
Postfach 1222
65532 Limburg an der Lahn
mitgliederbetreuung@vdl-hessen.info

Layout
Gestaltungsfreunde Werbeagentur
Daniela Boudgoust
boudgoust@gestaltungsfreun.de

Druck
Saxoprint GmbH
Enderstraße 92 c
01277 Dresden

Druckprodukt mit finanziellem Klimabeitrag
ClimatePartner.com/11151-2405-1419

© Foto Seite 1: AdobeStock

Liebe Kolleginnen und Kollegen!



Kerstin Mück

mit der ersten Ausgabe der *vdl informiert* im Jahr 2026 wünsche ich Ihnen alles Gute für das zweite Schulhalbjahr 2025/26. Ich hoffe, dass zwischen Unterricht, Konferenzen und Alltagsorganisation auch Raum für kleine Atempausen bleibt – und für die Zuversicht, dass Engagement und Professionalität weiterhin tragen.

Inhaltlich rücken wir ein Thema in den Mittelpunkt, das viele von uns unmittelbar betrifft und für die Zukunft unseres Berufs entscheidend ist: massive Einsparungen bei Studienseminaren und in der Lehrkräfteakademie. Die aktuelle Debatte um Kürzungen, eine Verdichtung des Vorbereitungsdienstes und mögliche Verkürzungen der Ausbildungszeit sorgt bei angehenden wie erfahrenen Lehrkräften für große Verunsicherung. Für uns als vdl ist klar: Gute Ausbildung ist kein Luxus und kein Sparposten, sondern die Grundlage funktionierender Schulen.

Wir ordnen die Diskussion ein, werfen einen kritischen Blick auf die Prognos-Studie und ihre Folgen, lassen Stimmen aus den Studienseminaren zu Wort kommen und beziehen klar Position: Qualität in der Lehrkräfteausbildung muss gesichert werden – gerade in Zeiten des Lehrkräftemangels. Ergänzend stellen wir die Kampagne des jungen vdl „Mehr statt weniger“ vor, die diese Haltung engagiert und pointiert unterstützt.

Darüber hinaus bietet diese Ausgabe Bewährtes und Neues aus Verbandsarbeit und schulischer Praxis. Im Schwerpunkt „Alles über Teilzeitarbeit“ geben wir einen Überblick über unterschiedliche Modelle – von der Teilzeit während der Elternzeit über gesundheitliche Entlastungen bis hin zur begrenzten Dienstfähigkeit. Unter „Aus der Praxis für die Praxis“ empfehlen wir das Buch „Alles ist schwer, bevor es leicht ist“ von Caroline von St. Ange. Die Seniorenvertretung berichtet vom Seniorentag, und im schulrechtlichen Teil informieren wir über den Nachteilsausgleich bei Dyskalkulie.

Bildungspolitisch greifen wir außerdem die Diskussion um ein mögliches Ende des Beamtenstatus für Lehrkräfte auf – mit einem Überblick und einer klaren Gegenrede. Persönliche Akzente setzen unsere Glückwünsche an Geburtstagsjubilarinnen und -jubilare sowie an Kolleginnen und Kollegen mit langjähriger vdl-Zugehörigkeit. Mit Trauer nehmen wir zugleich Abschied von Markus Kaden, dessen Engagement wir in einem Nachruf würdigen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich, wenn Sie mit uns im Austausch bleiben.

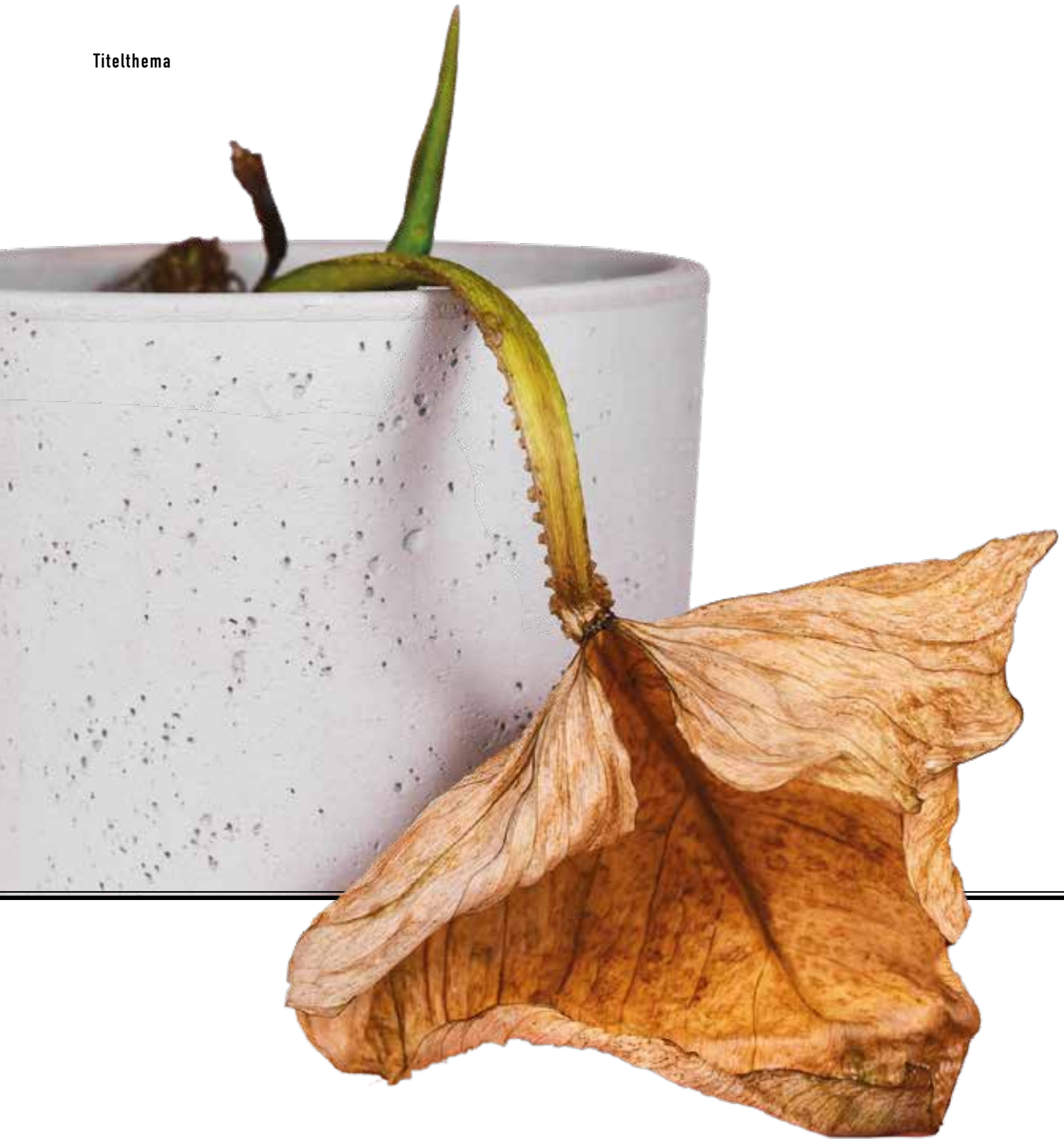
Und ich darf vermelden: Die nächste Ausgabe der *vdl informiert* erscheint im Juni 2026.

Herzliche Grüße
Kerstin Mück

VERBAND DER LEHRER HESSEN

GEMEINSAM setzen wir uns für die hessischen Lehrkräfte ein.
BILDUNG ist unser Thema.
MITGESTALTEN von Schule und Bildungspolitik ist unser Ziel.

#gemeinsam_bildung_mitgestalten



Ausbildung in Gefahr:

Massive Einsparungen bei Studienseminaren und in der Lehrkräfteakademie

Warum Hessen jetzt am völlig falschen Ende spart

In Hessen brodelt es: In einer Zeit, in der Lehrkräfte fehlen wie selten zuvor, plant das Kultusministerium offenbar weitere Einsparungen in der Lehrkräfteausbildung – das Herzstück für gute Bildung und nachhaltig professionelle Schulen. Diese Einsparungen treffen gerade jene, die am dringendsten gestärkt werden müssten: die angehenden Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV), die Studienseminare und die Hessische Lehrkräfteakademie. Statt Bildung als das höchste Gemeingut zu begreifen, scheint die Landesregierung den Rotstift vorzuziehen – ein Bildungssparkurs, der nicht nur kontraproduktiv, sondern schlicht gefährlich ist.

Aktuelle Brennpunkte der Debatte

Die Debatte dreht sich aktuell um mehrere gravierende Maßnahmen, die das Ausbildungssystem destabilisieren könnten:

- Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von bisher 21 auf nur noch 18 Monate, was vor allem jungen Lehrkräften wichtige Entwicklungszeit raubt.
- Reduzierung von Unterrichtsbesuchen, Ausbildungsstunden und Betreuungsrelationen – also weniger Feedback, weniger Begleitung, weniger Qualität.
- Einstellungs- und Beförderungsstopps sowie Personalabbau in den Studienseminaren und der Lehrkräfteakademie.

Diese Maßnahmen gehen Hand in Hand mit dem Sparkurs der Landesregierung – und bilden den Nährboden für Proteste aus allen Ecken der Lehrer- und Gewerkschaftslandschaft.

Prognos-Studie: Vorwand für Sparmaßnahmen?

Die Grundlage für viele der vorgeschlagenen Einschnitte ist eine Evaluierung, die u. a. von der Prognos AG im Auftrag des Hessischen Ministeriums durchgeführt wurde. Diese Studie wird von Personalräten, Gewerkschaften und Verbänden massiv kritisiert — als methodisch fragwürdig und als Grundlage für drastische Kürzungen ungeeignet, da sie den dringend notwendigen qualitativen Anspruch der Ausbildung verkennt.

Doch statt auf Qualität und fundierte Begründungen zu setzen, droht genau das Gegenteil: eine Ausdünnung von Ausbildung, Betreuung und Kompetenzerwerb – mit nachhaltigen Folgen für den Lehrerberuf und die gesamte Bildungslandschaft.

Stimmen aus den Studienseminaren: Alarmstufe Rot

Aus den Studienseminaren kommt deutliche Kritik: Weniger Zeit, weniger Betreuung, weniger Personal bedeutet zwangsläufig eine Verschlechterung der Ausbildung.

Angehende Lehrkräfte verlieren wertvolle Reflexions- und Vorbereitungsphasen; Ausbilderinnen und Ausbilder werden gezwungen, deutlich mehr Lehrkräfte gleichzeitig zu betreuen. Dies erzeugt nicht nur Stress, sondern gefährdet die Qualität der professionellen Entwicklung junger Lehrpersonen.

Studienseminar-Personalräte warnen davor, dass solche Sparmaßnahmen nicht nur die Ausbildungsqualität senken, sondern auch Prüfungsabbrüche und sinkende Bewerberzahlen nach sich ziehen könnten — ein Teufelskreis, der den ohnehin bestehenden Lehrkräftemangel weiter verschärft.

Warum gute Ausbildung kein Sparbereich sein darf

Bildung ist kein Luxusgut, sondern das Fundament einer stabilen, gerechten Gesellschaft. Lehrkräfte sind dabei nicht einfach „Fachkräfte“, die man schnell herstellt: Sie sind Professionelle, die gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern Zukunft gestalten — und dazu braucht es eine fundierte Ausbildung, Zeit, Reflexion und Begleitung.

Wenn Hessen jetzt am Vorbereitungsdienst kürzt, Ausbildungsstunden reduziert und Betreuungsrelationen verschlechtert, dann spart es am Grundstein der pädagogischen Professionalität. Das wirkt wie ein Bumerang: weniger gut ausgebildete Lehrkräfte → höherer Stress im Schulalltag → niedrigerer Berufszufluss → noch mehr Lehrkräftemangel. Ein fataler Kreislauf, den man mit einem Sparstift nicht stoppen kann.

Position des vdl hessen: Klare Kante gegen Kürzungen

Der Verband der Lehrer Hessen (vdl hessen) steht in dieser Debatte klar auf Seiten der Qualität. In seiner Pressemitteilung „Bildung auf Kante genäht – Hessens Sparkurs gefährdet die Zukunft unserer Schulen“ schoss der Verband scharf gegen die Pläne der Landesregierung:

- Einsparungen in der Lehrkräfteausbildung seien ein bildungspolitischer Blindflug.
- Wer am Vorbereitungsdienst spart, spare an der Qualität zukünftiger Lehrkräfte – und damit an Kindern und Jugendlichen selbst.
- Hessen brauche verlässliche Investitionen in Ausbildung, Personal und Qualifikation – keinen weiteren Kahlschlag.

Die Forderung ist eindeutig: Investieren statt abbauen! – weil nur qualitativ hochwertige Ausbildung junge Menschen befähigt, die Herausforderungen des Schulalltags zu meistern.

Petitionen und gewerkschaftliche Bündnisse: Lautstarker Protest

Ein wichtiges Element des Protests ist die Petition der Jungphilologen Hessen und des jungen VDL, die bereits im August 2024 mit über 1.100 Unterschriften an den Petitionsausschuss des Hessischen Landtags übergeben wurde. Diese richtet sich gegen die Sommerferienarbeitslosigkeit junger Lehrkräfte nach dem Vorbereitungsdienst und fordert verbindliche Einstellungstermine zum 1. August, um qualifizierte Lehrkräfte nicht in prekäre Übergänge zu drängen.

Parallel dazu gibt es Petitionen – z. B. über openpetition.de –, die sich direkt gegen die Kürzung der Lehrkräfteausbildung wenden und die Landesregierung dringend auffordern, den geplanten Einschnitten eine klare Absage zu erteilen.

Diese Aktionen zeigen: Lehrkräfte, Gewerkschaften und junge Akteurinnen sowie Akteure sind nicht bereit, Ausbildungsqualität kampflos zu opfern.

Reaktionen und Einflussnahme des HMKB: Sparsamkeit vor Ausbildung

Das Antwortschreiben des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen (HMKB) auf die Petition zeichnet inzwischen ein deutliches Bild – und dieses ist ernüchternd. Zwar wurde die Petition formal an die Landesregierung überwiesen, inhaltlich jedoch klar zurückgewiesen. Das Ministerium hält unverändert an der bestehenden Einstellungspraxis fest, nach der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Planstelle erst wenige Tage vor Unterrichtsbeginn eingestellt werden.

Die zentrale Begründung des HMKB ist dabei bemerkenswert eindeutig: Eine Einstellung zum 1. August – wie von den Initiatorinnen und Initiatoren der Petition gefordert – sei ein „unangemessener Umgang mit Steuergeld“ und widerspreche dem haushaltsrechtlichen Prinzip der Sparsamkeit. Konkret argumentiert das Ministerium, dass im Jahr 2024 andernfalls für rund drei Wochen Bezüge gezahlt worden wären, ohne dass Unterricht stattgefunden hätte. Ausbildung, Einarbeitung, Vorbereitung auf den Schuldienst – all das taucht in der ministeriellen Argumentation faktisch nicht auf.

Damit wird klar: Die Petition ist nicht nur unbeantwortet geblieben, sie ist politisch abgelehnt worden. Nicht aus rechtlichen Zwängen, sondern aus einer bewussten Prioritätensetzung. Die Botschaft des HMKB ist eindeutig: Haushaltslogik schlägt Ausbildungskultur, kurzfristige Einsparungen wiegen schwerer als verlässliche Übergänge, professionelle Vorbereitung und Wertschätzung gegenüber jungen Lehrkräften.

Diese Haltung fügt sich nahtlos in das Gesamtbild der aktuellen Bildungspolitik ein. Wer argumentiert, dass bereits drei Wochen qualifizierter Vorbereitung ein unzumutbarer Kostenfaktor seien, signalisiert unmissverständlich, wie gering der Stellenwert der Lehrkräfteausbildung tatsächlich ist. Die strukturellen Probleme – Lehrkräftemangel, Überlastung, Abbruchquoten, Nachwuchsgewinnung – werden so nicht gelöst, sondern systematisch verschärft.

Die Einflussnahme des HMKB beschränkt sich damit auf eines: die konsequente Verteidigung eines Sparkurses, der auf dem Rücken derjenigen ausgetragen wird, die unser Bildungssystem künftig tragen sollen. Von Dialog, Entgegenkommen oder gar einem politischen Umdenken kann keine Rede sein. Stattdessen bleibt die bittere Erkenntnis: Junge Lehrkräfte sollen funktionieren – aber bitte möglichst kostenneutral.

Fazit: Kein Sparen am Bildungsfundament

Die Botschaft der Jungphilologen und des jungen vdl ist aber weiterhin unmissverständlich: Lehrkräfteausbildung darf kein Sparbuch sein!

Wer heute am Vorbereitungsdienst, an Seminaren und an der Betreuungsqualität spart, verliert morgen an Lehrkräften, an Unterrichtsqualität und an gesellschaftlicher Zukunftsfähigkeit. Bildung ist mehr als ein Budgetposten – sie ist das, was eine Gesellschaft zusammenhält, sie weiterbringt und auf kommende Herausforderungen vorbereitet.

Bildung ist kein Kostenfaktor, den man beliebig kürzen kann – sie ist eine Investition in die Zukunft. **Hessen muss diese Investition endlich ernst nehmen!**

Kerstin Mück



© AdobeStock

Lehramtsstudierende als Lückenfüller?



© AdobeStock

Studie zeigt: Hessische Schulen greifen systematisch auf Studierende zurück

Eine neue hessenweite Studie zeigt, wie stark Lehramtsstudierende bereits während ihres Studiums in den regulären Schulbetrieb eingebunden sind – oft weit über das hinaus, was als begleitete Praxiserfahrung gelten kann. Die Studie LABORA-HE kommt zu dem Ergebnis: Rund fünfzig Prozent der Lehramtsstudierenden in Hessen arbeiten schon während des Studiums an Schulen, viele davon regelmäßig und mit hoher Verantwortung.

Von den rund 5.000 befragten Studierenden sind 33 Prozent ausschließlich an Schulen beschäftigt, weitere 17 Prozent sowohl an Schulen als auch in anderen Bereichen. Besonders hoch ist der Anteil bei Studierenden der Förderpädagogik (58 %) sowie des Grundschullehramts (56 %). Im Durchschnitt arbeiten die Studierenden rund neun Stunden pro Woche an Schulen – mit steigender Tendenz im Studienverlauf. Bemerkenswert: Bereits ein Drittel der Erstsemester ist regelmäßig im Klassenraum im Einsatz.

Früh Verantwortung, wenig Begleitung

Die Studie zeigt deutlich, dass Studierende früh anspruchsvolle Aufgaben übernehmen: 90 Prozent unterrichten eigenständig im Klassenverband, 60 Prozent erstellen Unterrichtsmaterialien, mehr als die Hälfte führt Pausenaufsichten oder Förderunterricht durch. Bis zu 20 Prozent der Studierenden tragen sogar Verantwortung für Notengebung, Klassenleitung oder Zeugniserstellung – teils bereits im ersten Studienjahr.

Diese Praxis erfolgt jedoch meist ohne institutionalisierte Begleitung. Verbindliche Mentorinnen oder Mentoren, strukturierte Reflexionsangebote oder eine enge Verzahnung mit dem Studium fehlen häufig sowohl an Schulen als auch an Hochschulen. Der Austausch findet überwiegend informell und privat statt.

Fachfremder Unterricht als Regelfall

Besonders problematisch ist der hohe Anteil fachfremden Unterrichts: Nur 58 % der Studierenden werden passend zu ihrem Studienprofil eingesetzt. In 24 von 26 Fächern unterrichtet die Mehrheit fachfremd – Ausnahmen bilden lediglich Deutsch und Mathematik. Studierende schließen damit vielerorts systematisch Lücken in der Unterrichtsversorgung, ohne dafür fachlich ausgebildet zu sein.

Zwischen Praxiserfahrung und Überforderung

Zwar schätzen sich Studierende mit Schulpraxis selbst als kompetenter und beruflich gefestigter ein als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne diese Erfahrung. Ob dies jedoch eine Folge der Tätigkeit ist oder ob sich ohnehin sichere Studierende eher für die Arbeit an Schulen entscheiden, bleibt offen. Gleichzeitig bewerten diese Studierenden die wissenschaftlichen Inhalte des Studiums häufiger als weniger relevant und berichten von zunehmenden Terminüberschneidungen zwischen Studium und Schulalltag.

Die Forschenden sehen hierin ein erhebliches Risiko: Unbegleitete Praxis kann früh zur Verfestigung unreflektierter Haltungen führen und damit zu einer schleichenden De-Professionalisierung beitragen. Zudem ist angesichts der Befunde der Unterrichtsforschung davon auszugehen, dass die Unterrichtsqualität leidet, wenn ein erheblicher Teil des Unterrichts fachfremd und ohne abgeschlossene Ausbildung erteilt wird – ein alarmierendes Signal vor dem Hintergrund sinkender Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern.

Unsere Forderung

Die Ergebnisse machen deutlich: Der Einsatz von Lehramtsstudierenden ist längst kein Zufall mehr, sondern ein strukturelles Element zur Kompensation des Lehrkräftemangels.

Wir fordern daher:

- Klare landesweite Regelungen zum Einsatz von Lehramtsstudierenden,
- eine verbindliche pädagogische und fachliche Begleitung durch qualifizierte Mentorinnen oder Mentoren,
- eine weitere enge Verzahnung von Studium und Schulpraxis statt informeller „Notlösungen“,
- sowie eine Stärkung der regulären Lehrkräfteausbildung, damit Studierende nicht länger als Ersatz für voll ausgebildete Lehrkräfte dienen müssen.

Studierende dürfen und müssen Praxiserfahrung sammeln – aber nicht auf Kosten ihrer Ausbildung und der Unterrichtsqualität an Hessens Schulen.

Claus Eschenauer

Mehr statt weniger - warum wir nicht leise werden





Die Petition der Jungphilologen Hessen und des *jungen vdl* hat eines sehr deutlich gemacht: Junge Lehrkräfte sind bereit, sich einzumischen. Wir haben benannt, was schiefläuft – und wir haben erlebt, wie das Hessische Kultusministerium für Bildung und Chancen reagiert: mit formalen Antworten, Verweisen auf Sparsamkeit und dem klaren Signal, dass selbst wenige Wochen guter Übergang und Vorbereitung offenbar schon zu viel verlangt sind.

Für uns ist damit eines klar: Das Thema ist nicht erledigt. Im Gegenteil. Genau hier beginnt die Arbeit des *jungen vdl* erst richtig.

Mehr statt weniger – weil Ausbildung kein Nebenprodukt ist

Mit der Kampagne „Mehr statt weniger – junge Lehrkräfte stärken" sagen wir als *junger vdl* unmissverständlich: Wer ernsthaft Lehrkräfte gewinnen will, darf sie in der Ausbildung nicht verschleißen. Der Vorbereitungsdienst ist keine lästige Pflichtübung und kein Kostenfaktor, den man beliebig kürzen, verdichten oder „effizienter" machen kann. Er ist die Phase, in der aus Studierenden professionelle Lehrkräfte werden – oder eben nicht.

Weniger Zeit, weniger Begleitung, weniger Feedback: Das bedeutet nicht „schlanker", sondern schlicht schlechter.

Aus der Praxis: Wir merken das jetzt schon

Viele von uns sind gerade im Referendariat oder frisch im Schuldienst angekommen. Wir wissen, wovon wir sprechen: Wenn Seminare unterbesetzt sind, wenn Ausbilderinnen und Ausbilder zu viele LiV gleichzeitig betreuen müssen, wenn Reflexion auf der Strecke bleibt, dann passiert Folgendes:

- Unterricht wird eher „überlebt" als entwickelt.
- Fehler werden wiederholt, statt professionell aufgearbeitet.
- Belastung steigt – Frust auch.

Und wer glaubt, das betreffe nur uns junge Lehrkräfte, irrt gewaltig.

Schlechte Ausbildung trifft am Ende Schülerinnen und Schüler

Denn die Rechnung ist simpel: Schlechter ausgebildete Lehrkräfte = schlechtere Lernbedingungen für Schülerinnen und Schüler. Wer keine Zeit für saubere Unterrichtsvorbereitung hatte, wer zu wenig Rückmeldung bekommen hat, wer nie gelernt hat, mit Heterogenität, Inklusion, herausforderndem Verhalten oder Leistungsdruck professionell umzugehen, der steht später allein vor Klassen, die genau diese Professionalität brauchen. Das ist keine Drohkulisse – das ist Realität. Und sie entsteht nicht aus Faulheit oder mangelndem Engagement, sondern aus politisch gemachten Rahmenbedingungen.

Sparen an der Ausbildung heißt sparen an der Zukunft

Wenn das Ministerium argumentiert, dass selbst wenige Wochen Bezüge vor Schul-

jahresbeginn „unangemessen“ seien, dann sagt das viel über Prioritäten aus.

Was dabei völlig ausgeblendet wird: Gute Ausbildung kostet Geld – schlechte Ausbildung kostet mehr.

Mehr Krankmeldungen.
Mehr Berufsabbrüche.
Mehr Unterrichtsausfall.
Mehr Unzufriedenheit auf allen Seiten.

Oder anders gesagt: Wer junge Lehrkräfte verheizt, braucht sich über Nachwuchsmangel nicht zu wundern.

Der junge vdl bleibt dran – unbequem, laut und sichtbar

Die Kampagne „Mehr statt weniger“ ist kein Strohfeuer. Sie ist ein Versprechen. Wir werden weiter nachfragen, weiter kritisieren, weiter öffentlich machen, wo Ausbildung kaputtgespart wird. Wir werden den Finger in die Wunde legen – auch wenn es unbequem ist. Denn wir sind die Lehrkräfte von morgen. Und wir wollen unseren Beruf gut, gesund und professionell ausüben – für uns selbst und vor allem für unsere Schülerinnen und Schüler.

Mehr Ausbildung. Mehr Unterstützung. Mehr Wertschätzung. Nicht irgendwann. Jetzt.

Kerstin Mück

FÜR SIE GELESEN:

„Alles ist schwer, bevor es leicht ist“ von Caroline von St. Ange



Verlag: Rowohlt Verlag
Seitenzahl: 256
ISBN: 978-3-499-01103-0
Preis: 14,– €

Das Buch ist ein praxiserprobter, wissenschaftlich fundierter Leitfaden für alle, die Kinder und Jugendliche beim Lernen begleiten. Ich persönlich schätze es insbesonders aufgrund seiner hohen praktischen Nutzbarkeit – auch in Kombination mit den immer neuen Anregungen für den schulischen und familiären Alltag, die von St. Ange auf Instagram gibt.

Das Buch zeigt auf einfühlsame und trotzdem klar strukturierte Weise, warum Lernen häufig schwerfällt – und wie es Schritt für Schritt leichter werden kann. Statt auf starre Leistungsorientierung oder überholte Lernmythen setzt die Verfasserin auf Haltung, Beziehung, Motivation und kindgerechte Lernstrategien. Sie vermittelt nachvollziehbar, wie man Kinder ermutigt, Blockaden abbaut und Lernen wieder als etwas Positives erlebt. Zahlreiche Beispiele aus ihrer Coaching-Praxis machen das Buch unmittelbar anwendbar – egal, ob im Klassenzimmer, zu Hause oder in der individuellen Lernbegleitung.

Gerade für Lehrkräfte und Eltern ist dieses Buch eine wertvolle Unterstützung, weil es nicht nur das Was, sondern vor allem das Wie des Lernens in den Blick nimmt. Ich empfehle es allen, die sich wünschen, Kinder ganzheitlich zu stärken und ihnen Wege zu eröffnen, mit Schwierigkeiten selbstbewusster und erfolgreicher umzugehen.

Kerstin Mück

Über Caroline von St. Ange:

Die Instagram-Influencerin „learning.withcaroline“ zählt zu den bekanntesten Bildungsstimmen im deutschsprachigen Raum. Als SPIEGEL-Bestseller-Autorin, ausgebildeter Lerncoach und engagierte Bildungsaktivistin gelingt es ihr, komplexe Lernprozesse verständlich, motivierend und alltagsnah zu vermitteln. Mit ihren humorvollen und praxisorientierten Impulsen erreicht sie Hunderttausende Menschen und macht modernes Lernen greifbar.

Caroline von St. Ange studierte Pädagogik und spezialisierte sich früh auf Lernpsychologie und individuelle Lernbegleitung. Ihre Arbeit stellt die Selbstwirksamkeit und Ermutigung von Kindern in den Mittelpunkt und steht für eine zeitgemäße, kindorientierte Sicht auf Schule und Bildung. Durch ihre Bücher, Vorträge und ihren Einsatz für modernes Lernen zählt sie heute zu den prägendsten Bildungsaktivistinnen ihrer Generation.

Hände weg vom Beamtenstatus!

Warum Sparlogik kein Schulkonzept ersetzt

Die Forderung nach einer Abschaffung des Beamtenstatus für Lehrkräfte ist kein neues Phänomen. Neu ist allerdings die Offenheit, mit der sie zuletzt wieder vorgetragen wird. So hat etwa der sächsische CDU-Kultusminister Conrad Clemens angekündigt, eine Initiative zur bundesweiten Abschaffung der Lehrkräfteverbeamtung anstoßen zu wollen. Begründet wird dies mit steigenden Kosten, langfristigen Pensionsverpflichtungen und der These, der Beamtenstatus sei „aus der Zeit gefallen".

Unabhängig von einzelnen Vorstößen speist sich die Debatte seit Jahren aus denselben Quellen: aus haushalts- und strukturpolitischen Überlegungen. In Zeiten angespannter öffentlicher Finanzen gilt die Verbeamtung zunehmend als langfristiger Kostenfaktor. Besonders häufig wird auf die Versorgungsausgaben verwiesen, die vollständig steuerfinanziert sind und sich über Jahrzehnte erstrecken.

Unterstützt werden diese Argumentationslinien unter anderem von wirtschaftsnahen Thinktanks wie der Bertelsmann Stiftung, die seit Langem Reformen des öffentlichen Dienstes und eine Reduzierung beamtenrechtlicher Strukturen fordern. Auch einzelne Stimmen aus der Wirtschaftswissenschaft warnen regelmäßig vor wachsenden fiskalischen Risiken durch Versorgungsverpflichtungen. Der Beamtenstatus erscheint in diesen Beiträgen als Relikt, das Flexibilität verhindere und moderne Personalpolitik ausbremse.

Was in dieser Debatte jedoch auffallend häufig fehlt, ist der Blick auf die Realität von Schule.

Schule ist keine Dienstleistung

Der Beamtenstatus ist kein Selbstzweck. Er ist die rechtliche Antwort auf die besondere Rolle von Schule als zentrale staatliche Aufgabe. Schule funktioniert nicht nach Marktlogik und darf es auch nicht. Kinder, Eltern und Gesellschaft müssen sich darauf verlassen können, dass Bildung verlässlich, unabhängig und kontinuierlich gewährleistet wird. Genau dafür steht der Beamtenstatus. Überholt ist nicht dieses Instrument, sondern die Vorstellung, Bildung lasse sich wie ein normales Marktprodukt organisieren.

„Flexibilität" klingt gut – hilft aber wenig

Ein häufig vorgebrachtes Argument lautet, angestellte Lehrkräfte seien flexibler und moderner einsetzbar. In der schulischen Praxis bedeutet diese Flexibilität jedoch oft etwas anderes: mehr Unsicherheit, höhere Fluktuation und weniger Bindung an Schule und Region. Wer stabile Schulen will, braucht stabile Kollegien. Ein Schulsystem, das permanent auf Umorganisation und kurzfristige Anpassung setzt, verschleißt seine Beschäftigten – und am Ende auch seine Qualität.

Auch das Argument der Gleichbehandlung überzeugt nur auf den ersten Blick. Einheitliche Beschäftigungsformen klingen gerecht, blenden aber die besondere Verantwortung aus, die Lehrkräfte im staatlichen Auftrag tragen.

Verantwortung braucht rechtliche Absicherung

Lehrkräfte handeln als pädagogische Führungskräfte. Als Verbeamtete sind sie nicht nur zur Unterstützung der Schulleitung verpflichtet, sondern auch zur fachlichen Beratung – inklusive des Remonstrationsrechts. Dieses dient dazu, Fehlentscheidungen frühzeitig zu erkennen und Schaden von Schule, Schülerinnen und Schülern sowie der Öffentlichkeit abzuwenden. Hinzu kommen besondere Verschwiegenheitspflichten und ein hohes Maß an Vertrauen, etwa bei Aussagen vor Gericht oder im Umgang mit sensiblen personenbezogenen Informationen. Unterrichten ist damit weit mehr als Wissensvermittlung – es ist eine hoheitliche Aufgabe.

Kurzfristige Einsparungen, langfristige Schäden

Auch das Kostenargument greift zu kurz. Angestelltenverhältnisse verursachen dauerhaft hohe Sozialabgaben. Gleichzeitig steigen Krankheitsquoten und Wechselbereitschaft, wenn Arbeitsbedingungen unsicherer werden. Was heute als Einsparung dargestellt wird, taucht morgen als Personalmangel, Unterrichtsausfall und Qualitätsverlust wieder auf. Internationale Vergleiche helfen nur dann weiter, wenn ganze Bildungssysteme betrachtet werden – inklusive der dort üblichen Investitionen in Personal, Unterstützungssysteme und Arbeitszeitmodelle.

Fazit

Reformen im Bildungssystem scheitern nicht am Beamtenstatus. Sie scheitern an fehlenden Ressourcen, unklaren Zielsetzungen und politischen Kurswechseln. Gute Schulentwicklung braucht Zeit, Vertrauen und stabile Rahmenbedingungen. Der Beamtenstatus ist dabei kein Hindernis, sondern ein stabilisierendes Element.

Wer ihn abschaffen will, schwächt den Lehrberuf und verschärft den Lehrkräftemangel. Die Antwort auf die aktuellen Herausforderungen im Bildungssystem lautet nicht Statusabbau, sondern bessere Arbeitsbedingungen, verlässliche Entlastung und echte Wertschätzung.

Deshalb gilt aus gewerkschaftlicher Sicht eindeutig: Hände weg vom Beamtenstatus für Lehrkräfte.

Claus Eschenauer und Kerstin Mück

Rente und Pension im Vergleich

Neue Zahlen zeigen deutliche Unterschiede in der Altersversorgung

Die Debatte um Rente vs. Pension begleitet die Alterssicherung in Deutschland seit Jahren. Neue Daten des Statistischen Bundesamt verdeutlichen erneut, wie unterschiedlich die finanzielle Absicherung im Ruhestand ausfällt.

Demnach lag das durchschnittliche Ruhegehalt ehemaliger Staatsbediensteter im Januar 2024 bei 3.416 Euro monatlich, ein Anstieg von 5,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Gesetzlich Rentenversicherte erhielten dagegen im Schnitt rund 1.500 Euro. Entsprechend hoch sind die staatlichen Ausgaben: 2024 flossen 56,9 Milliarden Euro in Beamtenpensionen sowie weitere neun Milliarden Euro in Hinterbliebenenleistungen. Insgesamt wurden Anfang 2024 rund 1,42 Millionen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger im öffentlichen Dienst gezählt.

Steigende Belastung der öffentlichen Haushalte

Die Entwicklung verläuft je nach staatlicher Ebene unterschiedlich. Während die Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger beim Bund leicht zurückging (– 0,7 %), stieg sie bei den Ländern um 1,4 Prozent und bei den Kommunen um 3,0 Prozent. Insgesamt summierten sich die Ausgaben für Ruhegehälter und Hinterbliebenenversorgung 2024 auf knapp 66 Milliarden Euro. Nach Einschätzung des Statistischen Bundesamts wird der demografische Wandel diesen Trend verstärken: In den kommenden Jahren werden deutlich mehr Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in den Ruhestand eintreten, was die langfristige Haushaltsplanung von Bund, Ländern und Kommunen weiter beeinflusst.

Unterschiedliche Systeme, unterschiedliche Ergebnisse

Die deutliche Differenz zwischen Pension und Durchschnittsrente erklärt sich vor allem durch den Aufbau der jeweiligen Systeme. Die gesetzliche Rentenversicherung ist als Basisversorgung konzipiert und soll durch betriebliche und private Vorsorge ergänzt werden. In der Praxis stützen sich viele Erwerbstätige jedoch überwiegend auf die gesetzliche Rente. Das Beamtenruhegehalt ist dagegen so ausgestaltet, dass es sowohl die Grundabsicherung als auch eine betriebliche Zusatzversorgung abdeckt. Nach einer langen Dienstzeit können Beamte eine Versorgung von bis zu gut 70 Prozent des letzten ruhegehaltsfähigen Einkommens erreichen.

Einkommen im Erwerbsleben und Versorgung im Alter

Während des Berufslebens liegen die Einkommen in der Privatwirtschaft häufig über denen vergleichbarer Beamtenstellen, etwa durch Boni, leistungsabhängige Vergütung oder schnellere Aufstiegsmöglichkeiten. Dem steht für Beamte eine besonders stabile und rechtlich abgesicherte Altersversorgung gegenüber. Dieses Modell – geringere Einkommensspitzen im Erwerbsleben, dafür eine verlässliche Versorgung im Ruhestand – geht jedoch nicht in allen Biografien gleichermaßen auf. Teilzeitphasen, Unterbrechungen der Laufbahn oder vorzeitige Dienstunfähigkeit können auch im Beamtenverhältnis zu niedrigeren Versorgungsansprüchen führen.

Einordnung

Die aktuellen Zahlen zeigen, wie groß die Unterschiede zwischen gesetzlicher Rente und Beamtenpension weiterhin sind. Sie machen zugleich deutlich, dass die Ausgestaltung der Altersversorgung eng mit dem jeweiligen Beschäftigungssystem und der individuellen Erwerbsbiografie verbunden ist.

Fazit

Ein pauschaler Vergleich greift jedoch zu kurz: Sowohl Renten als auch Pensionen hängen stark von individuellen Erwerbsbiografien und persönlichen Lebensverläufen ab.

Claus Eschenauer

Inklusion bis zur Schulbank - aber nicht bis zum Examen?

Nachteilsausgleich im Referendariat auf dem Prüfstand

Seit der Anpassung des Hessischen Schulgesetzes im Jahr 2011 an die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention gilt Inklusion in Hessen als Regelfall. § 54 Abs. 1 HSchG formuliert eindeutig: „Alle schulpflichtigen Kinder werden in die allgemeine Schule aufgenommen." Dieser Anspruch ist rechtlich verankert und gesellschaftlich breit akzeptiert – zumindest für den schulischen Bereich.

Deutlich weniger geklärt ist jedoch, wie weit dieser Inklusionsgedanke über die Schulzeit hinausträgt. Gerade an Übergängen – vom Studium in den Vorbereitungsdienst, vom Vorbereitungsdienst in die Staatsprüfung – zeigen sich Brüche. Ein aktueller Beschluss des Verwaltungsgerichts Wiesbaden macht dies nun besonders deutlich und könnte über den konkreten Fall hinaus Signalwirkung entfalten.

Der Fall: Kein Nachteilsausgleich im Zweiten Staatsexamen Jura

Mit Beschluss vom 29. April 2025 (Az. 7 L 819/25.WI) hat das Verwaltungsgericht Wiesbaden entschieden, dass einem chronisch erkrankten Rechtsreferendar im Zweiten Staatsexamen kein Nachteilsausgleich in Form einer Schreibzeitverlängerung zusteht – selbst im Zweitversuch und trotz ärztlicher Empfehlung.

Der Referendar leidet seit seiner Kindheit an einer autoimmunen Hepatitis. Die chronische Erkrankung geht mit Konzentrationsschwierigkeiten, schneller Ermüdung und einem erhöhten Regenerationsbedarf einher und wird dauerhaft medikamentös behandelt, unter anderem mit Immunsuppressiva. Bereits im ersten Prüfungsdurchlauf hatte der Referendar einen Nachteilsausgleich beantragt, jedoch ohne Erfolg. Auch im zweiten Versuch blieb sein Antrag erfolglos, obwohl das zuständige Gesundheitsamt eine Schreibzeitverlängerung um 25 Prozent ausdrücklich befürwortet hatte.

Prüfungsrechtliche Chancengleichheit – aber mit engen Grenzen

Rechtlich stützt sich der Anspruch auf Nachteilsausgleich nicht auf eine spezielle einfachgesetzliche Regelung, sondern unmittelbar auf den aus Art. 3 Abs. 1 GG abgeleiteten Grundsatz der prüfungsrechtlichen Chancengleichheit. Genau hier setzt jedoch die Argumentation des Gerichts an – und verneint den Anspruch.

Das VG Wiesbaden verweist auf die gefestigte Rechtsprechung: Ein Nachteilsausgleich komme nur dann in Betracht, wenn die Einschränkung eine Fähigkeit betrifft, die nicht selbst Prüfungsgegenstand ist. Maßgeblich sei daher zunächst zu klären, welche Fähigkeiten in der konkreten Prüfung bewusst abgeprüft werden.

Im Zweiten Staatsexamen Jura gehe es – ausgehend vom Ausbildungsziel der Befähigung zum Richteramt – ausdrücklich nicht nur um juristische Fachkenntnisse und die Auswertung eines Sachverhalts. Vielmehr seien auch Organisation, Belastbarkeit und Arbeiten unter erheblichem Zeitdruck zentrale prüfungsrelevante Fähigkeiten. Die zeitliche Begrenzung der Klausuren sei daher keine bloße äußere Rahmenbedingung, sondern eine wesentliche Prüfungsvorgabe. Genau diese Fähigkeit dürfe folglich nicht durch einen Nachteilsausgleich kompensiert werden.

Krankheit als untrennbarer Teil der Leistungsbewertung

Bemerkenswert ist zudem, dass das Gericht zwar die Erkrankung des Referendars ausdrücklich anerkennt, sich jedoch gegen die Einschätzung der Amtsärztin stellt. Entscheidend sei, dass es sich um ein Dauerleiden ohne Aussicht auf Heilung handele. Die Kammer argumentiert, dass die Krankheit deshalb nicht von der Leistungsbewertung getrennt werden könne: Auch im späteren Berufsleben als Volljurist müsse der Betroffene mit diesen Einschränkungen umgehen. Ein Leistungsurteil über seine juristischen Fähigkeiten könne daher nicht losgelöst von der Erkrankung erfolgen.

Im Ergebnis bleibt der Antrag erfolglos.

Warum dieser Beschluss auch für Lehramtsreferendarinnen und -referendare relevant ist

Auch wenn der konkrete Fall das Zweite Staatsexamen Jura betrifft, ist seine grundsätzliche Argumentationslinie für die Lehrkräftebildung hoch relevant. Prüfungen im Lehramtsstudium und im Vorbereitungsdienst zielen ebenfalls auf bestimmte berufliche Kernkompetenzen ab – darunter Belastbarkeit, Organisation, Zeitmanagement und Unterricht unter Druckbedingungen.

Sollte sich die hier vertretene Rechtsauffassung verfestigen, besteht die Gefahr, dass Nachteilsausgleiche in Staatsprüfungen generell enger gefasst oder faktisch ausgeschlossen werden, sobald gesundheitliche Einschränkungen als „prüfungsrelevant" eingeordnet werden. Für Lehramtsreferendarinnen und -referendare mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen hätte dies weitreichende Folgen.

Einordnung aus Sicht eines Berufsverbands für Lehrkräfte

Inklusion darf nicht an der Schwelle zum Beruf enden. Wer Vielfalt, Teilhabe und Chancengerechtigkeit in Schule einfordert, muss diese Prinzipien auch in der Lehrkräfteausbildung und in Staatsprüfungen konsequent umsetzen. Der Beschluss des VG Wiesbaden zeigt, wie schmal dieser Grat derzeit ist.

Aus Sicht des vdl braucht es deshalb klare, transparente und rechtssichere Regelungen zum Nachteilsausgleich auch im Vorbereitungsdienst und in Staatsprüfungen. Ein Bildungssystem, das Inklusion im Klassenzimmer einfordert, sie aber im entscheidenden Moment der beruflichen Qualifikation versagt, gerät in einen schwer auflösbaren Widerspruch.

Ob die Entscheidung des VG Wiesbaden Schule macht – auch jenseits des juristischen Vorbereitungsdienstes – bleibt abzuwarten. Für angehende Lehrkräfte ist sie jedoch bereits jetzt ein ernstzunehmendes Warnsignal.

Was bedeutet das konkret für Lehramtsreferendarinnen und -referendare?

- Nachteilsausgleich ist kein Automatismus. Auch bei anerkannten chronischen Erkrankungen oder Behinderungen kann ein Antrag abgelehnt werden, wenn die Einschränkung als prüfungsrelevant eingestuft wird.
- Zeitdruck zählt zunehmend als Prüfungsinhalt. Wenn Organisation, Belastbarkeit oder Arbeiten unter Zeitvorgaben ausdrücklich geprüft werden sollen, kann ein Ausgleich (z. B. Schreibzeitverlängerung) rechtlich ausgeschlossen sein.
- Ärztliche Empfehlungen sind wichtig – aber nicht bindend. Selbst klare amtsärztliche Stellungnahmen garantieren keinen Nachteilsausgleich, wenn Prüfungsamt oder Gericht anders entscheiden.
- Dauerleiden werden besonders kritisch bewertet. Bei chronischen Erkrankungen kann argumentiert werden, dass die Einschränkung Teil der zu bewertenden beruflichen Leistungsfähigkeit ist.
- Frühzeitig beraten lassen. Lehramtsreferendarinnen und -referendare sollten Anträge auf Nachteilsausgleich früh stellen, sorgfältig begründen und sich rechtzeitig beraten lassen (z. B. Personalrat, Studienseminar, Verband).

Fazit:

Die Entscheidung des VG Wiesbaden zeigt, dass Inklusion im Prüfungsrecht enger ausgelegt wird als im Schulalltag. Für angehende Lehrkräfte ist es deshalb umso wichtiger, ihre Rechte zu kennen – und politische wie rechtliche Klarstellungen einzufordern.

Claus Eschenauer

© AdobeStock

Foto: AdobeStock

Nachteilsausgleich bei Dyskalkulie in Hessen
Was darf ich? Was nicht?

Rechtsgrundlagen – Nachteilsausgleich nur während der Grundschulzeit

Der Nachteilsausgleich bei besonderen Schwierigkeiten im Rechnen – etwa bei einer Dyskalkulie – ist in Hessen eindeutig geregelt. Grundlage dafür bildet die Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses (VOGSV). Dabei legt § 7 VOGSV die allgemeinen Prinzipien des Nachteilsausgleichs fest, während § 42 VOGSV Maßnahmen bei Rechenschwierigkeiten ausdrücklich auf die Grundschule bezieht (HKM-Hinweise; Stand 10/2022). Ab Klasse 5 gibt es somit keinen offiziellen Nachteilsausgleich mehr. Weiterführende Schulen dürfen lediglich pädagogische Unterstützung gewähren.

Welche Formen des Nachteilsausgleichs gibt es?

In der Grundschule stehen verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung von Kindern mit Rechenschwierigkeiten zur Verfügung:

- verlängerte Arbeitszeiten
- angepasste oder reduzierte Aufgabenstellungen
- alternative Leistungsdarstellungen
- individuelle Fördermaterialien

Diese Maßnahmen sollen Beeinträchtigungen ausgleichen – nicht aber die Notengebung manipulieren.

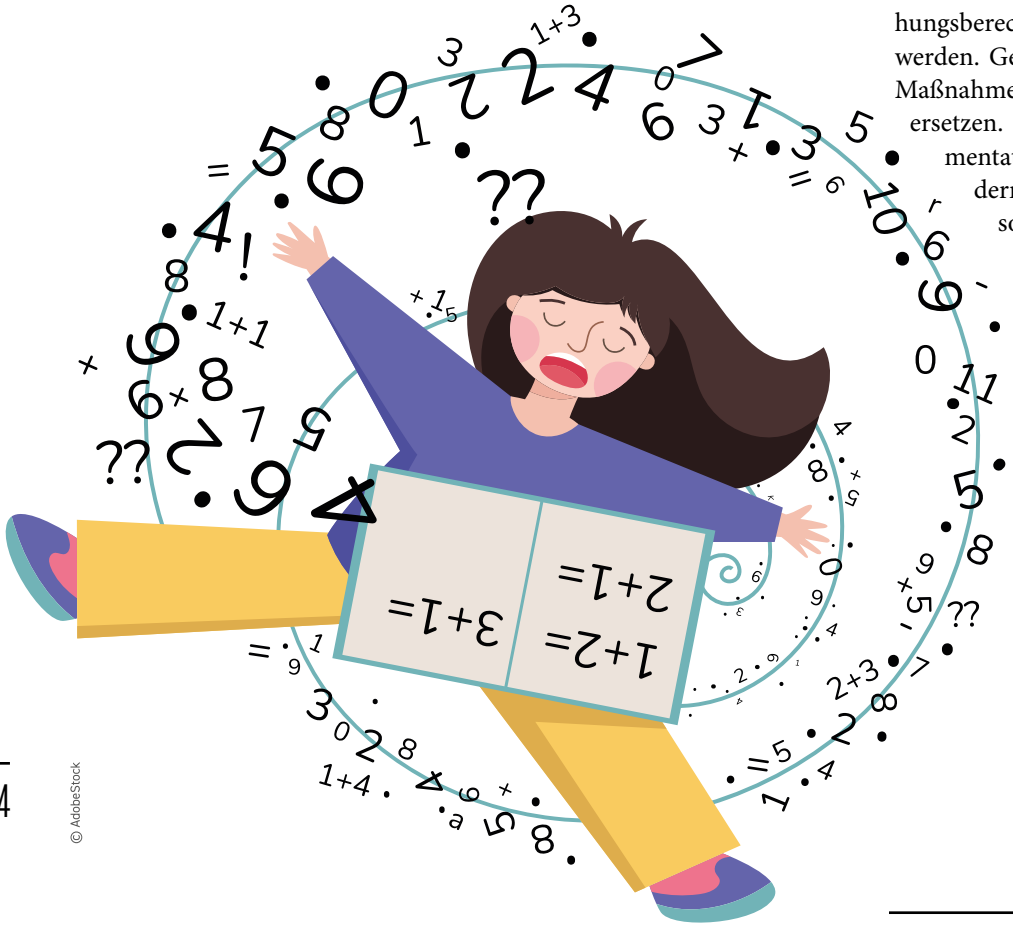
Was tun ab der Sekundarstufe I?

Weil es keinen Nachteilsausgleich bei Dyskalkulie mehr gibt, können weiterführende Schulen lediglich über Förderpläne mit individuellen Hilfen arbeiten, differenzierte Lernangebote machen und zur Planung dieser die Ergebnisse der Lernstandsdiagnostik verwenden. Die Leistungsbewertung muss jedoch nach den regulären Bewertungsmaßstäben erfolgen.

Konsequenzen für Schulen und Lehrkräfte

Die Unterscheidung zwischen Grundschule und Sekundarstufe ist verbindlich. Daher müssen die Erziehungsberechtigten frühzeitig informiert und beraten werden. Generell ist zu beachten, dass pädagogische Maßnahmen keinen rechtlichen Nachteilsausgleich ersetzen. Zur eigenen Absicherung und der Dokumentation der individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen mit einer Dyskalkulie sollte kontinuierlich eine Förderdokumentation geführt werden.

Kerstin Mück



© AdobeStock

Quellen

- *Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses (VOGSV)*
- *HKM: Hinweise zur Anwendung des Nachteilsausgleichs (10/2022)*
- *Staatliche Schulämter des Landes Hessen*

Mehr als nur ein Kostenerstatter im Krankheitsfall: Debeka bietet ein umfassendes Gesundheitsmanagement für ihre Mitglieder

Nicht nur im öffentlichen Dienst ist die Debeka als größter privater Krankenversicherer bekannt. Dabei geht ihr Leistungsspektrum weit über die reine Erstattung von Krankheitskosten hinaus. Die Debeka Krankenversicherung stellt mit ihrem Programm proGesundheit ein Gesundheitsmanagement bereit, das ihre privatversicherten Mitglieder in vielen gesundheitlichen Lebenslagen unterstützt – eben, wenn es darauf ankommt.

Entlastung im Krankheitsfall

Das Gesundheitsmanagement verfolgt das Ziel, Mitglieder im Krankheitsfall zu entlasten und sie dabei zu unterstützen, gesund zu bleiben oder schnell wieder gesund zu werden. Die Debeka stellt dafür fachkundige Beratung, z. B. bei chronischen Schmerzen und professionelle Begleitung bei seelischer Belastung, bereit. Interessierte finden die Angebote unter www.debeka.de/progesundheit.

Maßgeschneiderte Unterstützung in verschiedenen Lebenslagen

Mit ihrem Gesundheitsmanagement bietet die Debeka in vielen Lebenssituationen genau die Unterstützung an, die individuell gebraucht wird. Dazu gehört ein Online-Terminservice unter www.debeka.de/terminservice, der die Suche nach medizinischem Fachpersonal erleichtert. Mitglieder erhalten begleitende Programme bei Krebserkrankungen sowie Unterstützung bei Rückenbeschwerden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der mentalen Gesundheit. Hier bietet die Debeka auch niederschwellige Optionen. Hilfe bei Schlafstörungen sowie Themen rund um Kinderwunsch, Schwangerschaft und Familie runden die Angebotspalette ab. Auch im Bereich Pflege steht die Debeka ihren Versicherten vom Antrag bis zur individuellen Pflegelösung zur Seite. Zudem können auch Zusatzversicherte spezielle Angebote für Sehhilfen wie Brillen oder Einlagen nutzen.

Tradition des Füreinanders

Die Debeka Krankenversicherung wurde vor 120 Jahren von Mitgliedern für Mitglieder gegründet und ist als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit organisiert. Der genossenschaftliche Gedanke prägt die Arbeit des Unternehmens bis heute – von Generation zu Generation. Mit ihrem Gesundheitsmanagement setzt die Debeka diesen Ansatz fort und bietet ihren Versicherten eine Versorgung, die über die reine Kostenerstattung hinausgeht, um schnell wieder auf die Beine zu kommen.



ALLES ÜBER TEILZEITARBEIT

Folge 2



© AdobeStock

In Teilzeit zu arbeiten ist gerade bei jungen Familien eine optimale Lösung, um Kind und Karriere unter einen Hut zu bekommen. In unserer Reihe „Alles über Teilzeit" informieren wir Sie über die Gesetzeslage und Möglichkeiten, die sich daraus ergeben. In dieser Ausgabe beleuchten wir

- → die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit,
- → Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit und
- → die begrenzte Dienstfähigkeit/Teildienstfähigkeit.

Zwischen Familie, Gesundheit und Dienstpflicht – welche Spielräume gibt es?

Teilzeit ist für viele Lehrkräfte längst kein Ausnahmefall mehr, sondern ein wichtiges Instrument, um den schulischen Alltag dauerhaft bewältigen zu können. In der letzten Ausgabe von vdl informiert haben wir deshalb die voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung sowie die Teilzeit aus familiären Gründen in den Blick genommen. Wer noch einmal nachlesen möchte: Die Ausgabe steht auf der Website des vdl zur Verfügung.

In der Beratungspraxis zeigt sich jedoch immer wieder: Viele Kolleginnen und Kollegen wissen zwar, dass es weitere Möglichkeiten gibt – aber nicht genau, welche, wann und unter welchen Voraussetzungen. Was gilt während der Elternzeit? Welche Entlastung ist möglich, wenn die Gesundheit nicht mehr voll mitspielt, eine längere Krankschreibung aber vermieden werden soll? Und was verbirgt sich konkret hinter dem Begriff der begrenzten Dienstfähigkeit – und wann ist sie sinnvoller als ein klassischer Teilzeitantrag?

Dieser Beitrag knüpft bewusst an die vorherige Ausgabe an und versteht sich als Orientierungshilfe für den schulischen Alltag. Er stellt drei häufig nachgefragte Regelungen vor: die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, die Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit und die begrenzte Dienstfähigkeit bzw. Teildienstfähigkeit. Ziel ist es, typische Fragen zu beantworten, Begriffe einzuordnen und aufzuzeigen, welche Wege je nach persönlicher Situation offenstehen – praxisnah, verständlich und ohne juristischen Ballast.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit – § 8 HMuSchEltZVO

Während der Elternzeit besteht für verbeamtete Lehrkräfte in Hessen die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Maßgeblich ist hier § 8 der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMuSchEltZVO). Er enthält eine hessische Besonderheit: Der zeitliche Umfang der Teilzeit darf pro Elternzeit nehmender Person maximal dreißig Wochenstunden betragen.

Für Lehrkräfte bedeutet das ganz praktisch: Dieser Stundenumfang wird in eine entsprechende Unterrichtsverpflichtung (Pflichtstunden) umgerechnet. Der Antrag läuft über den üblichen Dienstweg – also über die Schulleitung an das zuständige Staatliche Schulamt.

Wichtig ist eine Unterscheidung, die in der Praxis häufig für Rückfragen sorgt und sich direkt aus § 8 HMuSchEltZVO ergibt:

- → **Teilzeit beim selben Dienstherrn:** Die Lehrkraft bleibt im Beamtenverhältnis und unterrichtet in reduziertem Umfang weiter im Landesdienst.
- → **Teilzeit außerhalb des Dienstverhältnisses:** Hier geht es um eine andere Tätigkeit oder Nebentätigkeit während der Elternzeit. In diesem Fall sind zusätzliche Genehmigungen erforderlich.

Ein für viele Kolleginnen und Kollegen hilfreicher Hinweis: Bei Anträgen nach § 8 HMuSchEltZVO kann die Teilzeit als genehmigt gelten, wenn sie nicht innerhalb von vier Wochen schrift-

lich abgelehnt wird. Diese sogenannte Genehmigungsfiktion ist zwar kein Freifahrtschein, gibt aber rechtliche Sicherheit, wenn Fristen verstreichen.

Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit – § 11 Pflichtstundenverordnung

Nicht jede Belastungssituation lässt sich mit einem klassischen Teilzeitantrag auffangen. Genau hier setzt die Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit nach § 11 der Pflichtstundenverordnung (PflStdV) an. Sie kommt dann in Betracht, wenn die Gesundheit angeschlagen ist, eine dauerhafte Reduzierung – etwa über eine begrenzte Dienstfähigkeit – aber (noch) nicht angezeigt ist.

Der Kern dieser Regelung: Lehrkräften kann vorübergehend eine Anrechnung auf die wöchentlichen Pflichtstunden gewährt werden. Die Lehrkraft bleibt formal vollzeitbeschäftigt, wird aber für einen begrenzten Zeitraum entlastet.

Das Verfahren ist klar strukturiert:

- Der Antrag wird über den Dienstweg beim Staatlichen Schulamt gestellt.
- In der Regel ist eine ärztliche oder amtsärztliche Einschätzung erforderlich. In Hessen erfolgt dies häufig unter Einbindung der Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales (HÄVS).

Wichtig ist die Einordnung: Die Diensterleichterung ist keine „Wunsch-Teilzeit", sondern eine gesundheitsbezogene, zeitlich befristete Maßnahme. Sie dient der Stabilisierung und soll dazu beitragen, den Schuldienst langfristig weiter ausüben zu können.

Begrenzte Dienstfähigkeit/Teildienstfähigkeit – § 27 BeamtStG

Wenn gesundheitliche Einschränkungen dauerhaft bestehen, greift unter Umständen § 27 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG). Er regelt die sogenannte begrenzte Dienstfähigkeit, häufig auch als Teildienstfähigkeit bezeichnet.

Die Grundidee dahinter ist einfach formuliert: Von einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte die Dienstpflichten noch mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Ziel ist es, Erfahrung und berufliche Kompetenz im System zu halten, statt vorschnell den vollständigen Ausstieg zu vollziehen.

Für Hessen bietet ein aktuelles Infoblatt des Innenressorts (siehe QR-Code, Stand Juli 2025) eine hilfreiche Konkretisierung: Die begrenzte Dienstfähigkeit liegt vor, wenn die Dienstpflichten unter Beibehaltung des Amtes noch mindestens zur Hälfte erfüllt werden können. Die Feststellung erfolgt in einem Verfahren, das der Prüfung der Dienstunfähigkeit ähnelt und auf einer medizinischen Prognose beruht.

Damit gehen für den Schulalltag spürbare Konsequenzen einher:

- Die Arbeitszeit und Belastung werden verbindlich reduziert – nicht freiwillig, sondern statusrechtlich.
- Die Besoldung wird entsprechend anteilig angepasst.
- Anders als bei der Diensterleichterung nach § 11 PflStdV handelt es sich hier in der Regel um ein dauerhaft angelegtes Modell, das auf eine langfristige gesundheitliche Einschränkung reagiert.

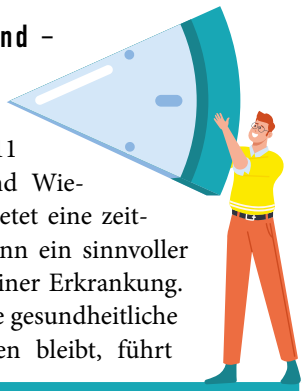
Typische Stolperstellen aus der Praxis

In der Beratung zeigt sich immer wieder, dass weniger die Regelungen selbst das Problem sind, sondern deren Einordnung. Bestimmte Punkte (siehe Tabelle 1) tauchen besonders häufig auf – und lassen sich mit etwas Klarheit gut vermeiden.

Elternzeit-Teilzeit ist keine Gesundheitsentlastung

Die Teilzeit während der Elternzeit ist ein familienbezogenes Instrument mit klar definierten zeitlichen Grenzen. Sie eignet sich für Betreuungssituationen, nicht aber zur Abfederung gesundheitlicher Belastungen. Genau hier kommt es in der Praxis häufig zu Vermischungen: Wer aus gesundheitlichen Gründen entlastet werden muss, ist mit einem Antrag nach § 11 PflStdV besser beraten. Falsch eingeordnete Anträge führen nicht selten zu Rückfragen, Ablehnungen und vermeidbaren Verzögerungen.

§ 11 PflStdV ist vorübergehend – § 27 BeamtStG auf Dauer angelegt



Die Diensterleichterung nach § 11 PflStdV ist auf Stabilisierung und Wiederherstellung ausgerichtet. Sie bietet eine zeitlich begrenzte Entlastung und kann ein sinnvoller Zwischenschritt sein, etwa nach einer Erkrankung. Zeichnet sich hingegen ab, dass die gesundheitliche Einschränkung dauerhaft bestehen bleibt, führt

INSTRUMENT	TYPISCHER ANLASS	RECHTSGRUNDLAGE	CHARAKTER	ENTSCHEIDUNG/ VERFAHREN
Teilzeit während Elternzeit	Betreuung/Elternzeit, Vereinbarkeit	§ 8 HMuSchEltZVO	planbare Reduktion, max. 30 Std./Woche	Antrag auf dem Dienstweg; Grenzen/Regeln nach § 8
Diensterleichterung Gesundheit	vorübergehende gesundheitliche Überlastung, Wiederherstellung	§ 11 PflStdV	befristete Entlastung über Anrechnung auf Pflichtstunden	Antrag über StSchA; i. d. R. medizinische Klärung (Hess. Ämter für Versorgung)
Begrenzte Dienstfähigkeit	dauerhafte gesundheitliche Einschränkung (aber mind. 50 % möglich)	§ 27 BeamtStG	statusrechtliche Teildienstfähigkeit statt Ruhestand	formale Feststellung wie bei Dienstunfähigkeit, medizinische Prognose

Tabelle 1: Einordnung der Regelungen

langfristig kein Weg an der begrenzten Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG vorbei. Die beiden Instrumente stehen nicht in Konkurrenz, sondern greifen je nach Prognose in unterschiedlichen Phasen.

Ohne tragfähige medizinische Unterlagen geht es nicht

Sowohl bei der Diensterleichterung nach § 11 PflStdV – häufig unter Einbindung der HÄVS – als auch bei der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG spielt die medizinische Einschätzung eine zentrale Rolle. Erforderlich sind schlüssige, nachvollziehbare Befunde und eine klare Prognose. Die Staatlichen Schulämter weisen ausdrücklich darauf hin, dass unvollständige oder widersprüchliche Unterlagen Verfahren erheblich verzögern können.

Achtung: Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte (TV-H) gilt eine andere Logik

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte im hessischen Schuldienst gelten in vielen Bereichen andere rechtliche Spielregeln als für verbeamtete Kolleginnen und Kollegen. Der entscheidende Unterschied: Es fehlt der Beamtenstatus – und damit auch einige Instrumente, die speziell auf beamtenrechtliche Schutzmechanismen zugeschnitten sind. Entlastung ist zwar möglich, folgt jedoch einer anderen Logik.

Bereits bei der Elternzeit zeigen sich diese Unterschiede deutlich. Während für Beamtinnen und Beamte § 8 HMuSchEltZ-VO maßgeblich ist, richtet sich die Teilzeitbeschäftigung tarifbeschäftigter Lehrkräfte während der Elternzeit nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Auch hier ist Teilzeit grundsätzlich möglich, allerdings gelten andere formale Voraussetzungen und Fristen, die sich stärker an arbeitsrechtlichen Maßstäben orientieren.

Besonders relevant wird der Statusunterschied bei gesundheitlichen Belastungen. Instrumente wie die Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit nach § 11 PflStdV oder die begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG stehen tarifbeschäftigten Lehrkräften nicht zur Verfügung. Diese Regelungen sind ausdrücklich beamtenrechtlich ausgestaltet und lassen sich nicht auf das Tarifrecht übertragen.

Das bedeutet jedoch nicht, dass tarifbeschäftigte Lehrkräfte bei gesundheitlichen Einschränkungen ohne Handlungsmöglichkeiten sind. Im Gegenteil: Die Reduzierung der Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen ist im Tarifrecht vergleichsweise direkt umsetzbar – in der Regel über einen Änderungsvertrag zum bestehenden Arbeitsverhältnis.

Ein typisches Beispiel aus der Praxis

Eine tarifbeschäftigte Grundschullehrerin reduziert ihre Unterrichtsverpflichtung von 28 auf 18 Stunden. Die Änderung wird kurzfristig wirksam, das Entgelt passt sich entsprechend anteilig an. Ein statusrechtliches Prüfverfahren, amtsärztliche Feststellungen oder besondere Förmlichkeiten sind hierfür nicht erforderlich.

Diese scheinbare Flexibilität hat jedoch eine Kehrseite. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben keinen Anspruch auf „Schonmodelle“, wie sie das Beamtenrecht mit der befristeten Diensterleichterung nach § 11 PflStdV kennt. Eine abgestufte, zeitlich begrenzte Entlastung bei voller Vergütung ist tarifrechtlich nicht vorgesehen. In der Praxis bedeutet das nicht selten: Entweder arbeiten oder krank sein – dazwischen gibt es wenig Spielraum.

Gerade deshalb ist es für tarifbeschäftigte Lehrkräfte besonders wichtig, die eigenen Optionen realistisch einzuschätzen und frühzeitig das Gespräch zu suchen – sei es mit der Schulleitung, dem Staatlichen Schulamt oder der Personalvertretung. Während Beamtinnen und Beamte durch spezielle Schutzmechanismen im System gehalten werden sollen, setzt das Tarifrecht stärker auf individuelle Vertragslösungen. Beides hat Vor- und Nachteile – entscheidend ist, die jeweilige Logik zu kennen und gezielt zu nutzen.

SERVICE: Wer hilft wann?

Orientierung für den richtigen Weg

Gerade bei Fragen rund um Teilzeit, Entlastung oder gesundheitliche Einschränkungen gilt: Früh informieren, gezielt beraten lassen und nichts im Alleingang klären müssen. Die folgenden Anlaufstellen haben sich in der Praxis bewährt – je nach Anliegen mit unterschiedlichem Schwerpunkt.



Schulleitung – erster Schritt im Schulalltag

Die Schulleitung ist in der Regel die erste Ansprechperson, wenn es um Arbeitszeitmodelle, organisatorische Fragen oder eine erste Einschätzung geht. Sie begleitet Anträge über den Dienstweg und kann häufig bereits klären, welche Optionen grundsätzlich realistisch sind. Gerade bei Diensterleichterungen oder geplanten Teilzeitmodellen ist ein frühzeitiges Gespräch sinnvoll.

Staatliches Schulamt – formale Entscheidungen

Ob Teilzeit während der Elternzeit, Diensterleichterung nach §11 PflStdV oder Verfahren zur begrenzten Dienstfähigkeit: Die formale Entscheidung liegt beim zuständigen Staatlichen Schulamt. Hier werden Anträge geprüft, medizinische Einschätzungen eingeholt und Bescheide erlassen. Wichtig: Vollständige Unterlagen beschleunigen das Verfahren erheblich.

Personalrat – Beratung auf Augenhöhe

Der Personalrat ist eine zentrale, oft unterschätzte Anlaufstelle. Er kennt nicht nur die rechtlichen Grundlagen, sondern auch die Praxis vor Ort und typische Abläufe im Schulamt. Personalräte können bei der Antragstellung unterstützen, Gespräche begleiten und helfen, realistische Erwartungen zu entwickeln – unabhängig davon, ob man verbeamtet oder tarifbeschäftigt ist.

Ärztliche Stellen/HÄVS – medizinische Einschätzung

Bei gesundheitlich begründeten Maßnahmen spielt die medizinische Perspektive eine Schlüsselrolle. In Hessen erfolgt die Einbindung häufig über die Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales (HÄVS). Eine klare, nachvollziehbare ärztliche Einschätzung mit Prognose ist hier oft entscheidend für den weiteren Verlauf.

Verband (vdl) – rechtliche Einordnung und Erfahrung

Nicht zuletzt bietet der vdl Unterstützung bei der Einordnung komplexer Sachverhalte. Gerade wenn mehrere Optionen im Raum stehen oder Unsicherheit besteht, welches Instrument das passende ist, kann eine verbandliche Beratung helfen, den eigenen Weg klarer zu sehen – ergänzt durch Erfahrung aus vielen vergleichbaren Fällen.

Sie haben ein Beratungsanliegen? Dann senden Sie es gerne an schriftleitung@vdl-hessen.info. Wir leiten es an das entsprechende Fachreferat weiter!

Je früher eine Belastung oder Veränderung thematisiert wird, desto größer sind die Handlungsspielräume. Ob Elternzeit, gesundheitliche Entlastung oder dauerhafte Reduzierung: Niemand muss diese Fragen allein klären – und niemand sollte warten, bis gar nichts mehr geht.

Kerstin Mück



Quellenverzeichnis

1. Rechtsgrundlagen (Gesetze und Verordnungen)

- ***§ 8 Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMuSchEltZVO)***
  Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Landes Hessen.
  Quelle: Hessenrecht – Landesrecht Hessen
  https://www.rv.hessenrecht.hessen.de
- ***§ 11 Pflichtstundenverordnung (PflStdV) Hessen***
  Regelung zur Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit für Lehrkräfte.
  Quelle: Hessenrecht – Landesrecht Hessen
  https://www.rv.hessenrecht.hessen.de
- ***§ 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)***
  Begrenzte Dienstfähigkeit / Teildienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten.
  Quelle: Gesetze im Internet (BMJ)
  https://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg/__27.html
- ***§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)***
  Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit für tarifbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
  Quelle: Gesetze im Internet (BMJ)
  https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/__15.html

2. Amtliche Informationsmaterialien und Verwaltungspraxis Hessen

- ***Hessisches Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz***
  Infoblatt zur begrenzten Dienstfähigkeit (Stand: Juli 2025)
  - Konkretisierung der Anwendung von § 27 BeamtStG in Hessen
- ***Hessische Ämter für Versorgung und Soziales (HÄVS)***
  Zuständige Stellen für medizinische Begutachtungen im Zusammenhang mit
  - Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit
  - Begrenzter Dienstfähigkeit
  Quelle: https://soziales.hessen.de
- ***Staatliche Schulämter des Landes Hessen***
  Zuständig für die Durchführung der Verfahren zu
  - Teilzeit während der Elternzeit
  - Diensterleichterung (§ 11 PflStdV)
  - Begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG)
  Quelle: https://schulaemter.hessen.de

3. Tarifrechtliche Grundlagen (TV-H)

- ***Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)***
  Regelungen zu Arbeitszeit, Teilzeit und Vertragsänderungen für tarifbeschäftigte Lehrkräfte
  Quelle: https://www.tdh-hessen.de bzw. https://oeffentlicher-dienst.info/tv-h/

4. Verbandliche und redaktionelle Quellen

- ***vdl informiert – Ausgabe 1/2025***
  Themen:
  - voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung
  - Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
  Quelle: Website des vdl Hessen https://vdl-hessen.info
- ***Beratungs- und Informationspraxis des vdl Hessen***
  Erfahrungswissen aus Personalratsarbeit, Verbandsberatung und Mitgliederanfragen (insbesondere zu Teilzeit, gesundheitlicher Entlastung und Statusfragen)
- ***Kontaktadresse für Beratungsanfragen***
  schriftleitung@vdl-hessen.info

Seniorinnen- und Seniorentag in Darmstadt

Das letztjährige Seniorentreffen fand am 13. September 2025 in Darmstadt statt. Rund zwanzig Personen trafen sich gegen Mittag am Luisencenter, dem großen Geschäftshaus in der Innenstadt.

Es stand eine 90-minütige Führung durch Darmstadt auf dem Programm. Die sehr wortgewandte und kenntnisreiche Stadtführerin begleitete uns durch die Stadt, viele Gebäude und Plätze erklärend. Es wurde nie langweilig.

Großfürst Ernst Ludwig von Hessen und bei Rhein, der seine Residenz in Darmstadt hatte, war ein großer Förderer des Jugendstils. Davon profitierte auch die Stadt Bad Nauheim, die europaweit für ihre Jugendstilbauten bekannt ist. Die Sprudelanlage ist weltweit die einzige ihrer Art.

Nachdem wir anderthalb Stunden Darmstadt erkundet hatten, stärkten wir uns in einer Pizzeria. Hier gab es nun Zeit und Gelegenheit, Neues und Persönliches auszutauschen. Unser Landesvorsitzender Jörg Leinberger informierte uns über bildungspolitische Neuigkeiten, die wir gerne aufnahmen.

Nach weiteren zwei Stunden beendeten wir unser anregendes Zusammensein, nicht ohne den Vorsatz, uns im nächsten Jahr wieder zu treffen.

Gudrun Mahr

Nächster Seniorinnen- und Seniorentag:
5. September 2026 in Fulda
Wir freuen uns, wenn wieder viele Seniorinnen und Senioren daran teilnehmen. Sie möchten sich vorab unverbindlich anmelden? Dann können Sie dies bei Gudrun Mahr unter folgender Mailadresse tun:

seniorinnen_senioren@vdl-hessen.info



Strahlender Sonnenschein und beste Stimmung am Seniorinnen- und Seniorentag – hier vor dem Residenzschloss in Darmstadt

WIR GRATULIEREN



© AdobeStock

Seit Mai 2025 bis einschließlich Januar 2026 haben wir wieder eine Menge Geburtstagskinder zu verzeichnen, denen wir alles erdenklich Gute für ihr neues Lebensjahr(zehnt) wünschen.

Ebenso würdigen wir in dieser Ausgabe unsere Mitglieder und danken für viele Jahre der treuen Zugehörigkeit zum vdl hessen.

Sie vermissen Ihren Namen bei den Jubilarinnen und Jubilaren? Dann ist Ihr Geburtsdatum nicht in der Mitgliederdatenbank hinterlegt. Bitte teilen Sie es der Mitgliederbetreuung per E-Mail an **mitgliederbetreuung@vdl-hessen.info** *mit. Wünschen Sie keine Auflistung Ihres Namens, können Sie uns das natürlich auch gerne mitteilen.*

Datenschutz

Datenschutz

DER VDL HESSEN TRAUERT



Am 6. Dezember 2025, nur vier Tage nach seinem 51. Geburtstag, ist unser geschätzter Verbandskollege

MARKUS KADEN

nach langer, schwerer Krankheit verstorben. Sein Tod erfüllt uns mit tiefer Trauer und großer Dankbarkeit – denn Markus hat den vdl hessen über viele Jahre hinweg geprägt und bereichert.

Seit dem 1. Mai 2001 war Markus Kaden Mitglied unseres Verbandes. In dieser Zeit übernahm er verschiedene Aufgaben und Funktionen mit großer Verlässlichkeit: zunächst als Kreisvorsitzender und Schriftleiter, später – gemeinsam mit Heinz Klein – als Chefredakteur der vdl informiert. Sein Engagement galt stets dem Ziel, die Interessen der Lehrkräfte zu vertreten und pädagogische Arbeit sichtbar zu machen.

Auch über den Verband hinaus war Markus Kaden eng mit dem vdl hessen verbunden. Im Kreisverband Frankfurt lernte er seine spätere Ehefrau Beate kennen. Gemeinsam zogen sie ihre Söhne Paul und Tim groß, die für ihn stets im Mittelpunkt standen.

Mit seinem Tod verliert der vdl hessen einen engagierten Mitstreiter. Besonders betroffen sind seine Familie sowie die Schulgemeinde der Kurt-Schumacher-Schule, an der Markus Kaden bis zu seiner Erkrankung unterrichtete.

Wir danken Markus Kaden für sein langjähriges Wirken im Verband und werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren. Unsere Gedanken gelten seiner Familie, insbesondere seiner Ehefrau Beate sowie seinen Söhnen Paul und Tim.

Im Namen des Redaktionsteams
Kerstin Mück

Der VDL Hessen trauert um

WOLFGANG ARNOLD,

der am 2. Dezember 2025
im Alter von 79 Jahren verstorben ist.

Wir bedanken uns für die vielen Jahre der Zugehörigkeit zum VDL Hessen und die Mitarbeit im Verband.

Der VDL Hessen trauert um

PETER SCHMIDT-BLANKENHAGEN,

der im Alter von 88 Jahren verstorben ist.

Wir bedanken uns für die vielen Jahre der Zugehörigkeit zum VDL Hessen und die Mitarbeit im Verband.

Der VDL Hessen trauert um

BERNHARD WITTIG,

der am 24. Juni 2025 im Alter 88 Jahren verstorben ist.

Wir bedanken uns für die vielen Jahre der Zugehörigkeit zum VDL Hessen und die Mitarbeit im Verband.

Aus dem Hauptpersonalrat: Aktuelle Entwicklungen im Überblick

Die aktuelle Ausgabe der dlh-Nachrichten aus dem Personalrat informiert über zentrale Themen, die den Schulalltag und die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften unmittelbar betreffen.

Im Fokus stehen insbesondere die geplanten Kürzungen im Bereich der Lehrkräfteakademie und der Studienseminare, einschließlich der Absenkung des Ausbildungsfaktors und der absehbaren Verdichtung des Vorbereitungsdienstes. Der dlh macht deutlich, dass Einsparungen in der Ausbildung der falsche Weg sind und die Qualität der Lehrkräftebildung im Mittelpunkt stehen muss.

Weitere Schwerpunkte sind die Neufassung der Richtlinien zum Lebensarbeitszeitkonto, Fragen der Digitalisierung (u. a. Zugang zu Personalbedarfsdaten, Probleme im Reisekostenportal), der seit Oktober verfügbare KI-Chatbot „Telli", sowie aktuelle Entwicklungen bei diSAF und iLA im Bereich der sonderpädagogischen Förderung. Abgerundet werden die Nachrichten durch einen Bericht zum Ministergespräch im Hauptpersonalrat mit Themen wie Arbeitsbedingungen, Schulorganisation, Digitalisierung und Ausbildung.

Die vollständigen dlh-Nachrichten aus dem Personalrat finden Sie auf der Website des dlh.

Ihr Kontakt innerhalb des vdl zur dlh-Fraktion im Hauptpersonalrat:
Sie erreichen Carolin Fottner und Jörg Leinberger per Mail an:

hprs@vdl-hessen.info

Anpassung der Mitgliedsbeiträge

Um die Arbeit des Verbandes trotz steigender Kosten in gewohnter Qualität fortsetzen zu können, wurden die Mitgliedsbeiträge zum 1. Januar 2024 um fünfzig Cent erhöht. Auch wenn die Beitragserhöhungen sich analog zu den im vergangenen Jahr erfolgten Gehaltserhöhungen bewegen sollen, konnten wir eine weitere Anpassung im Jahr 2025 vermeiden.

In der gLV-Sitzung am 25. August 2025 wurde einstimmig beschlossen, die Beiträge zum kommenden Januar 2026 wieder anzugleichen und um fünfzig Cent bis 1,50 Euro – je nach Besoldungsstufe/Entgeltstufe – zu erhöhen.

Damit bleibt der vdl hessen traditionell deutlich unter den Mitgliedsbeiträgen anderer Gewerkschaften und Lehrerverbände – und daran soll sich auch weiterhin nichts ändern!

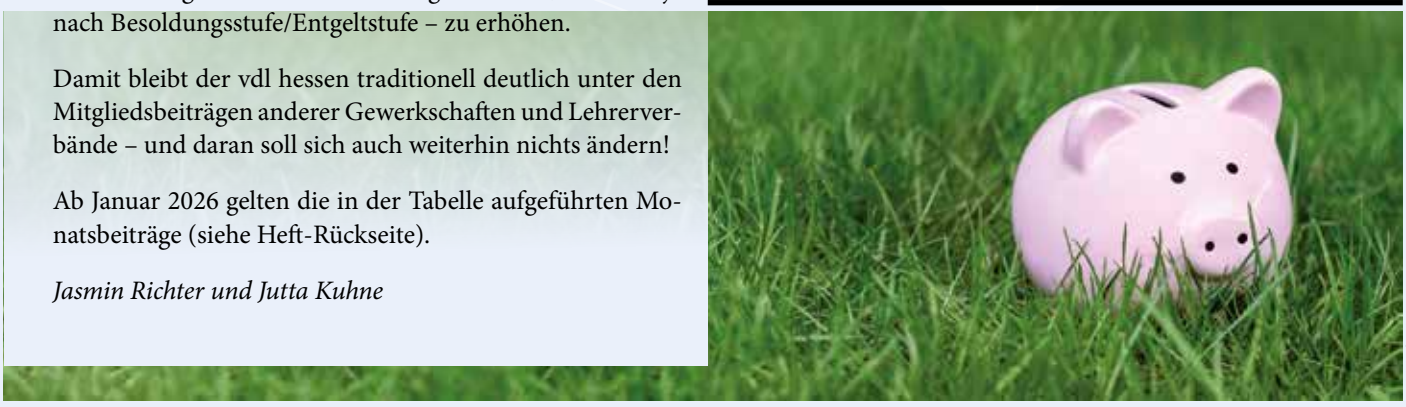
Ab Januar 2026 gelten die in der Tabelle aufgeführten Monatsbeiträge (siehe Heft-Rückseite).

Jasmin Richter und Jutta Kuhne

Ihre Adressdaten

Bitte denken Sie daran, dass Sie Adressänderungen, Schulwechsel, Kontowechsel und/oder Veränderungen Ihres Beschäftigungsumfangs umgehend der Mitgliederbetreuung mitteilen müssen, damit Sie auch weiterhin zuverlässig Informationen Ihres Verbands erhalten.

mitgliederbetreuung@vdl-hessen.info



© AdobeStock

TERMINE



© unsplash.com | Nikola Jovanovic

dlh-Lehrkräftestammtisch Fulda

Am **26. Februar und 21. Mai 2026** findet ab **19 Uhr** im Gasthaus Leipziger Hof in Fulda-Lehnerz der dlh-Lehrkräftestammtisch statt, zu dem alle interessierten Lehrkräfte herzlich eingeladen sind. Um eine Voranmeldung wird unter *mueck@vdl-hessen.info* gebeten, damit auch genügend Sitzplätze vorhanden sind.

Landeshauptausschusssitzung (LHA) des vdl hessen vom 27. bis 28. Februar 2026 in Fulda

Zur LHA treffen sich zweimal jährlich die Kreisvorsitzenden sowie die Landesvorstandsmitglieder, um über aktuelle bildungspolitische Entwicklungen in den Kreisen, auf Hessen- und Bundesebene zu beraten, Beschlüsse zu fassen und die Verbandsarbeit für das nächste halbe Jahr zu gestalten. Besonderes Augenmerk der Tagung liegt dieses Mal auf der Vorbereitung der vorgezogenen Landesvertreterversammlung im Mai (Antragssichtung, Delegiertenmeldungen, Sonstiges).

Bundesfrauenkongress der dbb frauenvertretung vom 19. bis 21. März 2026 in Berlin

Zum Kongress entsendet der vdl hessen zwei in der Frauenvertretung aktive Kolleginnen: Kerstin Mück und Nadine Paulus werden den vdl hessen im Rahmen ihrer Tätigkeit für die VDR Frauen vertreten und aktiv an der Ausgestaltung der Frauenarbeit in den nächsten Jahren teilhaben. In der Ausgabe Nr. 2 der *vdl informiert* gibt es dann einen kurzen Bericht zur Tagung.



© pixabay.com

VDR Frauenseminar vom 23. bis 25. April 2026 in Kassel

An diesem dreitägigen Präsenzseminar werden Kerstin Mück und Nadine Paulus teilnehmen. Dieses Mal steht der professionelle Umgang mit Gewaltandrohungen und eskalierenden Situationen im schulischen Alltag im Mittelpunkt. Der Schwerpunkt wird dabei bewusst auf praxisnahen Übungen liegen: Wahrnehmung und Reaktionsfähigkeit stärken, Nähe-Distanz-Grenzen sicher setzen, deeskalierend kommunizieren sowie grundlegende Schutz- und Befreiungstechniken erlernen. Ergänzt wird das Seminar durch rechtliche Grundlagen (u. a. Notwehr) und den Austausch über Erfahrungen aus der Praxis. Auch hierüber berichten wir in der Ausgabe Nr. 2 der *vdl informiert.*



© pixabay.com

Bundesrealschultag vom 7. bis 9. Mai 2026 in Bad Kissingen

Im Mai werden sich die Delegierten der Landesverbände des Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) zu einer Tagung in Bad Kissingen versammeln, um dort die Weichen für die verbandspolitische Arbeit auf Bundesebene zu stellen. Auch der vdl hessen wird einige Vorstandsmitglieder dorthin entsenden, die im Nachgang der Tagung in der 2. Ausgabe der vdl informiert über die wesentlichen Ergebnisse berichten werden.



© pixabay.com

Webinar am 27. Mai 2026 17.00 bis 18.00 Uhr Neu im Schuldienst? – Willkommen im echten Leben!

Du bist frisch im Vorbereitungsdienst in Hessen – und plötzlich ist alles gleichzeitig wichtig? Unterricht planen, hospitieren, eigene Klassen, Seminar, Beurteilungen, Rechte & Pflichten … und irgendwo dazwischen du selbst?

→ Du musst da nicht allein durch.

In unserem Webinar „Neu im Schuldienst“ bekommst du genau das, was im Referendariat oft zu kurz kommt:

- einen klaren Überblick,
- praktische Tipps für den Start,
- und Antworten auf Fragen, die man sich am Anfang kaum zu stellen traut.

Darum geht's u. a.:

- Was kommt im Vorbereitungsdienst wirklich auf dich zu?
- Welche Rechte und Pflichten hast du als LiV in Hessen?
- Worauf solltest du früh achten – organisatorisch, rechtlich, gesundheitlich?
- Und: Wo bekommst du Unterstützung, wenn es holpert?

Kein Frontalvortrag. Keine Panikmache. Sondern Orientierung, Einordnung und ehrliche Einblicke aus der Praxis. **Für alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Hessen – online und kostenlos.**

Den Link gibt es unter *liv@vdl-hessen.info*

VERBAND DER LEHRER HESSEN

Vorgezogene Landesvertreterversammlung (LVV) vom 29. bis 30. Mai 2026 in Fulda

Da sich unser aktueller Landesvorsitzender Jörg Leinberger im Sommer in den wohlverdienten Ruhestand verabschieden wird, wird der vdl hessen im Mai 2026 einen neuen Vorstand wählen.

Information an die Kreisvorsitzenden und Mitglieder im vdl hessen: Bis zum 28.02.2026 müssen alle Delegierten für die Vertreterversammlung benannt werden. Stimmberechtigt sind die Mitglieder des Landeshauptausschusses (LHA), bestehend aus dem geschäftsführenden Landesvorstand sowie den Vorsitzenden der Ausschüsse, Referate und Kreisverbände, sowie die Delegierten der Kreisverbände. Diese entsenden je angefangene 15 Mitglieder eine Delegierte bzw. einen Delegierten; Grundlage für die Berechnung ist der Mitgliederstand am 1. Januar des Jahres, in dem die Landesvertreterversammlung stattfindet. Die Einladungsmappe mit allen Anträgen für die LVV muss den Delegierten fristgerecht mindestens digital bis zum 30.04.2026 zugehen.



Webinar am 17. Juni 2026 17.00 bis 18.00 Uhr Alles über Teilzeitarbeit – was geht, was passt, was hilft?

Teilzeit im Schuldienst klingt erstmal einfach – ist es aber oft nicht. Denn: Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Gerade in Hessen gibt es verschiedene Modelle, je nach Lebenslage, Status und Anlass.

- Genau hier setzt unser Webinar „Alles über Teilzeitarbeit" an.

Wir geben dir einen klaren Überblick über die Teilzeitformen für Lehrkräfte in Hessen – verständlich, praxisnah und ohne Paragraphen-Dschungel.

Themen im Webinar:

- voraussetzungslose Teilzeit
- Teilzeit aus familiären Gründen
- Teilzeit während der Elternzeit
- gesundheitlich begründete Entlastungen
- Unterschiede zwischen Beamtinnen, Beamten und TV-H
- typische Stolperstellen aus der Praxis

Ihre Fragen stehen im Mittelpunkt! Sie haben eine konkrete Situation oder Unsicherheiten? Schicken Sie Ihre Fragen vorab an:

info@vdl-hessen.info

Über diese Adresse können Sie sich auch direkt für das Webinar anmelden.

Um immer auf dem Laufenden zu bleiben, ist der Blick auf die Website unter *vdl-hessen.info* immer eine gute Idee. Und auch unsere Social-Media-Kanäle auf Instagram und Facebook können sich sehen lassen.

Instagram: @junger_vdl und @vdl_hessen
Facebook: @verbandderlehrerhessen

KONTAKTE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im letzten Newsletter haben wir es bereits mitgeteilt:
In der Mitgliederbetreuung hat es einen Wechsel gegeben.

Künftig ist **Claus Eschenauer** Ihr Ansprechpartner:

→ *mitgliederbetreuung@vdl-hessen.info*

vdl hessen
Postfach 1222
65532 Limburg an der Lahn

Claus Eschenauer ist Ihre Ansprechperson für Änderungen des Namens, der Anschrift, des Beschäftigungsumfangs oder der Stammschule. Nur mit einer aktuellen Datenlage können wir Sie mit den neuesten Informationen aus dem Verband versorgen!

Sie haben Rückfragen zum Bereich der Landeskasse, Ihre Bankverbindung hat sich geändert oder die letzte Abbuchung des Mitgliedsbeitrags hat nicht funktioniert? Dann ist **Jasmin Richter** von der Landeskasse Ihre Ansprechperson:

→ *landeskasse@vdl-hessen.info*

Sie möchten dem Verband etwas inhaltlichen Input mitgeben oder Rückmeldung zu verschiedenen Themen geben? Das können Sie gerne über den Landesvorsitzenden **Jörg Leinberger** und seine Stellvertreter **Claus Eschenauer** und **Timo Marx** tun:

→ *leinberger@vdl-hessen.info*

→ *eschenauer@vdl-hessen.info*

→ *marx@vdl-hessen.info*

Sie wissen nicht genau, an welcher Adresse Ihr Anliegen richtig ist? Dann dürfen Sie auch einfach nur folgende Mailadresse nutzen:

→ *info@vdl-hessen.info*



Claus Eschenauer



Jasmin Richter



Jörg Leinberger



Timo Marx

AUSBLICK

Die nächste Ausgabe der *vdl informiert* erscheint im Juni 2026 – nach der Landesvertreterversammlung noch pünktlich vor den Sommerferien.

Darin lesen Sie von den neuesten Aktivitäten im Verband , dem neu gewählten Bundesvorstand des VDR sowie des vdl und einen kurzen Bericht zum dbb bundesfrauenkongress. Natürlich gibt es dann auch noch ein wenig Lektüre-Material aus den Bereichen Schulrecht und Alltagspraxis und vieles mehr.

Kurzum: Es wird eine bunte Mischung!

BEITRITTSERKLÄRUNG

Ich unterstütze meine eigenen Interessen und erkläre meinen Beitritt zum VDL Hessen. Im Monatsbeitrag sind der Bezug von „VDL informiert“ und weitere Zusendungen eingeschlossen. Der VDL Hessen gewährt seinen Mitgliedern kostenlos Rechtsberatung, bei Bedarf auch durch den Justitiar des Deutschen Beamtenbundes sowie Rechtsschutz bei dienstlichen Streitverfahren. Die Mitglieder profitieren auch von den Vergünstigungen der dbb vorsorge- und vorteilswelt (Versicherungen, Rabatt-Aktionen beim Auto- und Onlinekauf u. v. m.). **Im Beitrag sind ebenfalls enthalten eine Diensthaftpflichtversicherung bei der DBV und eine Schlüsselversicherung.**

Für das Anlegen der Mitgliedsdaten ist es unbedingt nötig, alle Felder der Beitrittserklärung vollständig auszufüllen. Wir bitten um Beachtung und Verständnis!

Name

Vorname

Geburtstag

E-Mail

Straße

PLZ, Ort

Telefon privat

Telefon dienstlich

Amtsbezeichnung

Besoldungs-/Entgeltgruppe

Vertretene Fächer

Teilzeit: 1/2; 2/3; ... Wochen-Stunden

Dienststelle

Studienseminar/Universität

Straße

PLZ, Ort

Schulform

Eintritt in den VDL ab

Beitrag pro Monat (bitte entnehmen Sie den Beitrag der umseitigen Tabelle)

Mit meiner Unterschrift erkläre ich mich damit einverstanden, dass der VDL meine Daten im Rahmen der BDSG automatisiert speichert, verarbeitet und diese verbandsintern nutzt.

Ort, Datum

Unterschrift

SEPA-Lastschriftmandat

Verband der Lehrer Hessen,
Jasmin Richter, Sudetenstraße 8, 35516 Münzenberg,
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE 34VDL00001095360

Mandatsreferenz (vom Zahlungsempfänger auszufüllen)

Kreditinstitut

BIC

IBAN

Ort, Datum

Unterschrift der/des Kontobevollmächtigten

○ Ich wurde geworben von .....

Bitte senden Sie die Beitrittserklärung an:
Verband der Lehrer Hessen
Mitgliederverwaltung
Postfach 1222
65532 Limburg a.d. Lahn

VERBAND DER LEHRER HESSEN

VERBAND DER LEHRER HESSEN
im Deutschen Lehrerverband Hessen dlh
im Deutschen Beamtenbund dbb

vdl-hessen.info

10 GUTE GRÜNDE

für Ihre Mitgliedschaft im VDL Hessen

1. **Durch den VDL Hessen werden Sie kompetent und engagiert vertreten!**
Wir als VDL Hessen sind ein gewerkschaftlich organisiertes Team von Experten für den Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulzweig sowie Gesamtschulen und setzen uns engagiert für Ihre Interessen ein, um die Arbeitsbedingungen an Ihren Schulen zu verbessern.

2. **Durch den VDL Hessen werden Sie individuell vertreten!**
Wir vertreten die spezifischen Interessen aller Lehrerinnen und Lehrer an den Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen in Hessen: Egal ob Sie angestellt oder verbeamtet sind. Wir verstehen uns als Verband, der um die Bedeutung eines vielgliedrigen, begabungsgerechten Schulsystems weiß und sich für dessen Erhalt einsetzt.

3. **Durch den VDL Hessen werden Sie parteipolitisch neutral, lösungsorientiert und konstruktiv vertreten!**
Wir treten für Sie parteipolitisch und konfessionell neutral sowie frei von ideologischen Motivationen ein. Uns ist an praktikablen gewerkschaftlichen und bildungspolitischen Lösungen gelegen und wir sind bestrebt, diese Schritt für Schritt konsequent zu verwirklichen.

4. **Durch den VDL Hessen profitieren Sie von einem starken Netzwerk!**
Wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit allen an Bildungspolitik beteiligten Parteien, Verbünden und Organisationen. Als Mitgliedsgewerkschaft des Deutschen Beamtenbundes (dbb) gehören wir einem einflussreichen und durchsetzungsstarken Netzwerk an.

5. **Durch uns sind Sie immer auf dem Laufenden und besser informiert!**
Sie erhalten unsere Verbandszeitschrift „VDL informiert“, die VDR Bund-Zeitschrift „Bildung Real“ sowie Infomails und vieles mehr. Auf unserer Website finden Sie stets die aktuellsten Informationen für unseren und von unserem Verband.

6. **Durch uns werden Sie in allen beruflichen Phasen unterstützt!**
Egal ob Berufseinsteiger/in, Pensionär/in, Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, Lehrkraft im Angestelltenverhältnis oder Beamtenstatus, Lehrkraft in Teilzeit oder in Elternzeit, Studierende/r oder pädagogische/r Mitarbeiter/in. Von uns erhalten Sie passend zu jeder Berufsphase Informationsmaterial, Beratung und Fortbildungen.

7. **Sie profitieren von niedrigeren Mitgliedsbeiträgen als bei anderen Gewerkschaften!**

8. **Sie erhalten über uns und den Deutschen Beamtenbund kostenlosen Rechtsbeistand und kostenlose Rechtsberatung in Fragen zu Dienst und Besoldung!**

9. **Sie erhalten eine kostenlose Diensthaftpflichtversicherung!**

10. **Sie profitieren durch Ihre Mitgliedschaft von den Rabatten und Angeboten des dbb vorsorgewerks und der dbb vorteilswelt!**

Sie möchten Mitglied im VDL Hessen werden und von den Leistungen des VDL Hessen profitieren?

Dann melden Sie sich über www.vdl-hessen.info an oder füllen Sie die Beitrittserklärung in Papierform („VDL informiert“-Heft, Beilage im „VDL informiert“-Sonderheft) aus und senden Sie an die Mitgliederbetreuung mitgliederbetreuung@vdl-hessen.info

Unsere Mitgliedsbeiträge pro Monat (gültig ab 1. Januar 2026)	
A 10/A 11, analog: Entgelt-Tabelle TV-EGO *(angestellte Lehrkräfte und päd. Mitarbeitende)*	13,50
A 12/A 13/A 14, analog: Entgelt-Tabelle TV-EGO *(angestellte Lehrkräfte und päd. Mitarbeitende)*	16,–
A 15/A 16, analog: Entgelt-Tabelle TV-EGO *(angestellte Lehrkräfte und päd. Mitarbeitende)*	18,–
Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst	2,–
Studierende	1,–
Teilzeitbeschäftigte ab 50 % der Pflichtstunden	13,–
Teilzeitbeschäftigte bis 50 % der Pflichtstunden	11,50
beurlaubt/ohne Bezüge	3,–
Ehepartner/Elternzeit	11,50
Pensionierte, Rentnerinnen und Rentner, Altersteilzeit passiv	9,50
Mitglieder nach §4 Abs. 1 (c) der Satzung des VDL Hessen	16,–
Fördermitglied, mindestens:	5,–