Zum Inhaltsverzeichnis

2|2026

HLZ

79. Jahr

Mitgliederzeitschrift der GEW Hessen

Tarif- und Besoldungsrunde Hessen 2026

Rubriken

Kommentar: Tarifrunde Hessen 3

Meldungen: Haushalt | Ausbilder:innen gegen Kürzungen 4

Recht: Neue Richtlinie zum Lebensarbeitszeitkonto 32

Recht: Steuererklärung 2025 34

Magazin: Die Internationale – Kühn singt Pottier 35

Jubilarinnen und Jubilare | Magazin 36

Kurz gefragt, Bodo Ramelow 38

Impressum 39

Tarif- und Besoldungsrunde Hessen

Gewerkschaften fordern 7 Prozent, mindestens 300 Euro 6

Wie laufen Tarifverhandlungen? 8

Tax the rich! Angespannte öffentliche Haushalte 10

Hochschulpakt und Tarifrunde an den Hochschulen 12

Hinweise zu Streik und Arbeitskampfrecht 14

Besser mit Tarif: Immer weniger erhalten Tariflohn 16

Was die TVH-Runde mit dem Wachschutz verbindet 18

Einzelbeiträge

Länger gemeinsam lernen an der Otto-Ubbelohde-Schule 23

Umfrage der Jungen GEW zum Vorbereitungsdienst 24

IQB-Bildungstrend: Einbruch in den MINT-Fächern 26

Antisemitismusprävention in der Schule 28

ACE-Schulwege-Index an hessischen Grundschulen 30

lea-Studienreise nach Namibia im Sommer 2026 31

Fortbildungsangebote von lea 19–22

Gut informiert zur Tarif- und Besoldungsrunde

In dem Schwerpunkt dieser HLZ informieren wir ausführlich über die gewerkschaftlichen Forderungen und die Hintergründe der Tarif- und Besoldungsrunde Hessen. Tagesaktuelle Informationen, auch zu möglichen Aktionen, stellen wir auf unseren Social-Media-Kanälen und online bereit: *www.gew-hessen.de/tarifrunde-hessen-2026*

Für den Tarif-Newsletter kann man sich hier anmelden: *https://deine.gew.app/profis-brauchen-mehr*

Überhöhter Lohnsteuerabzug im Januar

Ab dem 1. Januar 2026 gilt ein verändertes Meldeverfahren zur Berücksichtigung der Vorsorgeaufwendungen für die private Kranken- und Pflegeversicherung bei der Berechnung der Lohnsteuer. Technische Probleme beim zuständigen Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) führten dazu, dass der Bezügestelle beim Regierungspräsidium Kassel die für die Bezügeabrechnung erforderlichen Steuerdaten nicht vorlagen und die Vorsorgeaufwendungen bei der Gehaltsabrechnung für Januar 2026 nicht berücksichtigt wurden. Von dem zu hohen Lohnsteuerabzug sind Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger betroffen.

Im Kleingedruckten des Bezügenachweises für Januar 2026 findet sich ein entsprechender Hinweis. Die Bezügestelle bittet darum, von Rückfragen abzusehen, und sagt eine automatische rückwirkende Korrektur der zu viel gezahlten Lohnsteuer über die Bezügeabrechnung zu, sobald ihr die notwendigen Daten zur Verarbeitung vorliegen. Die GEW empfiehlt den Betroffenen einen Vergleich der Lohnsteuer in den Monaten Dezember, Januar und Februar.

- Weitere Informationen findet man auf der Internetseite der Hessischen Bezügestelle unter *https://rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/bezuegestelle* oder als Download unter dem folgenden Kurzlink: *https://t1p.de/9n9q8*

- Weitere Tipps für die Steuererklärung für 2025 unter anderem zur Homeoffice-Pauschale für Lehrkräfte, zum Landesticket, zum Nachweis des GEW-Beitrags und zu steuerrechtlichen Änderungen ab 2026 findet man in dieser HLZ auf Seite 34.

Tarifrunde Hessen – Auftakt in ein spannendes Jahr

Marlis Merbach, Sebastian Guttmann & Andrea Zeiter
Referat Tarif, Besoldung und Beamtenrecht

Auch im neu angebrochenen Jahr 2026 geht es wieder um viel. Unter den für uns wichtigsten Punkten stehen die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Landes Hessen ganz vorne. Von deren Ergebnis hängen wiederum die Bezüge der Beamt:innen und der Versorgungsempfänger:innen ab. Während die Verhandlungen für die anderen Bundesländer bereits im Dezember letzten Jahres begonnen haben, beschreitet Hessen weiterhin einen Sonderweg. Die Verhandlungen für den Tarifvertrag Hessen (TV-H) starten daher erst am 27. Februar.

Der TV-H gilt unter anderem für angestellte Beschäftigte des Landes an öffentlichen Schulen und Hochschulen, darunter sozialpädagogische Fachkräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Lehrkräfte. Gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften fordern wir 7 Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 300 Euro. Für eine große Gruppe gilt der Tarifvertrag allerdings bislang nicht: studentische Hilfskräfte an Hochschulen. Diese sind trotz der in der letzten Tarifrunde erreichten Verbesserungen immer noch nicht in den Tarifvertrag einbezogen. Dies zu ändern ist eine weitere wichtige Forderung, denn es kann nicht sein, dass das Land Hessen Tausende von Menschen außerhalb eines Tarifvertrages beschäftigt.

Ob den Gewerkschaften ein guter Abschluss gelingt, wird nicht zuletzt davon abhängen, wie viele bei den zu erwartenden (Warn)streiks, Demonstrationen und anderen Aktionen mitmachen. Es sind also alle gefordert, sich an diesen zu beteiligen. Und dies ist auch in anderer Hinsicht wichtig: Die Tarifverhandlungen dürften von andauernden Behauptungen der Landesregierung begleitet werden, dass Geld fehle und Einsparungen vorgenommen werden müssten. Wie so oft, werden letztere auch den Bildungsbereich betreffen. Nach den Kürzungen durch den Hochschulpakt soll nun auch bei der zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung, den Intensivklassen und den Gesamtschulen gespart werden. Gut möglich, dass noch weitere Ideen hinzukommen.

Die einzelnen Sparmaßnahmen erscheinen für sich betrachtet vielleicht nicht groß, zusammengenommen stellen sie jedoch eine deutliche Verschlechterung der Rahmenbedingungen in einem bereits überlasteten System dar. Die Auseinandersetzung um die finanzielle Ausstattung der Bildungseinrichtungen werden wir daher auch über die Tarifverhandlungen hinaus führen müssen – einerseits für die Zukunft unseres Landes, andererseits für eine dringend notwendige Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen.

Das Land Hessen sehen wir in diesem Zusammenhang in der Pflicht, endlich in allen Bereichen die Arbeitszeiterfassung einzuführen. Ziel ist es, dadurch Mehrarbeit zu erfassen und einzuschränken. Das wirkt der Entgrenzung der Arbeit entgegen und leistet einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastungen. Um über aktuelle Entwicklungen zu informieren und unsere gewerkschaftlichen Strategien zu diskutieren, wird die GEW im Verlauf des Jahres mehrere Fachtagungen anbieten. Alle Interessierten sind herzlich zu diesen eingeladen.

Zum Inhaltsverzeichnis

„FEMINISM WTF“ – GEW lädt ins Kino ein

Anlässlich des Internationalen Frauentags 2026 lädt die GEW Hessen an zwei Orten, Kassel und Frankfurt-Höchst, zu einem Kinobesuch ein. Gezeigt wird der Dokumentarfilm „FEMINISM WTF“ von Katharina Mückstein. Da echte Gleichberechtigung nur gemeinsam erkämpft werden kann, sind ausdrücklich auch Männer eingeladen. Der Eintritt ist für GEW-Mitglieder (Nachweis erforderlich) und eine Begleitperson frei. Der Film wird am Sonntag, den 8. März, um 11 Uhr im Filmladen Kassel aufgeführt. In Frankfurt findet die Aufführung am 11. März um 18 Uhr im FilmForum Höchst statt. Zu diesen und weiteren GEW-Terminen: *www.gew-hessen.de/mitmachen/termine*

Urteil des Verwaltungsgerichts Frankfurt

Am 22. Dezember hat das Verwaltungsgericht Frankfurt in einem Eilverfahren Manon Tuckfeld die Amtsausübung als Vorsitzende des Gesamtpersonalrats am Staatlichen Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden vorläufig untersagt. Die Leitung des Schulamtes hatte ihr Verfehlungen unter anderem im Zusammenhang mit Versetzungsanträgen und Verschwiegenheitspflichten vorgeworfen. Der GEW-Kreisverband Wiesbaden-Rheingau hat die erhobenen Vorwürfe in einer Stellungnahme mit Nachdruck zurückgewiesen und Manon Tuckfeld das Vertrauen ausgesprochen. Diese kündigte an, Beschwerde gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts einzulegen.

Mitgliederplus: GEW legt auch in Hessen zu

Die GEW ist im vergangenen Jahr bundesweit gewachsen. Auch im Landesverband Hessen ist die Mitgliederzahl angestiegen, und zwar um 0,6 Prozent auf knapp 24.800. Sowohl im Beamten- als auch im Angestelltenverhältnis konnten unterm Strich neue Mitglieder gewonnen werden. Besonders erfreulich ist dabei ein deutliches Plus bei den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst.

Landeshaushalt 2026: Geplante Sparmaßnahmen an Schulen werden bekannt

Der Haushalt für das Jahr 2026 wird noch immer im Hessischen Landtag beraten. Die zweite Lesung findet Anfang Februar statt, beschlossen wird er voraussichtlich im März. Nach einer Prüfung des von Finanzminister Alexander Lorz eingebrachten Haushaltsentwurfs geht die GEW Hessen davon aus, dass es zu erheblichen Einsparungen in allen Bildungsbereichen kommen wird. An den Hochschulen wird dies bereits im Zusammenhang mit dem Hochschulpakt deutlich. So sollen an der TU Darmstadt die Institute für Sport- und für Geowissenschaften geschlossen werden (siehe S. 12-13). Den Kommunen streicht das Land 45 Millionen Euro Betriebskostenzuschüsse für die Kitas.

Das Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen hat sich bislang eher bedeckt gehalten mit Informationen, wo in diesem Ressort Einsparungen vorgesehen sind. Drei konkrete Sparmaßnahmen sind inzwischen bekannt:

1. Die Zuweisung für Intensivklassen für Schüler:innen ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen wird reduziert. Zwar gehen die Schülerzahlen in diesem Bereich zurück, so dass weniger Klassen gebildet werden müssen. Doch die Gruppengrößen waren 2022 erhöht worden, um die vielen vor dem russischen Angriffskrieg geflüchteten Kinder und Jugendlichen aus der Ukraine aufnehmen zu können. Das von seinem Amtsvorgänger Lorz mehrfach gegebene Versprechen, schnellstmöglich zu den zuvor geltenden Gruppengrößen zurückzukehren, hat Minister Armin Schwarz somit kassiert.

2. Ab dem 1. Februar 2026 wird im Vorbereitungsdienst der sogenannte Ausbildungsfaktor abgesenkt. Dieser definiert die Höhe der Wochenstunden, die pro zu betreuender Lehrkraft im Vorbereitungsdienst für die Ausbildung zur Verfügung stehen. Der Faktor wird von 4,9 auf 4,3 reduziert. Dadurch verschlechtert sich entweder die Qualität der Ausbildung oder die Arbeitsbelastung der Ausbilder:innen erhöht sich.

3. Ab dem Schuljahr 2026/2027 soll die Zuweisung für Jahrgangsstufen an integrierten Gesamtschulen, in denen vollständig binnendifferenziert unterrichtet wird, reduziert werden. Hier sind bislang die gleichen Zuschläge wie bei einer äußeren Differenzierung vorgesehen.

Insbesondere bei dem letztgenannten Punkt ist noch nicht klar, auf wie umfangreiche Kürzungen er genau hinausläuft. Angesichts des bestehenden Konsolidierungsdrucks durch den Landeshaushalt geht die GEW davon aus, dass im Ministerium weitere Sparmaßnahmen vorbereitet werden. Die Unterschriften unter der GEW-Petition „Mehr Geld für Bildung!“ sollen Finanzminister Lorz anlässlich des Internationalen Tags der sozialen Gerechtigkeit am 20. Februar überreicht werden.

Kleine Anfrage der Grünen im Landtag deckt auf: Immer mehr Schulleitungsstellen bleiben unbesetzt

Die Zahl der unbesetzten Schulleitungsstellen in Hessen belief sich Ende Oktober 2025 auf 253. Ein Jahr zuvor waren 229 Stellen vakant, es gab somit einen Anstieg um rund 10 Prozent. Das geht aus der Antwort des Kultusministeriums auf eine kleine Anfrage von Bündnis 90/Die Grünen hervor (Drucksache 21/3003).

Die zunehmenden Probleme, Schulleitungsstellen zu besetzen, hängen nach Einschätzung der GEW mit den belastenden Arbeitsbedingungen zusammen. Thilo Hartmann verwies auf die Ergebnisse der Schulleitungsstudie, die die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften im vergangenen Jahr im Auftrag der GEW Hessen durchgeführt hat: *„Die Landesregierung hat seitdem nichts unternommen, um etwas zu ändern. Ganz im Gegenteil: Sie hat die Arbeit der Schulleitungen weiter erschwert. Ein Beispiel ist der Entzug der Schulrücklagen, um den Landeshaushalt zu konsolidieren.“*

Am 29. November wurde die neue Jugendorganisation der AfD gegründet. Während sich in der Messe Gießen der rassistische und rechtsextreme Charakter der „Generation Deutschland“ offenbarte, demonstrierten viele Tausende in der Stadt. Oberbürgermeister Frank-Tilo Becher resümierte: „Gießen hat nicht gebrannt, sondern geleuchtet. Durch viele Menschen, die fröhlich und friedlich ihre Unterstützung für die Demokratie gefeiert haben.” Bild: DGB Hessen-Thüringen

Jeder zweite Lehramtsstudierende hilft an Schule aus

Eine aktuelle Studie der hessischen Universitäten zeigt auf, dass Lehramtsstudierende inzwischen im großen Stil an Schulen als Vertretungskraft tätig sind. 50 Prozent gaben an, bereits an Schulen zu arbeiten. Ein Großteil der Studierenden wird fachfremd eingesetzt. Sie unterrichten also überwiegend Fächer, die sie nicht studieren. Zudem sind viele in einer Schulform tätig, die nicht ihrem Studiengang entspricht. Besonders betroffen sind Grundschulen sowie Haupt- und Realschulen.

26 Prozent gaben an, dass sie mündliche Leistungen bewerten, 25 Prozent, dass sie Klassenleitungsaufgaben übernehmen, und 24 Prozent, dass sie schriftliche Leistungen benoten. 14 Prozent stellen sogar Zeugnisse aus. In der Lehrkräftebildung ist unumstritten, dass Praxiseinsätze angeleitet und reflektiert werden müssen, wenn sie der Entwicklung von Professionalität förderlich sein sollen. Das ist bei Vertretungseinsätzen, im Gegensatz zu den im Rahmen des Studiums vorgesehenen Praxisphasen, jedoch nicht der Fall.

Die Studie „Lehramtsstudierende in Arbeit und Beruf: Organisation, Ressourcen, Aufgaben in Hessen” kann hier heruntergeladen werden:
https://doi.org/10.17192/openumr/342

Bündnis „Bildung statt Abschiebung“ gegründet

Im Dezember hat sich das landesweite Bündnis „Bildung statt Abschiebung“ gegründet. Es wird getragen vom Hessischen Flüchtlingsrat, der Diakonie Hessen, dem Landesausländerbeirat, dem Paritätischen Hessen, der Landesschüler*innenvertretung Hessen sowie der GEW Hessen. Inzwischen haben sich zahlreiche weitere Organisationen und Einzelpersonen dem Bündnis angeschlossen.

Thilo Hartmann betonte: *„Wenn Kinder oder Auszubildende aus ihrem Bildungskontext herausgerissen werden, ist das ein Angriff auf das Recht auf Bildung – und ein Schlag ins Gesicht all jener, die sich tagtäglich für gelingende Integration einsetzen. Wir brauchen Sicherheit und Verlässlichkeit für junge Menschen, nicht politisch motivierte Abschiebungen.“*

Das Bündnis fordert die uneingeschränkte Umsetzung bestehender Bleiberechtsregelungen zugunsten der Betroffenen, die sofortige Umsetzung der im Koalitionsvertrag angekündigten professionellen Struktur für Einzelfallberatungen für Migrant:innen sowie den Stopp von Abschiebungen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus Kita, Schule oder Ausbildung.

Neuigkeiten zur Berufsorientierung

Am 11. November 2025 fand das Treffen des OloV-Steuerkreises in Wiesbaden statt. OloV steht für „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule-Beruf“. Beteiligt waren neben dem federführenden Wirtschaftsministerium das Sozialministerium, das Kultusministerium, die Agentur für Arbeit, der Städtetag, der Arbeitgeberverband VHU, die GEW sowie die mit der Durchführung betrauten Agenturen Involas und stafftastic. Hinzu kamen die OloV-Regionalkoordinator:innen.

Das Wirtschaftsministerium versicherte, dass im Bereich Berufsorientierung keine Kürzungen im Haushalt geplant sind. Die Vertreterin des Sozialministeriums ergänzte, dass den Landkreisen hierfür 30 Millionen Euro jährlich zur Verfügung gestellt werden. Das Kultusministerium berichtete, dass die Verordnung Berufliche Orientierung in Schulen, die zum Ende des Jahres ausläuft, erst einmal verlängert werden soll. Allerdings seien auch mit der später geplanten Novellierung keine großen Änderungen zu erwarten. Darüber hinaus wurde darauf hingewiesen, dass das Berufsorientierungsprogramm (BOP) im August 2027 auslaufen wird. Es soll neue Förderrichtlinien geben. Für alle Maßnahmen müssen Neuanträge gestellt werden.

Zum Inhaltsverzeichnis

Tarif- und Besoldungsrunde Hessen

Gewerkschaften fordern 7 Prozent, mindestens 300 Euro im Monat

Rüdiger Bröhling

Wenn die Print-Ausgabe dieser HLZ im Briefkasten liegt, dann gibt es möglicherweise bereits ein Tarifergebnis bei den Verhandlungen für die Beschäftigten der anderen Bundesländer in Potsdam. Dort treffen am 11. und 12. Februar 2026 die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in der dritten und möglicherweise entscheidenden Runde auf die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), den Arbeitgeberverband der Bundesländer. Als einziges Land ist Hessen nicht Mitglied der TdL. Der Austritt aus dem Arbeitgeberverband war 2004 ein Punkt des umfänglichen Kürzungsprogramms der CDU-geführten Landesregierung („Operation düstere Zukunft"). Bis heute werden daher die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Landes Hessen unabhängig von – und zeitlich meist nach den TdL-Verhandlungen – geführt. Die erste Verhandlungsrunde in Hessen ist für den 27. Februar 2026 terminiert.

Zweifelsohne wird ein mögliches Ergebnis in Potsdam auf die hessischen Verhandlungen ausstrahlen. Klar ist aber auch: Es gibt keinen Automatismus – schon gar nicht in dem Sinne, dass das Innenministerium in Wiesbaden die Festlegungen im TdL-Bereich einfach so übernehmen wird. Denn die letzten Tarifrunden haben gezeigt, dass Hessen sich von dem, was die TdL macht, abheben möchte, an verschiedenen Stellen im positiven Sinne, aber manchmal eben auch zum Nachteil der Beschäftigten. Denn für den Arbeitgeber günstigere Regelungen zu schaffen, war eben Sinn und Zweck der 2004 unternommenen Tarifflucht des Landes. Insofern ist es wichtig, wie wir gewerkschaftsseitig gemeinsam die hessische Tarifrunde gestalten. Die Landesregierung wird genau registrieren, mit welchem Engagement die Kolleginnen und Kollegen in Hessen sich an der Tarifbewegung beteiligen.

Kein Automatismus heißt aber auch: Die Gewerkschaften bleiben selbstverständlich bei ihren Forderungen für den TV-Hessen (TV-H): 7 Prozent, mindestens 300 Euro mehr pro Monat bei einer Laufzeit von einem Jahr. Am 27. Februar 2026 kommen GEW, ver.di und Co. nicht nach Wiesbaden, um dem Innenminister Geschenke zu präsentieren und nur auf der Grundlage eines möglicherweise vorliegenden Potsdamer Ergebnisses zu verhandeln.

Die Gehälter müssen rauf!

Angesichts des nach wie vor sehr hohen Preisniveaus ist ein guter Abschluss auch notwendig, damit das Land Hessen auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft überhaupt bestehen kann. An den hessischen Schulen fehlen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes aktuell fast 10.000 Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung. Fällt der Tarifabschluss 2026 schlecht aus, werden sich kaum mehr Beschäftigte davon überzeugen lassen, an den Schulen zu arbeiten. Zudem hat das Land in den letzten Jahren auf Kosten der Beschäftigten umfängliche Sparmaßnahmen umgesetzt. Auch das hat nicht dazu beigetragen, dass Hessen als wertschätzender Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Neben der linearen Einkommensanhebung fordern die Gewerkschaften einen Mindestbetrag von 300 Euro. Der bedeutet, dass sich die Gehälter in den unteren Entgeltgruppen stärker als 7 Prozent erhöhen. So sollen Kolleg:innen mit kleinerem Einkommen entlastet werden, die von den jüngsten Preissteigerungen besonders hart getroffen wurden. Die Entgelte für Auszubildende und Praktikant:innen sollen um 200 Euro wachsen.

Die Beschäftigten im Landesdienst erwarten einen deutlichen Lohnzuwachs. Denn mit dem guten Abschluss von 2024, der die Gehälter im Durchschnitt um 11 Prozent über zwei Jahre Laufzeit anwachsen ließ, konnten die Reallohnverluste durch die vorangegangenen starken Preissteigerungen nicht gänzlich wettgemacht werden. Die Reallohnentwicklung jetzt wieder in die richtige Richtung zu drehen, das hat auch etwas mit verdienter Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten zu tun. Denn sie sind es, die den Laden unter immer schwieriger werdenden Bedingungen am Laufen halten.

Studentische Beschäftigte in den TV-H!

Die Gewerkschaften setzen sich nicht nur für Gehaltssteigerungen ein. Sondern sie kämpfen gemeinsam dafür, dass die Arbeitsbedingungen der rund 12.000 studentischen Beschäftigten in Hessen endlich tariflich geregelt werden. Bereits in der Tarifrunde 2024 haben sich die studentischen Beschäftigten stark an der Tarifbewegung beteiligt, und die Gewerkschaften konnten so Fortschritte erzielen, indem sie Mindeststandards für Entgelte und andere Arbeitsbedingungen in der Tarifeinigung festschreiben konnten. Es gibt aber noch immer keinen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte, der die Arbeitsbedingungen umfassend regelt. Dass im öffentlichen Dienst eine derart große Beschäftigtengruppe tarifrechtlich außen vor bleibt, ist ein Skandal. Das Land Hessen ist hier in der Verantwortung, in Zeiten einer allgemein zurückgehenden Tarifbindung (siehe S. 16-17) ein Signal gegen Tarifflucht und für tarifvertraglich geregelte, gute Arbeitsbedingungen zu geben.

Lehrkräfte-Entgeltordnung

In der Tarifrunde 2021 haben sich die GEW Hessen und das Land auf eine tarifrechtliche Eingruppierung für Lehrkräfte verständigt. Erstmals legte damit ein Tarifvertrag die Eingruppierung von an den hessischen Schulen beschäftigten Lehrkräften fest. Der einseitig vom Arbeitgeber bestimmte „Eingruppierungserlass“ war damit endgültig Geschichte. Nach über vier Jahren ist es nun an der Zeit, die Entgeltordnung für Lehrkräfte auch angesichts der praktischen Umsetzung kritisch zu bewerten. Denn an vielen Ecken des Eingruppierungsrechtes hakt es. Zum einen entsprechen einzelne, aus dem alten „Eingruppierungserlass“ übernommene Tätigkeitsmerkmale nicht mehr den konkreten Anforderungen in der Praxis, zum anderen ist die Auslegungspraxis der Schulämter sehr restriktiv. Wir erwarten, dass das Land Hessen hierzu Verhandlungen mit uns vereinbart.

Weitere Erwartungen

Darüber hinaus streiten die Gewerkschaften für eine Anhebung der Jahressonderzahlung auf 100 Prozent für alle. Im Moment liegt das ehemalige Weihnachtsgeld bei 90 Prozent für die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 8 und bei 60 Prozent für die Entgeltgruppen EG 9a bis EG 16. Der weit überwiegende Teil der GEW-Mitglieder ist in den Entgeltgruppen 9a bis 16 eingestellt und würde von einer solchen Anhebung besonders profitieren.

Ein weiterer Punkt auf der gewerkschaftlichen Liste ist ein zusätzlicher Urlaubstag, auf den nur Gewerkschaftsmitglieder Anspruch haben sollen. Eine solche „Vorteilsregelung“ wäre ein gewisser Ausgleich dafür, dass die Mitglieder der Gewerkschaften durch ihr Engagement und ihre Mitgliedsbeiträge gute Tarifverträge überhaupt erst möglich machen.

Die in der letzten Tarifrunde getroffene Vereinbarung über den Zuwachs unbefristeter Stellen an Hochschulen wird bisher nur unzureichend umgesetzt (siehe S. 12-13). Deshalb wollen wir die Umsetzung dieser bundesweit bis heute einmaligen Tarifregelung mit dem Arbeitgeber evaluieren. Das Mehr an unbefristeter Beschäftigung an Hochschulen muss endlich konsequent angegangen werden!

Die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen steht ebenfalls in dem Forderungsschreiben an den Innenminister.

Um wen geht es in der Tarifrunde?

Die GEW organisiert vor allem den Schul- und Wissenschaftsbereich. Die Zahl der Tarifbeschäftigten an den Schulen hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Am 30. Juni 2024 waren es über 15.200 Beschäftigte (zum Vergleich: 2017 waren es 8.750). Von den Tarifbeschäftigten hat allerdings nur rund ein Drittel Dauerverträge. Die Zahl der vom TV-H erfassten Beschäftigten im Hochschulsektor liegt bei gut 15.000 – ohne studentische Beschäftigte und ohne die Beschäftigten der Universitäten in Frankfurt (inklusive Klinikum) und Darmstadt. Insgesamt sind knapp 65.000 TVH-Beschäftigte hessenweit von den Tarifverhandlungen direkt betroffen. Die Zahl der aktiven Beamt:innen in Hessen beträgt übrigens knapp 110.000.

Unabhängige Hochschulen

Der Goethe-Universität Frankfurt und der TU Darmstadt hat das Land Hessen Ende der 2000er Jahre einen tarifrechtlich unabhängigen Status zugewiesen. Seit 2010 gelten an diesen Hochschulen daher eigenständige Tarifverträge. Allerdings hat es in diesen Vereinbarungen in den letzten 15 Jahren kaum Abweichungen zu den Regelungen des TV-H gegeben. An der Goethe-Universität Frankfurt besteht zudem hinsichtlich der Einkommensentwicklung ein Automatismus zu dem, was im TV-H bei der Entgeltentwicklung vereinbart wird. An der TU Darmstadt ist das nicht der Fall. Dort müssen die Tarifvertragsparteien formal unabhängige Verhandlungen führen. An den beiden Hochschulen verhandeln die Tarifvertragsparteien in der Regel wenige Tage nach den TVH-Verhandlungsterminen.

Termine für die Verhandlungen

Die Verhandlungen für Hessen starten am 27. Februar 2026. Für den 9. und 10. März ist eine Zwischenverhandlungsrunde verabredet. Erfahrungsgemäß kann es in der Zeit um die zweite Verhandlungsrunde und vor allem in den beiden Wochen vor der möglicherweise finalen Verhandlungsrunde am 26. und 27. März 2026 zu Arbeitskampfmaßnahmen kommen.

Zum Inhaltsverzeichnis

Wie laufen Tarifverhandlungen?

„Es kommt beim Arbeitgeber an, wenn viele auf die Straße gehen."

HLZ: Seit wann seid ihr in der GEW-Tarifarbeit aktiv?

Bine Friedrich

Annette Karsten

Hannes Grote

Bine Friedrich: Annette und ich haben vor über 20 Jahren in der Tarifkommission angefangen. Ich habe zudem in mehreren Tarifrunden der Verhandlungskommission angehört. Ich war 38 Jahre als sozialpädagogische Fachkraft im Schuldienst, zuletzt an einer Förderschule mit Schwerpunkt geistige Entwicklung in Frankfurt Nied.

Annette Karsten: Ich bin Anfang der 2000er Jahre richtig aktiv geworden. Seit 1985 bin ich sozialpädagogische Fachkraft, ebenfalls an einer Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung im nordhessischen Hofgeismar.

Hannes Grote: Ich bin hier der Frischling und seit 2014 in der Tarifkommission. Mein Brotberuf ist der des Geschäftsführers des Fachbereichs „Geistes- und Kulturwissenschaften" der Universität Kassel. Ich habe festgestellt, dass die Tarifarbeit eine angenehm konkrete Möglichkeit ist, um für Kolleginnen und Kollegen etwas zu bewirken.

HLZ: Wann bereitet ihr euch auf eine Tarifrunde vor?

Annette: Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde. Man fängt schon nach der letzten Runde an, sich mit der nächsten auseinanderzusetzen. Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen sind dabei für mich ganz wichtig.

Hannes: Mit dem Abschluss ist die Arbeit nicht vorbei. Danach stehen wir Rede und Antwort und schildern, wie es zu bestimmten Erfolgen oder Misserfolgen gekommen ist. Wir sind das Bindeglied zwischen den Mitgliedern und dem, was in den Verhandlungen geschieht. Wir beobachten in der Zeit zwischen den Tarifrunden die gesamtwirtschaftliche Lage, Arbeitsmarktdaten und so weiter. Vor diesem Hintergrund entwickeln wir dann Forderungen.

Annette: Gerade die vorletzte Tarifrunde, bei der wir die Lehrkräfte-Entgeltordnung geschafft haben, hat uns in der Zeit danach noch so richtig bewegt. Es war von Anfang an klar, dass sie weiterentwickelt werden muss. In vielen Gesprächen haben Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Schulformen gesagt: „Da ist aber noch Handlungsbedarf!" Deswegen ist die Weiterentwicklung der Entgeltordnung jetzt eine unserer wichtigen Erwartungen.

Bine: Die Entgeltordnung war unglaublich zeitaufwändig. Sie muss ständig weiterentwickelt werden, auch weil sich die Arbeitswelt weiterentwickelt. Nach den Abschlüssen haben wir immer Veranstaltungen gemacht, in denen wir informieren. Zwischen den Tarifrunden findet ganz viel Arbeit statt, auch Schulungen, um die Mitglieder gut beraten zu können.

Hannes: Im Übrigen gibt es ja auch das, was man gemeinhin „Tarifpflege" nennt. Zwischen den Verhandlungen treffen sich Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeber. Wir haben zum Beispiel bei den Gesprächen über Entfristungen im Hochschulbereich fünf Jahre einer Betonmauer des Schweigens gegenübergesessen. Aber das war wichtig, um dieses Thema in die Verhandlungen hereinzuholen. So haben wir dann 2024 die schuldrechtliche Vereinbarung geschafft. Am Ende der Verhandlung steht ein Einigungspapier. Und danach setzen sich die „Ingenieure" des Tarifvertrags zusammen und übersetzen es in juristisch astreinen Vertragstext. Das kann bis zu einem Jahr dauern.

Bine: Es wird auch nicht der komplette Tarifvertrag neu verhandelt. Es werden nur einzelne Bestimmungen gekündigt und neu verhandelt. Das Gehalt wird immer gekündigt und dann noch andere Teile ...

Annette: ... und die sind nicht immer nur GEW-Punkte. Wir sind ja eine Tarifgemeinschaft mit Schwestergewerkschaften, die auch eigene Forderungen haben. Es ist interessant, herauszufinden, wo die Schwerpunkte in den anderen Berufsgruppen sind, bei der Polizei oder den Straßenwärtern zum Beispiel. Manchmal ist der Forderungskatalog zuerst ein bunter Strauß, den ich nicht immer nachvollziehen kann. Im Gespräch mit den anderen Gewerkschaften wird es dann klarer.

Bine: Ich werde nie das Erlebnis mit den Forstarbeitern vergessen. Sie haben uns erklärt, dass sie mit ihrem Privatwagen in den Wald fahren müssen. Deswegen war ihnen die Forderung ganz wichtig, dass die Pauschale zur Reparatur ihres Autos erhöht wird. Sie mussten sogar das Benzin für ihre Motorsägen selbst bezahlen.

Annette: Auf den ersten Blick war das für uns völlig unvorstellbar – andererseits müssen wir SozPäds unsere digitalen Endgeräte ja auch selbst anschaffen!

Hannes: Das sind schöne Beispiele für übergewerkschaftliche Solidarität. Wir machen uns die Forderungen für HessenForst zu eigen. Und umgekehrt sehen die Kolleginnen und Kollegen von der GdP oder der IG BAU ein, dass es für 12.000 studentische Hilfskräfte eines TVStuds bedarf. Das Element der Solidarität macht uns stark gegenüber dem Arbeitgeber, denn wir gehen für die Gesamtforderungen auf die Straße. Es kann dann wirklich Eindruck machen, wenn zum Beispiel die Kollegen von HessenForst ihre Motorsägen anwerfen und richtig Krach machen – für uns alle.

HLZ: Wie tritt unser Gegenüber bei den Verhandlungen auf?

Bine: Das ist manchmal schwer zu ertragen. Wenn eine Verhandlerin zum Beispiel fragt: „Was regt ihr euch denn so auf wegen 50 Euro?“ Die helfen einer Erzieherin beim Wochenendeinkauf! Sie verstehen nicht, dass sich eine Erzieherin in Frankfurt kaum eine Wohnung leisten kann. Manchmal war die Wortwahl so unverschämt, dass es für mich schwer war, ruhig zu bleiben. Wenn viele auf die Straße gehen, müssen sie uns ernstnehmen.

HLZ: Könnt ihr den Unterschied zwischen Tarif- und Verhandlungskommission erklären?

Bine: Die GEW-Tarifkommission setzt sich aus Angestellten aus den Kreis- und Stadtverbänden zusammen. Das Gremium wählt dann das ehrenamtliche Mitglied der GEW-Verhandlungskommission. Die setzt sich noch aus der oder dem Tarifverantwortlichen auf Bundesebene zusammen. Beim letzten Mal hat aber Thilo das erstmals als Landesvorsitzender übernommen. Das war sehr gut, weil er in der Materie des hessischen Schuldiensts fest verankert ist. Hinzu kam Sebastian Guttmann für das Referat Tarif und Besoldung. Es gibt ja von allen Gewerkschaften Tarifkommissionen. Deswegen gibt es die Verhandlungskommission als kleinen Kreis, dann geht man wieder in die Tarifkommissionen.

Hannes: Das ist eine permanente Pendeldiplomatie. In der Tarifkommission sind Mitglieder aus allen Regionen, aber auch aus allen Berufsfeldern. Sie kennen die speziellen Anliegen aus ihrem Bereich.

HLZ: In den letzten Jahren fanden immer drei Verhandlungsrunden statt. Erst bei der dritten gab es einen erkennbaren Willen, zu einer Einigung zu kommen.

Bine: Genau, und vorher ist der Austausch mit den anderen Gewerkschaften ganz wichtig. Die dritte Runde ist dann die entscheidende, aber auch die heftigste.

Hannes: Natürlich werden Argumente ausgetauscht, aber es ist auch ein Fingerhakeln oder ein Armdrücken. Es kann dann schon mal nachts um zwei das Handy klingeln, damit die Tarifkommission zusammenkommt, um den erzielten Zwischenstand zu beraten.

Annette: Auch wenn das Gerüst immer das gleiche ist, habe ich in jeder Tarifrunde unterschiedliche Dynamiken erlebt. Die Verantwortung der Verhandlungsführung ist sehr groß. Wir hatten durchaus schon Runden, bei denen nicht klar war, ob es tatsächlich zu einem Abschluss kommt. Dinge wie stufengleiche Höhergruppierung haben wir nur erreicht, weil vorher viele auf die Straße gegangen sind. Das macht was mit uns, und auch mit unserem Gegenüber.

Hannes: Das Vertrauen zwischen unserer Verhandlungsführung und der Tarifkommission ist ganz wichtig. Keine Tarifverhandlung ist planbar. Man muss gegebenenfalls sehr schnell und dennoch bestimmt reagieren können.

Annette: Bei uns in Hessen ist es ein gutes Miteinander der Gewerkschaften. Wir führen die Verhandlungen mit allen beteiligten Gewerkschaften gemeinsam, das macht uns stark.

Hannes: Wir sind im November das erste Mal mit allen einzelnen Tarifkommissionen der Gewerkschaften zusammengekommen, um unsere Forderungen für die Tarifrunde 2026 gemeinsam zu beschließen. Das war ein neues Format. Hier hat sich ein neues Miteinander entwickelt.

HLZ: Es gibt also keinen Automatismus und es geht nicht um reine Tariffolklore. Wenn es zu einer Einigung kommt, schaut die Tarifkommission als erstes darauf?

Bine: Die Verhandlungskommission geht mit einem Ergebnis in die Tarifkommission. 2024 war die Inflationsausgleichsprämie der Knackpunkt. Wir waren eigentlich nicht dafür, aber der Arbeitgeber wollte sie unbedingt. Wir haben das dann mitgebracht und gefragt: „Wie seht ihr das?“ Letztendlich haben alle gesagt: „Am wichtigsten ist, dass es mehr Geld gibt, auch wenn sich die Pauschale nicht in der Rente niederschlägt.“ Das Votum war am Ende ganz klar.

HLZ: Was ist euer Gefühl für die nächste Tarifrunde?

Bine: Ich bin jetzt in Rente und nur noch Beobachterin. Ich werde euch begleiten und bei allen Aktionen mitmachen.

Hannes: Du wirst uns sicher fehlen. Das Land trägt wie eine Monstranz vor sich her, dass die unstillbare Gier der Beschäftigten zu Finanzproblemen führe. Die Verhandlungen werden alles andere als leicht. Sie werden wesentlich geprägt sein durch den zuvor erzielten Abschluss auf Bundesebene – sollte es ihn geben. Ich stelle mich darauf ein, dass der Arbeitgeber mauern wird.

Annette: Das sehe ich genauso. Es wird eine knallharte Runde. Ich bin gespannt, ob wir zum ersten Mal in Hessen eine Schlichtung erleben. Deswegen ist es jetzt so wichtig, die Leute mitzunehmen. Alle, die wir jetzt mobilisieren, helfen uns später in den Verhandlungen. Auch die Unterstützung der Beamtinnen und Beamten ist ganz wichtig.

Zum Inhaltsverzeichnis

Tax the rich!

Tarifrunde in Zeiten angespannter öffentlicher Haushalte

Kai Eicker-Wolf

Stehen Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst an, verweist die Landesregierung reflexhaft auf begrenzte Einnahmen. Das Gleiche passiert bei Forderungen nach Ausgabensteigerungen für den Bildungsbereich. Tatsächlich handelt es sich bei „begrenzten Einnahmen" um einen vermeintlichen Sachzwang, der sich durch eine sachgerechte Besteuerung großer Vermögen beseitigen ließe.

Für das Bildungssystem sind in Deutschland insbesondere die Bundesländer verantwortlich. Auf sie entfallen mehr als zwei Drittel der gesamten Bildungsausgaben, da sie für die innere Schulverwaltung und damit für die Beschäftigung der Lehrkräfte zuständig sind. Hinzu kommt die Verantwortung für Personal und Infrastruktur der Hochschulen. Mit fast 25 Prozent schultern auch die Kommunen einen wesentlichen Teil der Ausgaben für Bildung. Zu Buche schlagen hier vor allem die Aufwendungen für die Beschäftigten und die Infrastruktur der Kitas sowie die Ausgaben im Bereich der äußeren Schulverwaltung.

Zur Finanzierung von Ausgaben der Bundesländer sieht das Grundgesetz unter anderem zwei Steuerarten vor, die sich auf Vermögensbestände beziehen: die Vermögensteuer sowie die Erbschafts- und Schenkungssteuer. Während erstere gar nicht mehr erhoben wird, gehen den Bundesländern durch Schlupflöcher im Bereich der Erbschafts- und Schenkungssteuer jährlich Milliardenbeträge verloren. Darunter leiden indirekt auch die Kommunen, die neben ihren Steuereinnahmen erhebliche finanzielle Mittel vom Land in Form von Zuweisungen erhalten. Aktuell beträgt der Anteil aus Landesmitteln an den kommunalen Haushalten in Hessen rund 24 Prozent.

Reiche werden geschont

In Deutschland nahmen Debatten um Steuersenkungen Mitte der 1990er Jahre stark zu. Insbesondere seitens der deutschen Industrie wurde mit Verweis auf den globalen Wettbewerb und die angeblich bedrohte internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland die Forderung nach einer tiefgreifenden Steuerreform laut. Die Politik kam diesem Wunsch in den folgenden Jahren nach. Dies betraf auch vermögensbezogene Steuern – und damit wichtige Einnahmequellen der Bundesländer. So wurde die Vermögensteuer ab 1997 ausgesetzt. Das Bundesverfassungsgericht hatte zwei Jahre zuvor eine Bevorteilung von Grund- und Immobilienvermögen gegenüber anderen Vermögensformen gerügt. Nach dem entsprechenden Urteil hätte die Vermögensteuer verfassungskonform reformiert werden müssen. Die CDU-geführte Regierung unter Helmut Kohl ließ allerdings die vom Bundesverfassungsgericht gesetzte Frist zur Anpassung verstreichen. Damit fließen den Bundesländern seit 1997 nur noch aus der Besteuerung von Erbschaften und Schenkungen vermögensbezogene Steuereinnahmen zu.

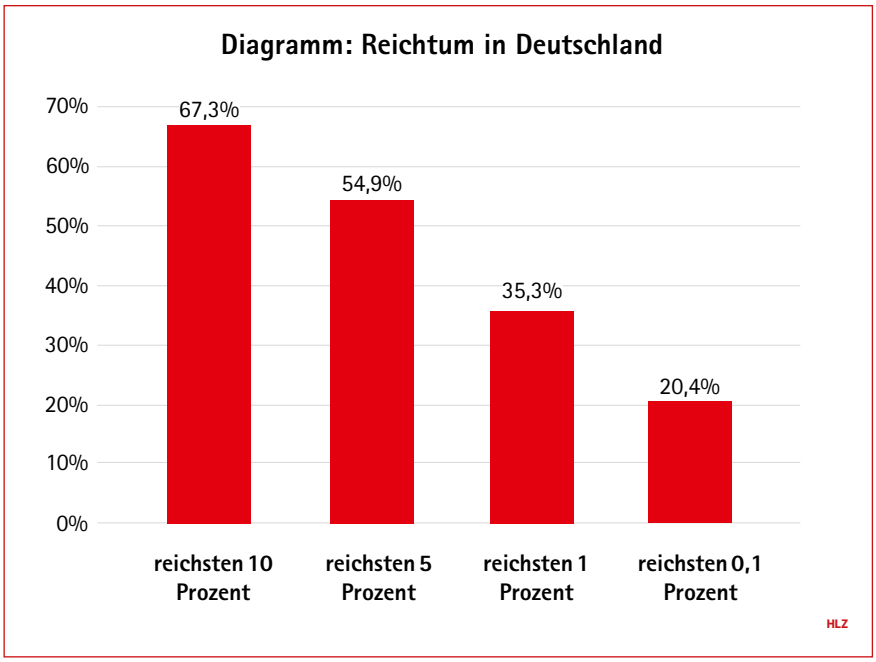
In Deutschland werden nach den verfügbaren Schätzungen jährlich mindestens 300 Milliarden Euro vererbt oder verschenkt. Dabei entfällt die Hälfte aller Erbschaften und Schenkungen auf die reichsten 10 Prozent der Begünstigten. Die Erbschaftssteuer sieht je nach Verwandtschaftsgrad unterschiedliche Steuerklassen vor. Diese wiederum weisen verschiedene Freibeträge und unterschiedliche, mit der Höhe der Erbschaft steigende Steuersätze auf. Hinzu kommen viele Detailregelungen, wie etwa eine großzügige Steuerbefreiung für selbstgenutzte Immobilien.

Von Relevanz ist mit Blick auf Verteilungsfragen vor allem die Behandlung von Unternehmensvermögen, da diese in den besonders großen Erbschaften übertragen werden. Seit der vorletzten Reform der Erbschaftssteuer im Jahr 2009 bestehen weitgehende Verschonungsregeln für Betriebsvermögen, das seitdem ganz oder zumindest weitgehend steuerfrei übertragen werden kann. Hieran hat auch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2014 nichts geändert, welches diese Privilegierung großer Erbschaften eigentlich für grundgesetzwidrig erklärt hatte. Unternehmenserbschaften werden auch nach der aufgrund des Urteils fälligen Reform im Jahr 2016 weiter bevorzugt.

So fallen für ein geerbtes Unternehmen bis zu einem Wert von 26 Millionen Euro keine Steuern an, wenn der Betrieb für sieben Jahre in der bestehenden Form fortgeführt wird. Bei einem Unternehmenswert zwischen 26 und 90 Millionen Euro sinkt die Steuerbefreiung zwar kontinuierlich auf null, allerdings kann die erbende Person die so genannte Schonungsbedarfsprüfung in Anspruch nehmen. Der oder die Erbende muss nur maximal 50 Prozent des eigenen Privatvermögens für die Begleichung der Erbschaftssteuer auf ein geerbtes Unternehmen einsetzen. Ein Kind, das über kein Privatvermögen verfügt, kann so im Extremfall ein Unternehmensvermögen in Milliardenhöhe von seinen Eltern durch Schenkung erhalten, ohne auch nur einen Cent Erbschaftssteuer zu zahlen. Es ist deshalb wenig verwunderlich, dass die eigentlich progressiv ausgestaltete Steuer de facto regressiv wirkt – das heißt, sehr hohe Erbschaften und Schenkungen werden aufgrund der besonderen Regeln für Unternehmen geringer besteuert als weniger hohe Nachlässe.

Einnahmeverluste folgen

Angesichts der unzureichenden Besteuerung von großen Vermögen ist eine hohe Ungleichverteilung des Reichtums in Deutschland kein Wunder. Verschiedene empirische Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die reichsten 10 Prozent mindestens 60 Prozent des gesamten Nettovermögens besitzen. Im April veröffentlichten Daten der *Deutschen Bundesbank* zufolge ist die Ungleichverteilung in Deutschland im Vergleich der EU-Staaten besonders groß. Die immer ungleichere Verteilung von Reichtum durch Verzicht auf jede auch nur moderate Besteuerung von großen Vermögensbeständen ist eine wesentliche Ursache für die strukturelle Unterfinanzierung der Bundesländer und Kommunen. Kaputte Schulen, marode Hochschulgebäude, fehlendes Geld für pädagogisches Personal und dessen angemessene Bezahlung hängen unmittelbar mit der Nicht-Besteuerung von großen Vermögen zusammen.



Anteil der reichsten 10, 5, 1 und 0,1 Prozent der Bevölkerung am Gesamtvermögen in Prozent, Quelle: Carsten Schröder u.a.: MillionärInnen unter dem Mikroskop: Datenlücke bei sehr hohen Vermögen geschlossen – Konzentration höher als bisher ausgewiesen, DIW-Wochenbericht 29/2020.

Nach Berechnungen von Julia Jirmann vom *Netzwerk Steuergerechtigkeit* unterschätzt der Subventionsbericht diese Privilegierung – sie nennt eine Summe von aktuell rund 8 Milliarden Euro. Zum gleichen Ergebnis kommt ein jüngst erschienenes Gutachten des *Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung*. Insgesamt dürften sich die Erbschaftssteuerausfälle aufgrund der unzureichenden Besteuerung von Unternehmenserbschaften seit 2009 auf gut 90 Milliarden Euro belaufen. Der hessische Anteil hieran beträgt knapp 7 Milliarden Euro.

Für die seit 1997 nicht mehr erhobene Vermögenssteuer gibt es ebenfalls eine Schätzung über die seitdem entfallenen Einnahmen in Deutschland insgesamt. In einer *Oxfam*-Studie aus dem Jahr 2024 errechnen Michaela Alka und Christoph Trautvetter, dass sich die entsprechenden Ausfälle bis zum Jahr 2023 auf 387 Milliarden Euro belaufen. Eine moderate Fortschreibung einschließlich des Jahres 2025 führt zu einem Ausfall in Höhe von rund 450 Milliarden Euro. Hiervon entfallen etwa 34 Milliarden Euro auf Hessen. Würde eine moderate Vermögensteuer (Freibetrag eine Million Euro, Steuersatz zwischen 1 und 2 Prozent) wieder eingeführt und würden Unternehmenserbschaften wie alle anderen Erbschaften auch besteuert, würden dem hessischen Landeshaushalt jährlich zwischen 2,5 und 3 Milliarden Euro zusätzlich zufließen – und dies unter Berücksichtigung des Finanzkraftausgleichs zwischen den Bundesländern.

Neoliberale Propaganda unglaubwürdig

Unternehmensverbände führen gegen vermögensbezogene Steuern gerne ins Feld, dass diese Betriebe und damit Arbeitsplätze gefährdeten. Denn Erbschafts- und Vermögensteuern müssten gerade im Falle einer schwachen Ertragslage beziehungsweise bei fehlenden liquiden Mitteln „aus der Substanz“ bezahlt werden. Diese Argumente laufen ins Leere, denn den vermeintlichen Problemen kann mit zwei Instrumenten begegnet werden: zum einen mit der Stundung von Steuerzahlungen, zum anderen mit der Übertragung von Unternehmensanteilen an die öffentliche Hand.

Ein weiteres Argument, das gegen die Besteuerung großer Vermögen und Erbschaften angeführt wird, ist die Gefahr einer Flucht von Kapital oder von reichen Personen ins Ausland. Tatsächlich gibt es kaum einen empirischen Beleg dafür, dass die Erhebung von Erbschafts- und Vermögensteuern massive Wohnsitz- oder Vermögensverlagerungen zur Folge hätte. Außerdem verhindern in Deutschland verschiedene Regelungen ebendies. So macht etwa die Wegzugsbesteuerung den Umzug von reichen Personen ins Ausland extrem teuer – laut Berechnungen von *Oxfam* müsste die BMW-Erbin Susanne Klatten in so einem Fall 6,5 Milliarden Euro ihres Vermögens bezahlen. Wer an das Märchen der Steuerflucht glaubt, geht einer neoliberalen Propaganda auf den Leim, die in den vergangenen Jahrzehnten eine Besteuerung von großen Unternehmenserbschaften und Vermögen erfolgreich zurückgedrängt hat.

Literatur

Michaela Alka/Christoph Trautvetter: Keine Angst vor Steuerflucht. 100 Jahre demokratische Gegenmaßnahmen und ihre Bedeutung für die Besteuerung deutscher Milliardenvermögen, Oxfam, Berlin 2024.
Stefan Bach u. a.: Reform der Erbschaftsteuer – Aufkommen und Verteilungswirkungen. DIW Kompakt, Berlin 2025.
Julia Jirmann: Milliardenvermögen steuerfrei erben: die Verschonungsregel machts möglich, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2025.
Julia Jirmann: Steuerprivilegien bei Erbschaften und Schenkungen. Auswirkungen auf die Verteilungsgerechtigkeit in Deutschland, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2022.

Zum Inhaltsverzeichnis

#NoCuts – keine Kürzungen!

Der Hochschulpakt und die anstehende Tarifrunde Hessen

Tobias Cepok

Die gute Nachricht zuerst: Widerstand und Kritik lohnen sich. Das zeigt zum Beispiel der Blick nach Frankfurt: Die Leitung der Goethe-Universität plante die Einführung einer maximalen Studiendauer und den verpflichtenden Erwerb von Deutschzertifikaten für alle internationalen Studierenden – selbst bei rein englischsprachigen Studiengängen. Eine drohende Zwangsexmatrikulation bei längeren Studienzeiten und ein Deutschnachweis auch für Studierende, die ausschließlich englischsprachige Lehrveranstaltungen besuchen, hätten den ohnehin schon hohen Druck auf Studierende übermäßig erhöht.

Die Pläne ignorierten die studentische Lebensrealität: Über 70 Prozent der Studierenden arbeiten neben dem Studium, durchschnittlich 21 Stunden pro Woche. Die Studierenden gingen gegen diese Pläne Ende des letzten Jahres auf die Barrikaden. Eine Protestwoche, eine Kundgebung, eine gute besuchte Vollversammlung und viel universitätsinterne und öffentliche Kritik führten bei der Hochschulleitung zu der Einsicht, die Pläne deutlich abzuschwächen. Ebenfalls sorgte die Kritik von GEW, Beschäftigten und Studierenden dafür, dass die ersatzlose Schließung der psychologischen Beratungsstelle für Studierende wohl nicht erfolgen soll.

Einschnitte auch bei Lehrkräftebildung

Die schlechte Nachricht: Die massiven Kürzungen aufgrund des hessischen Hochschulpaktes mit bis zu 10 oder sogar 15 Prozent Einsparungen bis 2031 bleiben bestehen. Eingespart wird vor allem beim Personal. Die Qualität des Studiums und die Betreuung der Studierenden sind gefährdet. Auch der abgeschlossene Digitalpakt mit den Hochschulen preist diese Kürzungen ein. So umfasst dieser 120 Millionen Euro über sechs Jahre anstelle von zuvor 112 Millionen Euro über fünf Jahre – also jährlich 20 anstatt 22,4 Millionen Euro. Das entspricht einer nominalen Kürzung um etwa 10 Prozent, in Anbetracht von Inflation und gestiegenen IT-Kosten deutlich mehr. Diese Einschnitte gefährden die Qualität von Lehre und Forschung, senken die Attraktivität der Arbeitsplätze und schwächen den Bildungsstandort Hessen. Die GEW hält an ihrer Forderung fest, im Zuge der Lockerung der Schuldenbremse sowie durch höhere Steuereinnahmen ein zusätzliches hessisches Hochschulinvestitionsprogramm aufzulegen.

An der Technischen Universität Darmstadt werden die Institute für Sport- und Geowissenschaften geschlossen. Die Ausbildung von Lehrkräften in Südhessen wird darunter massiv leiden. Nach von der GEW unterstützten Protesten von Studierenden und Beschäftigten und einem eindringlichen Appell des Landessportbundes sah sich sogar das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen genötigt, die Hochschulleitung um eine Verschiebung der Entscheidung zu bitten – leider ohne Erfolg.

Der Personalrat der Philipps-Universität Marburg erreichte eine Vereinbarung über einen „Sozialplan“ für Beschäftigte, die besonders vom Stellenabbau betroffen sind. Zwar bleibt das Ziel, Stellenabbau grundsätzlich zu vermeiden, aber für den Fall, dass zumindest einzelnen Beschäftigten durch zum Beispiel Vorzug bei internen Ausschreibungen geholfen werden kann, ist eine solche Vereinbarung besonders hervorzuheben. Ebenso konnte die zur Disposition gestellte Hausdruckerei der Universität durch den Einsatz des Personalrats gerettet werden.

Die Botschaft dieser Beispiele: Scheinbar unabänderlich wirkende Pläne können durch entschlossenen Protest und konkrete Vorschläge verändert werden. Dies sollte uns allen ein Zeichen sein, dass sich der Einsatz auch gegen fest beschlossene Kürzungen lohnt. Sie setzen den Rahmen für eine herausfordernde Tarifrunde. Es wird auch auf den Protest aus den Hochschulen ankommen, ob in Hessen ein akzeptables Tarifergebnis erreicht wird. Neben der allgemeinen Kostensteigerung für Nahrungsmittel sind gerade in den Hochschulstädten die Mietpreise in den letzten Jahren explodiert. Eine deutliche Lohnsteigerung muss auch aus diesem Grund erreicht werden.

Entfristung per Tarifvertrag?

Außerdem werden die bisherigen schuldrechtlichen Vereinbarungen mit dem Land Hessen Gegenstand der Verhandlungen sein. Bei der letzten Tarifrunde 2024 konnte eine Vereinbarung für mehr unbefristete Beschäftigung in der Wissenschaft durchgesetzt werden. Das Land Hessen hat sich gegenüber den Gewerkschaften auf 1.850 unbefristete Stellen bis zum Jahr 2030 festgelegt und hat in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen konkrete Zwischenziele verankert. Nach den Auswertungen der GEW Hessen wurden diese Zwischenziele bislang deutlich verfehlt. Vor allem die Technische Universität Darmstadt und die Goethe-Universität Frankfurt bleiben deutlich unter den vereinbarten Zahlen zur Entfristung wissenschaftlich Beschäftigter. Aber auch die Frankfurt University of Applied Sciences sowie die Universität Kassel verpassten ihre Ziele.

Die Universität Marburg übertrifft als einzige Hochschule die gesetzten Ziele. Eine unsichere Hochschulfinanzierung gefährdet die Schaffung unbefristeter Arbeitsverhältnisse. Die GEW wird dennoch auf einer Durchsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung bestehen.

Hilfskräfte in den TV-Hessen!

Eine weitere Vereinbarung betrifft die studentischen Hilfskräfte. 2024 konnten ein Mindestentgelt, eine Mindestvertragslaufzeit und ein Mindeststundenumfang mit dem Land vereinbart werden. Während die Anhebung der Gehälter erfolgte, wird zahlreichen Rückmeldungen an die GEW Hessen zufolge massenhaft gegen die vorgesehene Mindestvertragslaufzeit und den Mindeststundenumfang verstoßen. Nicht nur deshalb, sondern auch um das Streikrecht der Hilfskräfte juristisch zu garantieren, haben die Gewerkschaften diese schuldrechtliche Vereinbarung gekündigt. Nach Einschätzungen der GEW Hessen besteht die Chance zur vollständigen Aufnahme der Hilfskräfte in den Tarifvertrag. Es wird darauf ankommen, ob diese selbst der Forderung in der Tarifrunde lautstark Gehör verschaffen (siehe hierzu das untenstehende Interview mit Patricia Ruhland).

Höhere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen sind geboten, um als attraktiver Arbeits- und Wissenschaftsstandort Hessen auch in Zukunft konkurrenzfähig zu sein. Das müssen wir gemeinsam sehr deutlich machen – sowohl bei möglichen Aktionen im Rahmen der Verhandlungen mit dem Land als auch gegenüber der Goethe-Universität Frankfurt und der Technischen Universität Darmstadt, die tarifrechtlich selbständig sind.

„Studentische Hilfskräfte übernehmen immer mehr Verantwortung“

Patricia Ruhland ist als studentische Hilfskraft an der Professur für Ostmitteleuropäische Geschichte an der Justus-Liebig-Universität Gießen tätig. Anlässlich der aktuellen Forderung nach einer Aufnahme in den TV-H hat Niklas Beick sie für die HLZ nach den Arbeitsbedingungen an den Hochschulen gefragt.

Welche Herausforderungen für studentische Hilfskräfte erlebst du an deiner Hochschule?

Durch die aktuellen Kürzungen im Hochschulpakt erlebe ich an der Justus-Liebig-Universität eine zunehmende Verlagerung von Aufgaben nach unten. Studentische Hilfskräfte sind für die einzelnen Lehrstühle vergleichsweise kostengünstig, weshalb sie zunehmend Tätigkeiten übernehmen, die zuvor von Postdocs oder Promovierenden ausgeführt wurden. Dazu zählt beispielsweise die Planung von Lehrveranstaltungen, aber auch eine stärkere Einbindung in die Projektarbeit der jeweiligen Professor:innen. Damit gehen immer mehr Aufgaben mit hoher Verantwortung einher. Die steigende Arbeitsbelastung und Verantwortung wirken sich nicht selten auch psychisch auf die studentischen Hilfskräfte aus und stellen eine große Herausforderung dar.

Warum engagierst du dich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von studentischen Hilfskräften und was ist dir beim Einsatz für eine tarifliche Regelung besonders wichtig?

Ich engagiere mich vor allem deshalb für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, weil ich die Arbeit als studentische Hilfskraft grundsätzlich für sehr sinnvoll halte. Sie bietet Studierenden die Möglichkeit, schon früh Erfahrungen im wissenschaftlichen Arbeiten zu sammeln und Einblicke in den universitären Betrieb zu bekommen. Gleichzeitig ist die Tätigkeit oft deutlich flexibler als viele andere Nebenjobs und dadurch gut mit dem Studium vereinbar. Da viele Studierende auf ein eigenes Einkommen angewiesen sind, ist diese Form der Beschäftigung von großer Bedeutung. Beim Einsatz für eine tarifliche Regelung ist mir besonders wichtig, dass studentische Hilfskräfte überhaupt einen Tarifvertrag erhalten. Darüber hinaus geht es in den Tarifverhandlungen auch darum, ein klares Signal zu setzen: Studentische Hilfskräfte sollen an den Universitäten stärker wertgeschätzt und als vollwertige Mitarbeiter:innen anerkannt werden.

Was meinst du, können wir die Aufnahme der studentischen Hilfskräfte in den Tarifvertrag erreichen? Und was bräuchte es dafür?

Die Ausgangslage ist derzeit schwierig. Die Kürzungen in Hessen zeigen deutlich, dass die aktuelle Landesregierung zu wenig Geld in Bildung und Hochschulen investiert. Diese Unterfinanzierung verschärft die Situation an den Universitäten insgesamt und erschwert auch die Aufnahme studentischer Hilfskräfte in den Tarifvertrag. Gleichzeitig liegt darin aber auch eine Chance: Eine tarifliche Regelung für studentische Hilfskräfte könnte für die Landesregierung ein wichtiger Schritt sein, um den Dialog zu verbessern und den Arbeitsrealitäten an den Hochschulen zumindest teilweise gerecht zu werden. Entscheidend dafür ist vor allem eine breite Unterstützung innerhalb der Universitäten selbst. Es braucht nicht in erster Linie gesamtgesellschaftlichen Druck, sondern Solidarität innerhalb des Hochschulbetriebs. Professor:innen, Postdocs und andere wissenschaftliche Mitarbeiter:innen müssen sich gemeinsam mit studentischen Hilfskräften für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Nur mit dieser Rückendeckung kann ausreichend Druck aufgebaut werden, um echte Verbesserungen zu erreichen.

Zum Inhaltsverzeichnis

Streik und Arbeitskampfrecht

Rechtliche Hinweise anlässlich der hessischen Tarifrunde

In Hessen verhandeln die Gewerkschaften und das Land ab dem 27. Februar 2026 unter anderem über höhere Einkommen. Wir haben gute Argumente für eine Steigerung der Tabellen um 7 Prozent, mindestens 300 Euro. Es ist aber nicht zu vermuten, dass der Innenminister gleich zu Beginn auf unsere Forderungen eingehen wird. Zu den letzten hessischen Tarifrunden gehörte immer – wie bei nahezu allen Tarifauseinandersetzungen – neben den Verhandlungen auch das Mittel des Arbeitskampfes, mit dem die Gewerkschaften Druck auf den Arbeitgeber ausüben können.

Streik als legitimes Mittel der Interessenvertretung

Das Streikrecht ist verfassungsrechtlich im Rahmen der „Koalitionsfreiheit“ (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) geschützt. Aus dieser leitet sich das Recht ab, seine Interessen gemeinsam durchzusetzen und dafür das Mittel des Arbeitskampfes zu nutzen. In Deutschland ist ein Streik nur rechtmäßig, wenn er von einer Gewerkschaft getragen wird. Das bedeutet, dass ein gewerkschaftlicher Streikaufruf vorliegen muss.

Die Gegenstände, um die es bei einem Streik geht, müssen als Tarifnorm vorher gekündigt worden sein. Erst ab dann ist die sogenannte „Friedenspflicht“ formal aufgehoben. In Hessen ist das ab dem 1. Februar 2026 der Fall. Bei Tarifverhandlungen sprechen die Tarifvertragsparteien regelmäßig aber auch über Themen, die sich nicht in gekündigtem Zustand befinden. Ein Beispiel dafür ist die in § 20 TV-H geregelte Jahressonderzahlung. Die soll nämlich erhöht werde, obwohl § 20 TV-H nicht gekündigt wurde. 100 Prozent Jahressonderzahlung ist daher keine „Forderung“ im engeren Sinne, soll jedoch nach dem Willen der Gewerkschaften mitverhandelt werden. Das ist bei Tarifverhandlungen ein übliches Vorgehen. Auf einem Warnstreikaufruf wird aber die Jahressonderzahlung aus diesem Grund nicht genannt werden.

Und noch eine Einschränkung: Ein Streikaufruf einer Gewerkschaft hat das sogenannte Ultima-Ratio-Prinzip zu beachten. Das heißt, ein Streik muss das letzte Mittel sein, welches in der Tarifauseinandersetzung angewandt wird. Vorher müssen die Tarifvertragsparteien miteinander verhandelt haben. Warnstreiks sind daher frühestens nach dem 27. Februar möglich.

Wer darf alles streiken?

Ruft eine Gewerkschaft die Beschäftigten zu einem Streik auf, haben alle Arbeitnehmer:innen der aufgerufenen Einrichtungen ein Streikrecht, sofern sie vom „Streikgegenstand“ betroffen sind. Streikgegenstände sind, wenn es in der hessischen Runde 2026 zu Arbeitskämpfen kommen sollte, neben den Entgelten auch die Aufnahme der studentischen Beschäftigten in den TV-H sowie die Entgelte der Praktikant:innen und Auszubildenden. Diese Gruppen können also an möglichen Warnstreiks teilnehmen. Kolleg:innen, die nicht Mitglied der aufrufenden Gewerkschaft sind, können sich ebenfalls am Streik beteiligen. Allerdings erhalten nur Mitglieder von ihrer Gewerkschaft Streikgeld und bei Bedarf Rechtsschutz.

Was ist mit denen, die nicht streiken wollen?

Niemand wird zu einem Streik gezwungen. Aber: Alle, die nicht mitmachen, gefährden den Erfolg. In Hessen sind Tarifbeschäftigte in den einzelnen Schulen oft nur in geringer Zahl vertreten. Dann hat eine Streikteilnahme nicht zur Folge, dass der tägliche Ablauf in der Einrichtung ernsthaft gestört wird. Umso wichtiger ist es daher, an den Streikkundgebungen teilzunehmen. Der Arbeitgeber wird genau beobachten, wie stark sich die Beschäftigten auch im Vergleich zur letzten Tarifbewegung 2024 engagieren.

Wie komme ich an mein Streikgeld?

Bei Warnstreiks zahlt die GEW pro Streiktag den nachgewiesenen Nettogehaltsabzug (Kopie des Gehaltsnachweises erforderlich) als Streikgeld, maximal das Dreifache des auf den nächsten vollen Euro aufgerundeten monatlichen Mitgliedsbeitrags. Ein Antrag auf Streikgeld wird zeitnah vor möglichen Arbeitskämpfen zur Verfügung gestellt. Das Streikgeld unterliegt nicht der Einkommenssteuer. Die Streikenden sollen sich in die Streiklisten eintragen.

Welche Reaktionen des Arbeitgebers sind möglich?

Der Arbeitgeber kann den Teil des Entgeltes, der auf den Zeitraum der Teilnahme an einem Streik entfällt, einbehalten. Eintragungen in Personalakten, Abmahnungen oder Kündigungen wegen der Teilnahme an einem Streik sind rechtswidrig.

Den Arbeitgeber über Beteiligung informieren?

Über eine persönliche Streikteilnahme muss die streikende Person ihren Arbeitgeber nicht informieren. Auf Anfrage des Arbeitgebers sind Einrichtungsleitungen verpflichtet, die Namen von Beschäftigten zu nennen, die an einem Streiktag nicht zum Dienst erschienen sind. Aus Kollegialität kann es sinnvoll sein, die Teilnahme anzukündigen. Das erleichtert zum Beispiel betroffenen Eltern, solidarisch zu bleiben.

Am 9. März 2024 haben Beamt:innen des Landes Hessen die Tarifverhandlungen im Rahmen eines Aktionstags des DGB gut seh- und hörbar unterstützt. In der aktuellen Tarifrunde wird ein deutliches Signal der Beamt:innen erneut gefordert sein.

„Was geht mich als Beamten die Tarifrunde an?"

Die Tarifverhandlungen zum TV-H finden zwischen den Gewerkschaften und dem Land Hessen statt. Da der TV-H nur für die tarifbeschäftigten Angestellten des Landes unmittelbar gilt, wird mitunter die Frage gestellt, ob die Tarifrunde die Beamt:innen überhaupt betrifft. Die Antwort lautet eindeutig ja! Denn nach wie vor dienen die in Tarifverhandlungen erreichten Lohnsteigerungen als Maßstab für die Erhöhung der Besoldung. Die hessischen Regierungsparteien CDU und SPD haben in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten: *„Gleichzeitig sind wir bestrebt, die Tarifverhandlungsergebnisse weiterhin zeitgleich und systemgerecht auf die Beamtenbesoldung und -versorgung zu übertragen."* Weil dies in der Praxis gerne mal vergessen wird, ist die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung immer eine wichtige Forderung der Gewerkschaften.

Da jedoch nur das, was zuvor in Tarifverhandlungen für die Angestellten erstritten wurde, auf die Beamt:innen übertragen werden kann, haben diese ein ureigenes Interesse an einem guten Tarifabschluss. Gleiches gilt für die Pensionär:innen, denn auch ihre Ruhestandsbezüge steigen nicht automatisch. Umgekehrt ist eine gut sichtbare Beteiligung der Beamt:innen an den Aktionen auch für die Tarifbeschäftigten wichtig. Das gilt besonders für die Verhandlungen auf Landesebene, denn Beamt:innen stellen hier – anders als bei den Kommunen – einen großen Teil der Beschäftigten. Ohne ihre Beteiligung kann nicht die volle Durchsetzungskraft erreicht werden, die es für ein bestmögliches Ergebnis braucht. Deshalb ist es sinnvoll und notwendig, dass die Tarifauseinandersetzung von den Beamt:innen mitgetragen wird.

Aber wie können sich Beamt:innen beteiligen? Für eine erfolgreiche Tarifauseinandersetzung ist es wichtig, das Thema im Kollegium präsent zu halten, zum Beispiel durch das Aushängen von Materialien. Besonders hilfreich ist die direkte Ansprache von Kolleg:innen, um die Tarifforderungen und deren Bedeutung zu diskutieren. Dies kann im Rahmen einer Personalversammlung, auf einer Gesamtkonferenz oder auch in Pausengesprächen geschehen. Dem Dienstherrn muss die Unterstützung der Tarifforderungen durch die Beamt:innen deutlich signalisiert werden. Es wird sicher wieder Solidaritätsaktionen, Demonstrationen und Kundgebungen geben, bei denen eine hohe Beteiligung für die Außenwirkung bedeutsam ist und bei denen auch Beamt:innen mitmachen können.

Es bleibt festzuhalten: Grundlage für eine erfolgreiche Tarifrunde ist das gemeinsame solidarische Auftreten aller gewerkschaftlich organisierten Kolleg:innen – egal ob tarifbeschäftigt, verbeamtet oder im Ruhestand. Lasst uns gemeinsam handeln!

Sebastian Guttmann

Zum Inhaltsverzeichnis

Besser mit Tarifvertrag

Immer weniger Beschäftigte erhalten Tariflohn

Roman George

Die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge ist aus Beschäftigtenperspektive von großem Vorteil. Nur durch kollektive Verhandlungen besteht die Möglichkeit, die strukturelle Machtasymmetrie zwischen Unternehmen und Beschäftigten beziehungsweise zwischen Kapital und Arbeit auszugleichen. Wenn Beschäftigte für sich alleine mit ihrem Arbeitgeber über Entgelte und weitere wesentliche Fragen wie die Arbeitszeit verhandeln müssen, stehen sie in aller Regel schlecht da. Eine Vielzahl von Untersuchungen, die nicht zuletzt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung regelmäßig vorlegt, weisen die positiven Effekte von Tarifverträgen nach:

- Das Entgeltniveau in tarifgebundenen Unternehmen ist im Durchschnitt höher als in Unternehmen ohne Tarifvertrag. Das nach wie vor deutlich geringere Lohnniveau in den ostdeutschen Bundesländern kommt zu großen Teilen über die geringere Tarifbindung in diesen zustande.
- Tariflöhne liegen zumeist oberhalb der Niedriglohnschwelle. Tarifverträge wirken also dem Missstand von Armut trotz Erwerbsarbeit entgegen.
- Wer im Geltungsbereich eines Tarifvertrags arbeitet, erhält deutlich öfter Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld.
- Die tariflichen Regelungen zur Eingruppierung sorgen für eine fairere Entgeltstruktur, was auch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist in tarifgebundenen Betrieben deutlich kleiner als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Tarifbindung geht zurück

Wenn Tarifverträge geschwächt werden, wird langfristig die Einkommensungleichheit in einer Gesellschaft größer. Doch es geht nicht nur um Entgelt und Arbeitsbedingungen. Tarifverträge und deren regelmäßige Neuverhandlung – verbunden mit einer betrieblichen Interessenvertretung durch einen Betriebsrat – leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass die einzelnen Beschäftigten Einfluss nehmen können auf den Ort, an dem sie einen Großteil ihrer Lebenszeit verbringen: den Arbeitsplatz. Das stärkt das Erfahren von Selbstwirksamkeit und kollektiver Handlungsfähigkeit. Es droht ansonsten das Empfinden von Ohnmacht und Schutzlosigkeit. Ein solches Gefühl scheint, verstärkt durch die aktuellen wirtschaftlichen Verwerfungen, inzwischen in vielen Betrieben vorzuherrschen. Dies führt dazu, dass rechtspopulistische AfD-Parolen bei Beschäftigten leichter verfangen können – obwohl die Programmatik dieser Partei ganz klar gegen deren eigene Interessen gerichtet ist.

Angesichts dieser Funktionen von Tarifverträgen muss die seit drei Jahrzehnten zu beobachtende Erosion des Flächentarifvertragssystems nachdenklich stimmen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erhebt seit 30 Jahren umfangreiche Daten im Rahmen des IAB-Betriebspanels. Diese zeigen auf, dass die Bedeutung von Flächentarifverträgen kontinuierlich zurückgegangen ist: Während 1996 noch 67 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb arbeiteten, der an einen Branchentarif gebunden war, waren es 2024 nur noch 41 Prozent.

Der Rückgang der Tarifbindung ist maßgeblich auf den Privatsektor zurückzuführen, in welchem diese von 63 auf 33 Prozent eingebrochen ist. Der öffentliche Sektor blieb hingegen weitgehend stabil. Hinzu kommen 8 Prozent der Beschäftigten, die 2024 in einem Betrieb mit Haustarifvertrag arbeiteten. Zusammengerechnet sind somit inzwischen mit 49 Prozent nur noch knapp die Hälfte der Beschäftigten tarifvertraglich geschützt. Auch bei der betrieblichen Interessenvertretung zeigt sich eine rückläufige Tendenz. 2024 arbeiteten noch 37 Prozent der Beschäftigten der Privatwirtschaft in einem Betrieb, der über einen Betriebsrat verfügt. (1)

Diese Entwicklung hat viel mit dem Strukturwandel zu tun: Ehemals gewerkschaftlich gut organisierte Branchen haben gesamtwirtschaftlich und was die Beschäftigtenzahlen anbelangt deutlich an Bedeutung verloren. Das gilt zum Beispiel schon länger für die Montanindustrie und neuerdings auch für die Automobilindustrie. Neue Arbeitsplätze sind hingegen vor allem im Dienstleistungssektor entstanden – oftmals in Branchen, die aus strukturellen Gründen für Gewerkschaften schwer zu organisieren sind.

Ein krasser Fall ist der Onlinehandelsriese Amazon. Dessen Lager im nordhessischen Bad Hersfeld war eines der ersten, in dem sich Beschäftigte organisierten und mit Streikaktionen über viele Jahre eine Tarifbindung durchzusetzen versuchten. Dieser Druck hat zwar dazu geführt, dass Amazon die Löhne regelmäßig anheben musste. Aber noch immer verweigert das Unternehmen sich einem Tarifvertrag grundsätzlich und zahlt unterhalb des Branchenniveaus. Der Flächentarifvertrag für den Einzelhandel besteht zwar noch immer, doch er erreicht inzwischen nur noch eine Minderheit der Beschäftigten in dieser großen Branche, in der Tariflöhne einmal Standard waren.

Als ein weiteres Beispiel stellt Guido Jurock auf S. 18 in dieser HLZ die Situation in der hessischen Wach- und Sicherheitsbranche dar.

Gewerkschaftliche Gegenstrategien

Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn haben die deutschen Gewerkschaften in den 2000er Jahren vor dem Hintergrund des wachsenden Niedriglohnsektors erhoben. Dass dieser so groß werden konnte, ist vor allem mit der rückläufigen Tarifbindung zu erklären. Der 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn ist rückblickend betrachtet eine Erfolgsgeschichte. So sorgte die jüngste Erhöhung auf 13,90 Euro zum 1. Januar 2026 bei 6,6 Millionen Beschäftigten für ein höheres Einkommen. Die vor der Einführung des Mindestlohns von neoliberalen Ökonom:innen und den Arbeitgeberverbänden prognostizierten Arbeitsplatzverluste sind hingegen nicht eingetreten.

Beim Dönerhersteller Birtat haben die 120 Beschäftigten mit einem elftägigen Streik im Sommer 2025 bessere Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag erkämpft. Bild: Gewerkschaft NGG

Es reicht jedoch nicht aus, dass mit dem Mindestlohn eine Untergrenze ins Lohngefüge eingezogen wurde. Das erkennt auch die Europäische Mindestlohnrichtlinie an. Sie wurde 2022 verabschiedet und gibt einen europäischen Rahmen vor, der durch nationales Recht umgesetzt werden muss. Die Richtlinie ist ein Ausdruck der kurzen Epoche, in der ernsthafte politische Bemühungen bestanden, der europäischen Integration eine starke soziale Dimension zu verleihen. Die Richtlinie wurde in ihrem Kern im November 2024 durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs bestätigt. Somit bleibt es dabei, dass sie europaweit allgemeine Kriterien für einen angemessenen Mindestlohn festlegt. Darüber hinaus soll sie nach wie vor das Tarifvertragssystem insgesamt stützen. Wenn in einem EU-Land weniger als 80 Prozent der Beschäftigten von einem Tarifvertrag profitieren, sind die nationalen Regierungen daher verpflichtet, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erarbeiten. Mit nur noch knapp 50 Prozent liegt Deutschland weit unterhalb dieser Grenze, doch den fälligen Aktionsplan hat die Bundesregierung noch immer nicht vorgelegt.

Der DGB fordert vor diesem Hintergrund unter anderem ein Bundestariftreuegesetz, nach dem öffentliche Aufträge nur noch an tarifgebundene Unternehmen gehen dürfen. Die so genannten „Ohne-Tarif"-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden sollen verboten werden, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen hingegen erleichtert werden. Dies alles würde nicht nur den Beschäftigten helfen. Auch die Sozialversicherungen und die öffentlichen Haushalte würden von höheren Sozialversicherungsbeiträgen, steigenden Steuereinnahmen und reduzierten Transferzahlungen profitieren. Es besteht also ein gesamtgesellschaftliches Interesse an einem funktionierenden Tarifvertragssystem und damit gute Gründe, dieses durch staatliche Maßnahmen zu unterstützen. Doch selbstverständlich bleibt die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft die Grundvoraussetzung einer erfolgreichen Tarifpolitik.

Für die Gewerkschaften geht es zum einen darum, Betriebe in der Tarifbindung zu halten. Zum anderen müssen sie neue Betriebe in die Tarifbindung holen. Dazu reichen gute Argumente zumeist nicht aus. Mediales Aufsehen hat im Sommer 2025 ein Erfolg der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) erweckt. Die 120 Beschäftigten des in Baden-Württemberg gelegenen Dönerherstellers Birtat haben über elf Tage gestreikt und so einen Tarifvertrag durchgesetzt. Dieser sieht ein höheres Einstiegsgehalt und insgesamt höhere Entgelte vor. Bereits 2023 hat die IG Metall nach 123 Tagen Streik erstmals einen Tarifvertrag beim Windradbauer Vestas erreicht. Damit wurde nicht nur eine Entgelterhöhung durchgesetzt, sondern auch eine Regelung zur Altersteilzeit. Neben der Dauer der Auseinandersetzung ist besonders bemerkenswert, dass hier erstmalig zahlreiche Beschäftigte im Homeoffice erfolgreich in den Arbeitskampf eingebunden wurden.

Diese beiden Beispiele zeigen auf, dass die Gewerkschaften dem Strukturwandel nicht einfach ausgeliefert sind. Es ist ihnen möglich, erfolgversprechende Gegenstrategien zu entwickeln.

(1) Christian Hohendanner/Susanne Kohaut (2025): Tarifbindung und betriebliche Mitbestimmung: keine Trendwende in Sicht, in: IAB-Forum 30. Mai 2025.

Zum Inhaltsverzeichnis

Tarifarbeit im Sicherheitsgewerbe

Was die TVH-Runde mit dem Wachschutz verbindet

Guido Jurock

Wenn die Mitglieder der GEW Hessen in die Tarifrunde mit dem Land gehen, tun sie dies vor dem Hintergrund einer besorgniserregenden Tendenz der öffentlichen Arbeitgeber zu immer niedrigeren Lohnabschlüssen und einer anhaltenden Sparpolitik, die auch ver.di massiv kritisiert. Ein Blick über den Tellerrand in die Wach- und Sicherheitswirtschaft (WaSi) zeigt leider ein noch drastischeres Bild: Hier kämpft ver.di in einer Branche, deren Bedeutung stetig zunimmt, die aber unter strukturellen Bedingungen leidet, die gewerkschaftliche Organisation massiv erschweren. Eine der größten Herausforderungen ist die extreme Dezentralität, denn Sicherheitskräfte arbeiten oft isoliert. Eine Objektschützerin an einer Pforte, ein Revierfahrer im nächtlichen Einsatz oder eine Sicherheitskraft in einer Unterkunft für Schutzsuchende arbeitet meist allein oder in Kleinstteams.

Diese Zersplitterung und die Arbeit in 24/7-Schichtsystemen machen es schwer, die Kolleginnen und Kollegen für gemeinsame Aktionen zu erreichen. Dies schwächt die Durchsetzungsfähigkeit strukturell. Während Beschäftigte im öffentlichen Dienst auf etablierte gewerkschaftliche Strukturen und eigene Streikerfahrung zurückgreifen können, muss ver.di im Sicherheitsgewerbe mühsam Verbindungen zwischen den isolierten Arbeitsplätzen schaffen. Die mangelnde Sichtbarkeit der Arbeit führt zudem dazu, dass der gesellschaftliche Druck bei Arbeitskämpfen oft geringer ausfällt als etwa bei einer Lahmlegung des ÖPNV.

Flächentarifvertrag im Visier

Die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband BDSW sind seit Jahren von einem tiefen verteilungspolitischen Graben geprägt. Der BDSW betont stets den extremen Preisdruck durch die Auftraggeber – zu denen auch die öffentliche Hand gehört. In dieser Logik sind deutliche Lohnsteigerungen ausschließlich ein „wirtschaftliches Risiko“, da sie die Wettbewerbsfähigkeit der Firmen gegenüber nicht-tarifgebundenen Konkurrenten gefährden könnten. In den letzten Verhandlungen zeigte sich diese Haltung erneut: Während unsere Tarifkommission eine deutliche Anhebung der unteren Lohngruppen forderte, um den Abstand zum Mindestlohn zu wahren und Reallohnverluste auszugleichen, bezeichnete die Arbeitgeberseite unsere Forderungen regelmäßig als „völlig out of reach“.

Neben der Lohnhöhe sind angemessene Zuschläge ein weiterer Konfliktpunkt. In den Verhandlungen erleben wir regelmäßig, dass die Arbeitgeberseite eine Angleichung der Nachtzuschläge verweigert: Während in den meisten Bereichen 25 Prozent üblich sind, verharren die unteren Entgeltgruppen bei 12 Prozent. Diese Weigerung, faire Standards zu schaffen, ignoriert nicht nur die gesundheitlichen Belastungen, sondern zementiert auch ein Gefühl der Ohnmacht. Zusätzlich staucht der gestiegene Mindestlohn das Tarifgefüge: Während untere Einkommen profitieren, werden höhere Qualifikationen relativ entwertet. Dadurch sinkt die Anerkennung von Erfahrung und Verantwortung. Dieser Abwertung könnte nur durch starke Tarifabschlüsse begegnet werden.

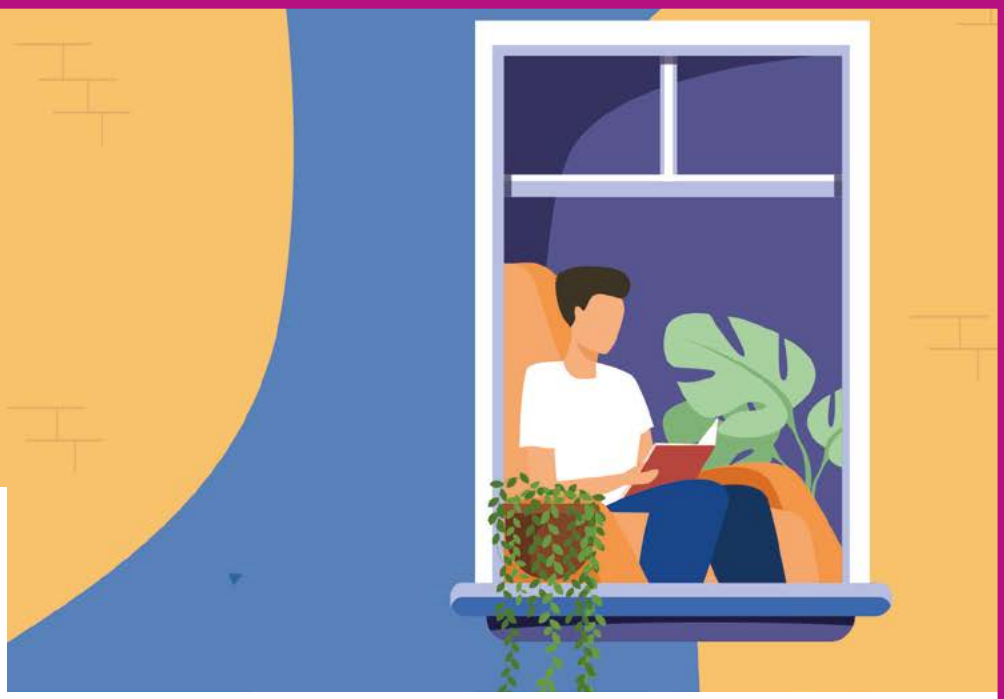
Gefährdeter Zusammenhalt

Fehlende Mitbestimmung gepaart mit schlechten Arbeitsbedingungen fördern die Frustration. Wer am Arbeitsplatz Fremdbestimmung statt Teilhabe erlebt, verliert das Vertrauen in die Gestaltbarkeit der eigenen Lebensumstände. Betriebliche Demokratie stärkt hingegen das Selbstbewusstsein und wirkt antidemokratischen Tendenzen entgegen. Tarifpolitik ist daher immer auch Demokratiepolitik: Solidarisches Handeln erhöht die Wertschätzung für unser Gemeinwesen. Um die Tarifbindung zu stabilisieren und Lohndumping zu stoppen, fordern wir wirksame Tariftreuegesetze auf Bundes- und Landesebene. Öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen gehen, die nach regionalen Tarifstandards bezahlen. Ein solches Gesetz würde sicherstellen, dass Steuergeld faire Löhne finanziert, statt den ruinösen Unterbietungswettbewerb zu fördern. Das stärkt die Position der Beschäftigten und schützt tarifgebundene Betriebe vor Billigkonkurrenz.

Wenn wir gemeinsam gegen die Logik des billigsten Preises kämpfen, stärken wir das Fundament, auf dem auch der öffentliche Dienst steht. Solidarität bedeutet in diesem Kontext auch, die Kämpfe derer wahrzunehmen, die unter erschwerten Bedingungen im Schatten der Öffentlichkeit für faire Löhne streiten. Egal ob im Bildungssektor, dem privaten Sicherheitsgewerbe oder ganz anderen Branchen: Die kommenden Tarifrunden sind eine Belastungsprobe für unsere gemeinsame Stärke. Nur wenn wir über Branchengrenzen hinweg zusammenstehen und uns nicht gegeneinander ausspielen lassen, können wir den Druck der Arbeitgeber brechen. Echte Solidarität zeigt sich darin, dass wir die Forderungen der jeweils anderen als Teil unserer eigenen Identität begreifen – für gerechte Löhne und eine demokratische Gesellschaft, die Arbeit wertschätzt.

Guido Jurock ist Gewerkschaftssekretär von ver.di in Frankfurt am Main und Region. Nähere Informationen zur hessischen Sicherheitsbranche gibt es hier: *https://wasi-hessen.de*

Zum Inhaltsverzeichnis



gemeinnützige bildungsgesellschaft der GEW Hessen

Fortbildung März bis April 2026
Programmauszug

Gesellschaft und Politik

Eintracht Frankfurt im Nationalsozialismus (mit Besuch von Stadion und Museum)
Fortbildung GP1254 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte
Mo, 2. März 2026, 14:30 bis 17:30 Uhr
Leitung: Matthias Thoma
Entgelt 60,– € | Mitglieder GEW 44,– €

Die Bildungsinitiative Ferhat Unvar: Zur antirassistischen Arbeit im Schulalltag
Fortbildung GP1255 | Hanau
Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte
Do, 5. März 2026, 14 bis 17 Uhr
Leitung: Bildungsinitiative Ferhat Unvar
Entgelt 25,– € | Mitglieder GEW entgeltfrei

Alltagssexismus in Bildungsinstitutionen: Wahrnehmen und Haltung beziehen
Fortbildung GP1256 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Interessierte
Mo, 16. März 2026, 15 bis 17 Uhr
Leitung: Nikola Poitzmann
Entgelt 45,– € | Mitglieder GEW 25,– €

Antisemitismus, Israel und der Nahostkonflikt
Fortbildung GP1259 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte
Mi, 18. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Michael Spaney, Tibor Luckenbach
entgeltfrei

Gewerkschaften und Rechtsextremismus
Fachtagung GP1405 | Frankfurt
Zielgruppe: Alle sind willkommen
Do, 19. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Key Notes: Prof. Dr. Klaus Dörre, Nihat Öztürk
Entgelt 10,– € | Gewerkschaftsmitglieder 5,– €

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
Fortbildung GP1268 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte
Do, 23. April 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Anna-Maria Rosteck, Nadine Schläfke
Entgelt 94,– € | Mitglieder GEW 74,– €

Beruf und Persönlichkeit

Endspurt: Pensionierung und Beamtenversorgung
Fortbildung BP1280 | Kassel
Zielgruppe: Lehrkräfte (insb. ab 50 Jahre)
Mo, 2. März 2026, 10 bis 16 Uhr
Leitung: Reinhard Besse
Entgelt 77,– € | Mitglieder GEW 25,– €

Stille und Meditation im Unterricht (und darüber hinaus)
Fortbildung BP1285 | Darmstadt
Zielgruppe: Alle sind willkommen
Do, 5. März 2026, 15 bis 18 Uhr
Leitung: Andreas Winterhalder
Entgelt 25,– € | Mitglieder GEW entgeltfrei

„Nicht mit mir“: Rechte von Lehrkräften
Fortbildung BP1286 | Darmstadt
Zielgruppe: Lehrkräfte
Mo, 9. März 2026, 14:30 bis 17 Uhr
Leitung: Tony C. Schwarz
Entgelt 55,– € | Mitglieder GEW 35,– €

Im Ausland unterrichten?
Fortbildung BP1288 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte mit Interesse am Auslandsschuldienst
Di, 10. März 2026, 14:30 bis 17:30 Uhr
Leitung: Günther H. Fecht
Entgelt 55,– € | Mitglieder GEW 35,– €

Meine Rente muss zum Leben reichen:
Traum oder Wirklichkeit?
Rentenfragen für Angestellte im Bildungsbereich
Fortbildung BP1291 | Darmstadt
Zielgruppe: Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte im Angestelltenstatus
Mi, 11. März 2026, 14 bis 17 Uhr
Leitung: Bernd Vogeler
Entgelt 25,– € | Mitglieder GEW entgeltfrei

Klassenklima verbessern –
Beziehungskompetenz und Präsenz stärken
Fortbildung BP1290 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Mi, 18. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Klaudia Klaffke
Entgelt 94,– € | Mitglieder GEW 74,– €

Zeit- und Selbstmanagement
Fortbildung BP1403 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Interessierte
Do, 19. März 2026, 14 bis 17:30 Uhr
Leitung: Annette Dahlem
Entgelt 60,– € | Mitglieder GEW 44,– €

Burnout-Prävention und Yoga-Techniken für Lehrkräfte
Fortbildung BP1292 | Wiesbaden
Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte
Fr, 20. März 2026, 14:30 bis 17:30 Uhr
Leitung: Christine Kurylas
Entgelt 55,– € | Mitglieder GEW 35,– €

Interkulturelle Kompetenz für die Schule
Fortbildung BP1287 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Mi, 22. April 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Julia Bechtluft
Entgelt 94,– € | Mitglieder GEW 74,– €

Die Kollegiale Beratung – schon probiert?
Weniger Stress und mehr Resilienz im Berufsalltag
Fortbildung BP1404 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Interessierte
Do, 23. April 2026, 14 bis 17:30 Uhr
Leitung: Annette Dahlem
Entgelt 60,– € | Mitglieder GEW 44,– €

Smartphone Basics (Android OS):
Was Sie schon immer über Ihr Smartphone wissen wollten
Fortbildung BP1295 | Frankfurt
Zielgruppe: Smartphone-User, Einsteiger*innen, Senior*innen
Di, 28. April 2026 und **Di, 5. Mai 2026,** jeweils 14 bis 17 Uhr
Leitung: Bernhard Graf
Entgelt 77,– € | Mitglieder GEW 50,– € |
Senioren GEW entgeltfrei

Die Stimme stärken
Fortbildung BP1294 | Kassel
Mi, 29. April 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Birte Waterstradt
Entgelt 94,– € | Mitglieder GEW 74,– €

Pädagogik und Erziehung

Grundlagen der sexuellen Bildung an Schulen
Fortbildung PE1319 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Mo, 2. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Katharina Luley, Leonid Hamm
Entgelt 94,– € | Mitglieder GEW 74,– €

Mit Psychologie durch den Schulalltag:
Grundlagen, Übungen, Anregungen und Praxisbeispiele
Fortbildung PE1397 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Mi, 4. März 2026, 14 bis 17:30 Uhr
Leitung: Ulrich Hildebrand
Entgelt 55,– € | Mitglieder GEW 35,– €

Systemischer Blick aufs Kind – kompakt
Fortbildung PE1402 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Mo, 9. März 2026, 14 bis 18 Uhr
Leitung: Anna-Maria Oliar
Entgelt 60,– € | Mitglieder GEW 44,– €

Unterrichtsstörungen?
Prävention und Intervention beziehungsorientiert
Fortbildung PE1289 | Darmstadt
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Di, 10. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Klaudia Klaffke
Entgelt 94,– € | Mitglieder GEW 74,– €

Was tun bei möglicher Kindeswohlgefährdung?
Schulische Aufgaben im Kinderschutz souverän meistern
Fortbildung PE1315 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Do, 12. März 2026, 15 bis 17 Uhr
Leitung: Mara Walch
Entgelt 45,– € | Mitglieder GEW 25,– €

Verhaltensauffällige Kinder
Fortbildung PE1323 | Marburg
Zielgruppe: Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte
Di, 17. März 2026, 9:30 bis 16:30 Uhr
Leitung: Marion Milbradt
Entgelt 94,– € | Mitglieder GEW 74,– €

„Ich gehe nicht zur Schule! Ich will nicht!“
Schulphobie, Schulangst, Schulschwänzen
Fortbildung PE1324 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen
Do, 19. März 2026, 14 bis 18 Uhr
Leitung: Gaby Kalb
Entgelt 60,– € | Mitglieder GEW 44,– €

Vertiefung zur Gewaltfreien Kommunikation
Fortbildung PE1407 | Kassel
Zielgruppe: Alle sind willkommen
Mi, 22. April 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Anja Deistler
Entgelt 94,– € | Mitglieder GEW 74,– €

Schule und Unterricht

Schülervertretungen unterstützen:
Zur Arbeit von Verbindungslehrkräften
Fortbildung SU1352 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte ab Kl. 5
Di, 3. März 2026, 14:30 bis 17:30 Uhr
Leitung: Martina Lennartz
Entgelt 60,– € | Mitglieder GEW 44,– €

Nutzen statt verbieten: Text-KI im Fremdsprachenunterricht
Fortbildung SU1353 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte
Do, 5. März 2026, 16:30 bis 18:30 Uhr
Leitung: Jan Mandler
Entgelt 60,– € | Mitglieder GEW 44,– €

Fotografieren mit dem Handy
Fortbildung SU1345 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte (Kunst)
Mo, 9. März 2026, 14 bis 17:30 Uhr
Leitung: Nikolaus A. Nessler
Entgelt 60,– € | Mitglieder GEW 44,– €

Mathematik lernen mit interaktiven Experimenten:
Einführung in das Mathematikum Gießen
Fortbildung SU1355 | Gießen
Zielgruppe: Lehrkräfte (Mathematik)
Do, 12. März 2026, 14 bis 18 Uhr
Leitung: Prof. Dr. Albrecht Beutelspacher
Entgelt 25,– € | Mitglieder GEW 15,– €

Freiwilligendienste:
Lernen mit dem Escape Game „Projekt Zukunft“
Fortbildung SU1354 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte
Do, 12. März 2026, 14:30 bis 17:30 Uhr
Leitung: LAG Freiwilligendienste Hessen
entgeltfrei

Schulrecht in der Zweiten Staatsprüfung – lea hilft!
Fortbildung SU1357 | Kassel
Zielgruppe: Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst
Sa, 14. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: David Redelberger-Engel, Malte Spiekermann
Entgelt 29,– € | Mitglieder GEW entgeltfrei

Grundlagen der Schulentwicklung
Fortbildung SU1364 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte
Mo, 16. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Ulrich Steffens
Entgelt 77,– € | Mitglieder GEW 50,– €

Schreibanlässe im 1. und 2. Schuljahr
Fortbildung SU1358 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte (Grundschule)
Mo, 16. März 2026, 14:30 bis 17:30 Uhr
Leitung: Stephanie Jurkscheit
Entgelt 55,– € | Mitglieder GEW 35,– €

Die Tetra Pak Tiefdrucktechnik oder wie man
eine Radierung mit der Nudelmaschine herstellen kann
Fortbildung SU1371 | Darmstadt
Zielgruppe: Lehrkräfte (Kunst, auch fachfremd)
Mo, 16. März 2026, 14:30 bis 17:30 Uhr
Leitung: Ulrike Springer
Entgelt 55,– € | Mitglieder GEW 35,– €

Erfolgreiche Planung und Gestaltung
von Pädagogischen Tagen: Worauf es ankommt
Fortbildung SU1408 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte, Interessierte
Di, 17. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Ulrich Steffens
Entgelt 77,– € | Mitglieder GEW 50,– €

Die UN-Nachhaltigkeitsziele im Schulalltag – BNE in der Praxis
Fortbildung SU1360 | Frankfurt
Zielgruppe: Lehrkräfte, Schulleitungen, Interessierte
Do, 19. März 2026, 14:30 bis 18 Uhr
Leitung: Umweltlernen in Frankfurt e.V.
entgeltfrei

Leseförderung im Kontext von Erstlesebüchern
Fortbildung SU1361 | Online
Zielgruppe: Lehrkräfte (Grundschule)
Mo, 27. April 2026, 15 bis 17:30 Uhr
Leitung: Sascha Wittmer
Entgelt 55,– € | Mitglieder GEW 35,– €

Maschinenscheine

Maschinenschein Holzverarbeitung
Lehrgang MS1340 | Kassel
Zielgruppe: Lehrkräfte
Fr, 13. März, 12 bis 19 Uhr und
Sa, 14. März 2026, 8:30 bis 16:30 Uhr
Leitung: Lambert Löher
Entgelt 260,– € | Mitglieder GEW 220,– €

Tarif und Recht

Praxisworkshop Datenschutz:
Private Ressourcen im dienstlichen Kontext
PR-Schulung TR1392 | Frankfurt
Zielgruppe: Schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte
Di, 3. März 2026, 10 bis 16 Uhr
Leitung: Roland Schäfer
Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 225,– €

Grundschulung für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Personalräten an Studienseminaren
PR-Schulung TR1394 | Frankfurt
Zielgruppe: LiV in Personalräten an Studienseminaren
Mi, 4. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Luise Brunner, Heike Lühmann
Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 225,– €

Aufbauschulung für schulische Personalräte im Schulamtsbezirk Offenbach
PR-Schulung TR1420 | Dietzenbach
Zielgruppe: Schulische Personalräte im Schulamtsbezirk Offenbach
Mi, 4. März 2026, 10:30 bis 16:30 Uhr
Leitung: Reinhard Besse
Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 225,– €

Rechtsfragen I B (Arbeitszeit): Teilzeit, Dienstpflichten und Mehrarbeit
PR-Schulung TR1382 | Frankfurt
Zielgruppe: Schulische Personalräte (auch GPRS/HPRS)
Do, 5. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Heike Lühmann
Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 225,– €

Grundlagenschulung Kommunikation für Personalräte
PR-Schulung TR1386 | Frankfurt
Zielgruppe: Schulische Personalräte (auch GPRS/HPRS)
Mi, 11. März 2026, 10 bis 17 Uhr
Leitung: Maria Späh
Entgelt PR (zahlt Land Hessen) 225,– €

Bildungsurlaub und Reisen

Erinnerung an Judenverfolgung und Widerstand in Südfrankreich
Bildungsurlaub UR1415 | Frankreich
Zielgruppe: Alle sind willkommen
So, 29. März bis **Sa, 4. April 2026**
Leitung: Melanie Schreiber, Felix Hauf
Entgelt (DZ/VP) 850,– € | Entgelt (EZ/VP) 950,– €

Namibia: Von Windhoek zu den Victoriafällen
Studienreise UR1417 | Namibia
Zielgruppe: Alle sind willkommen
Sa, 27. Juni bis **Mo, 13. Juli 2026**
Leitung: Bernd Heyl, Helga Roth
Entgelt (DZ/HP) 5995,– € | Entgelt (EZ/HP) 6590,– €
(Veranstalter dieser Reise ist Intercontact.)

Segelreise in die dänische Südsee
Studienreise UR1412 | Ostsee
Zielgruppe: Alle sind willkommen
Fr, 10. Juli bis **Fr, 17. Juli 2026**
Leitung: Lutz Buche
Entgelt (DZ/VP) 875,– €

Radtour im Land der Teiche
Studienreise UR1410 | Tschechische Republik
Zielgruppe: Alle sind willkommen
Sa, 18. Juli bis **Sa, 25. Juli 2026**
Leitung: Jiri Franc, Dalibor Hiric
Entgelt (EZ) 995,– € | Entgelt (DZ) 895,– €

Radtour Šumava/Böhmerwald mit dem E-Bike: Eine Tour nur für die E-Bike-Radler
Studienreise UR1411 | Tschechische Republik
Zielgruppe: Alle sind willkommen
Sa, 25. Juli bis **Sa, 1. August 2026**
Leitung: Jiri Franc, Dalibor Hiric
Entgelt (EZ) 930,– € | Entgelt (DZ) 700,– €

Die hier aufgeführten Seminare sind nur eine Auswahl. Das vollständige lea-Fortbildungsprogramm finden Sie unter www.lea-bildung.de. Das neue lea-Programm erscheint im April 2026. Es wird allen GEW-Mitgliedern zusammen mit der Ausgabe der E&W auf dem Postweg zugestellt.

Kontakt

Tel. 069 971293-27
Fax 069 971293-97
Online-Buchung: www.lea-bildung.de
E-Mail: anmeldung@lea-bildung.de

Bürozeiten
Unser Büro ist in der Regel Montag bis Donnerstag von 9 bis 17 Uhr und freitags von 9 bis 14 Uhr besetzt.

www.lea-bildung.de
Zu allen dargestellten Veranstaltungen gibt es Informationen auf unserer Website. Bei Fragen geben wir gern auch telefonisch Auskunft.

An lea-Fortbildungen kann jede*r Interessierte teilnehmen: Man muss nicht GEW-Mitglied sein und auch nicht berufstätig. Voraussetzung ist das Bildungsinteresse.

Inhouse-Schulungen
Sie planen einen pädagogischen Tag oder eine interne Fortbildung? Gerne sind wir Ihnen dabei behilflich, im lea-Programm ausgewiesene Veranstaltungen an Ihre Schule/Bildungseinrichtung zu bringen oder Referent*innen zu vermitteln.

Rufen Sie uns einfach unter 069 971293-30 an.

lea gemeinnützige Bildungsgesellschaft mbH der GEW Hessen
Zimmerweg 12 | 60325 Frankfurt am Main
HR-Eintrag: 75319 | StNr: 45 255 85423
Aufsichtsratsvorsitz: Thilo Hartmann und Simone Claar
Geschäftsführung: Dana Lüddemann

Länger gemeinsam lernen

Zirkusprojekt an der Otto-Ubbelohde-Schule Marburg

Inge Holler-Zittlau

Die Otto-Ubbelohde-Schule (OUS) wurde 1986 als einzige öffentliche Regel-Grundschule Hessens im Rahmen eines Schulversuchs sechsjährig. Damit können Kinder dort über die übliche Grundschulzeit von vier Jahren hinaus zwei weitere Jahre gemeinsam lernen. Dahinter stand und steht die Überzeugung von Eltern, Schulleitung und Kollegium, dass eine Selektion der Kinder nach Klasse vier – im Alter von zehn Jahren – verfrüht und der Lernentwicklung abträglich ist. Denn miteinander in Verschiedenheit leben und lernen ist in Grundschulen Normalität und Selbstverständlichkeit. Die OUS ist noch immer die einzige reguläre sechsjährige Grundschule außerhalb Berlins und Brandenburgs.

In Kooperation mit dem damaligen Schulleiter Wilfried Sauer, dem Kollegium, dem Schulamtsdirektor Hartmut Schrewe und Prof. Dr. Wolfgang Klafki, der an der Philipps-Universität Marburg im Fachbereich Erziehungswissenschaften lehrte, entstand das Konzept einer sechsjährigen Grundschule. Klafki begründete den Schulversuch theoretisch und begleitete ihn empirisch. Die Grundlage des Schulkonzepts bildeten Klafkis Bildungstheorie (1958) sowie seine Konzepte der Bildungstheoretischen Didaktik (1963) und der Kritisch-konstruktiven Didaktik (1985).

Durch eine breite Allgemeinbildung entwickelt der Mensch nach Klafki drei fundamentale Fähigkeiten: Selbstbestimmung, Mitbestimmung, Solidarität – und damit die Fähigkeit zu demokratischem Verhalten. Dieses Konzept bildet bis heute die Basis moderner Unterrichtsansätze in allen Schulformen und Fächern. Klafkis Werke sind bis heute in der Lehrkräftebildung bedeutsam. Die OUS steht seit ihrer Gründung für gemeinsames demokratisches und kinderorientiertes Lernen. Seit über 40 Jahren arbeitet sie nach diesem Konzept, das kontinuierlich weiterentwickelt wurde. Dabei kommt der Projektarbeit eine wichtige Rolle zu. Im März 2025 fand eine Projektwoche statt, an der alle Schülerinnen und Schüler sowie die gesamte Schulgemeinde teilnahmen. Unter Anleitung der Zirkuspädagogin Veronika Göttlicher erarbeiteten und gestalteten alle 271 Schülerinnen und Schüler der Klassen 1 bis 6 in nur fünf Tagen ein beeindruckendes Abendprogramm. Die Aufführung fand in der Marburger Stadthalle am Freitag, den 21. März, statt.

Dieser krönende Abschluss der Projektwoche wurde in Form eines umfangreichen Buches dokumentiert. Es zeigt beeindruckende Bilder des Fotografen Björn Langlie. Einleitend finden sich Grußworte des Oberbürgermeisters, Dr. Thomas Spies, der stellvertretenden Leiterin des Staatlichen Schulamts für den Landkreis Marburg-Biedenkopf, Gesche Herrler-Heycke, sowie der stellvertretenden Schulleiterin der OUS, Karin Rau. Darüber hinaus gibt das Buch Einblicke in das Schulkonzept.

Auch Schülerinnen und Schüler kommen in dem Zirkusbuch zu Wort: *„Wir haben aus vielen kleinen Dingen etwas großes Tolles gemacht“*, resümiert Elise. *„Ich habe gelernt, dass man üben muss, damit was klappt“*, stellt Aliyah fest. *„Der Beifall hat gekribbelt im Bauch“*, erinnert sich Eva. Großer Dank wurde dem OUS-Förderverein ausgesprochen, der mit außergewöhnlichem finanziellen und organisatorischen Engagement die Zirkus-Projektwoche in diesem Umfang ermöglichte. Dieses eindrucksvolle Erlebnis bereicherte das gesamte Schulleben nachhaltig und bleibt unvergessen.

Am 10. Oktober 2025 übergab eine Delegation der Schule das Zirkusbuch im

Von links nach rechts: Inge Holler-Zittlau, Veronika Göttlicher, Karin Rau, Björn Langlie, Niklas Dörnemann (Schüler der OUS)

Bundespräsidialamt in Berlin an die zuständige Staatssekretärin Dr. Dörte Dinger. Anschließend erhielt die OUS-Delegation eine besondere Führung durch das Bundespräsidialamt und durch Schloss Bellevue, den Amtssitz des Bundespräsidenten. Anlässlich der Verleihung des Deutschen Schulpreises am 30. September 2025 hatte Bundespräsident Dr. Frank-Walter Steinmeier die Bedeutung demokratischer Erziehung und qualitativ hochwertigen Unterrichts in allen Schulen hervorgehoben. Er forderte, dass in allen Schulen und vorschulischen Einrichtungen Demokratie gelebt und eingeübt wird. Mit der Übergabe des Zirkusbuches unterstrichen die Schulgemeinde und der Förderverein ihr Engagement für ebendiese Ziele.

Inge Holler-Zittlau ist Sonderpädagogin, Dozentin an der Justus-Liebig-Universität Gießen sowie Gründungsmitglied und 2. Vorsitzende des OUS-Fördervereins.

Zum Inhaltsverzeichnis

Zwischen Ausbildung und Ausbeutung

Umfrage der Jungen GEW zum Vorbereitungsdienst in Hessen

Luise Brunner & Philipp Schlosser

Eine Arbeitsgruppe rund um die Junge GEW Hessen hat von Mai bis Juli 2025 eine Umfrage zur Arbeitsbelastung im Vorbereitungsdienst durchgeführt. Die ersten Ergebnisse wurden bei einer Pressekonferenz im Oktober vorgestellt. Sie zeichnen ein alarmierendes Bild: Eine große Mehrheit der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) erlebt ihren Alltag als massiv belastend. 99 Prozent der Teilnehmenden stimmen teilweise oder voll der Aussage zu, dass sie ihre Mit-LiV als gestresst wahrnehmen. Besonders deutlich wird die körperliche und emotionale Erschöpfung, die viele unmittelbar auf die Bedingungen des Vorbereitungsdienstes zurückführen. Zeit zur Erholung fehlt, soziale Kontakte werden eingeschränkt, die mentale Gesundheit leidet.

1.009 LiV haben vollständig ausgefüllte Fragebögen abgeschickt, dabei waren alle Standorte der Studienseminare vertreten. Die hohe Zahl der an unserer Befragung Teilnehmenden (etwa ein Drittel aller LiV in Hessen!) unterstreicht, dass es nicht um Einzelfälle geht, sondern dass es sich um strukturelle Probleme im Vorbereitungsdienst handelt:

- Viele LiV arbeiten zu viel. 31 Prozent berichten, dass sie 51 bis über 60 Stunden pro Woche arbeiten.
- 20 Prozent der LiV überlegen, ob sie den Vorbereitungsdienst abbrechen sollen. 30 Prozent zweifeln daran, ob sie den Lehrberuf ausüben wollen.

Marisa Freibott, Sprecherin der Jungen GEW Hessen, zeigte sich im Rahmen der Pressekonferenz von den Antworten schockiert: *„Über 90 Prozent der Teilnehmenden haben angegeben, dass sie körperlich und emotional erschöpft sind. Gleichzeitig klagen 82 Prozent darüber, dass sich der Vorbereitungsdienst negativ auf die mentale Gesundheit auswirkt. Alleine diese beiden Werte zeigen deutlich: Die meisten Lehrkräfte in Ausbildung sind sehr stark belastet."* Beachtenswert sei gleichzeitig, dass die Unterstützung von Ausbilder:innen, Mentor:innen und Schulleitungen von den meisten LiV als gut empfunden wird. *„Die extreme Belastung kommt vor allem durch die zu haltenden Vertretungsstunden und die praktischen Anforderungen des Vorbereitungsdienstes zustande."*

Wo die Probleme liegen

Von den 1.009 Teilnehmenden beantworteten 239 die offene Frage nach Tätigkeiten außerhalb ihres Aufgabenbereichs. Ihre Aussagen beziehen sich auf drei zentrale Bereiche: pädagogische Aufgaben, Schulorganisation und Aufgaben im Studienseminar, die sich weiter ausdifferenzieren lassen. Probleme treten insbesondere in den folgenden Unterbereichen auf:

Vertretungsunterricht – von der Ausnahme zur Regel: Mit Abstand am häufigsten genannt wird Vertretungsunterricht. 165 Äußerungen beziehen sich auf diese Tätigkeit. Rechtlich ist maximal eine Vertretungsstunde pro Monat zulässig. Die Realität: Mehrere Befragte berichten von „Vertretung über dem rechtlich erlaubten Limit". Besonders drastisch: *„Es werden uns verpflichtend zwei Stunden Vertretung in den Stundenplan eingefügt."* Die Einsätze erfolgen oft „in fremden Klassen", „in anderen Fächern" oder sogar „im anderen Lehramt". Besonders prekär wird das im Einführungssemester – einer Phase, die ausschließlich der Hospitation dienen sollte.

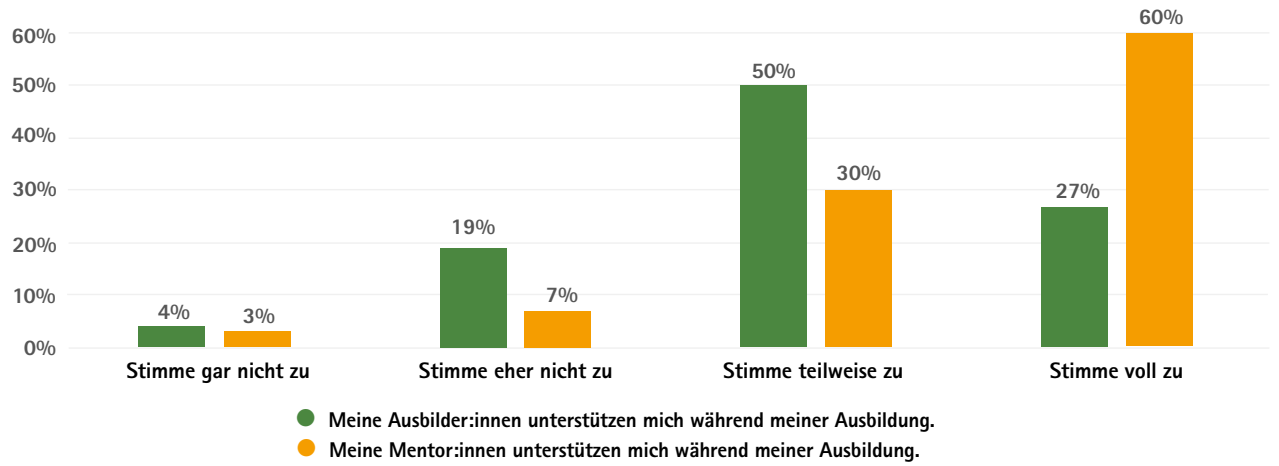
Aufsichten, Klassenleitung und außerunterrichtliche Aufgaben: 50 Aussagen dokumentieren Überschreitungen bei Aufsichten: „drei bis fünf Aufsichten pro Woche" statt maximal eine, „mehr Pausenaufsicht (60 Minuten) in der Woche als gesetzlich vorgesehen (15 Minuten)". 16 Antworten betreffen Klassenleitungsaufgaben: „alleinige Elterngespräche, die eigentlich Klassenlehrer-Arbeit wären", Vergabe von Noten. Ein Fall macht die Zusammenhänge deutlich: Die Übernahme von Zusatzaufgaben wird damit begründet, dass dies „im Rahmen des Schulleitergutachtens gut ankomme". 70 Aussagen dokumentieren außerunterrichtliche Aktivitäten: Projektwochen, Klassenfahrten „mit Klassen, die ich nicht unterrichte", Organisation von Sportturnieren, Kulturveranstaltungen am Wochenende.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten: 157 Antworten betreffen Schulorganisation ohne pädagogischen Bezug: 41 Nennungen zu Bewirtungsaufgaben (Essensvorbereitung für Examen anderer LiV, Ausschenken von Getränken), 32 zu körperlich belastenden Arbeiten (Umzüge teils mit privaten Fahrzeugen, Renovierungen, Reinigung von Klassenräumen). Die Bandbreite reicht von Schulfeierlichkeiten über Konferenzen an Seminartagen bis zur Übernahme von Positionen als IT- oder Datenschutzbeauftragte.

Referendariat am Limit

Die direkten Textfeldangaben der Teilnehmenden zeigen ein alarmierendes Bild: Besonders viele berichten, dass sie massiv und offensichtlich systematisch jenseits der vorgesehenen Ausbildungsinhalte für Vertretungsunterricht eingesetzt werden. Prozentual entfällt der größte Teil der Nennungen auf genau diesen Bereich – ein deutlicher Hinweis darauf, dass LiV zu oft nicht als Auszubildende, sondern als flexible Personalreserve eingesetzt werden.

Unterstützung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst



Zustimmung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst zu den Aussagen „Meine Ausbilder:innen/Mentor:innen unterstützen mich während meiner Ausbildung." Quelle: LiV-Umfrage der GEW Hessen 2025

HLZ

Die Extrembeispiele machen das Ausmaß sichtbar. Eine angehende Lehrkraft berichtet von bis zu zehn Vertretungsstunden pro Woche im Einführungssemester – also genau in der Phase, die der Orientierung und dem Ankommen dienen soll. Eine andere beschreibt bis zu zwölf Vertretungsstunden während der Abiturzeit. Vertretung ist hier nicht die Ausnahme, sondern wird zur Regel – häufig ungeplant, fachfremd, in unbekannten Klassen und ohne Rücksicht auf die Anforderungen der Ausbildung.

Diese Praxis bleibt nicht folgenlos. In vielen Rückmeldungen berichten LiV von Arbeitszeiten von deutlich über 60 Stunden pro Woche, von körperlicher und emotionaler Erschöpfung, von permanenter Anspannung und sozialer Isolation. Wer neben Unterricht, Seminar, Prüfungen und Vorbereitungen regelmäßig Vertretung leistet, gerät schnell an die Grenzen der Belastbarkeit. Verschärft wird diese Situation durch strukturellen Druck. Mehrfach wird das Schulleiter:innengutachten als inoffizielles Machtinstrument benannt: Die Übernahme bestimmter Aufgaben wird „nahegelegt", übergroßes Engagement erwartet, ein Nein erscheint riskant. In diesem Abhängigkeitsverhältnis fällt es LiV schwer, unzulässige Aufgaben zurückzuweisen – selbst wenn sie ausbildungsfremd und rechtswidrig sind.

Die Umfrage macht deutlich: Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sind aufgrund ihres Status eine vulnerable Gruppe. Sie brauchen Rahmenbedingungen, unter denen sie sich auf ihre Ausbildung konzentrieren können, nicht zusätzliche Verantwortung zur Kompensation von Personalmangel. Wer Ausbildung zur Lückenfüllung degradiert, gefährdet langfristig die Qualität des Berufs und die Gesundheit des Nachwuchses. Vor solchen Verhältnissen müssen die LiV geschützt werden.

Was wir tun können

Als Gewerkschaft und als Kolleg:innen sagen wir daher klar: Das darf so nicht weitergehen. Verantwortung beginnt vor Ort. Dazu gibt es unter anderem die folgenden Möglichkeiten:

- **Hinschauen:** Welche Aufgaben übernehmen LiV an unserer Schule? Dienen sie wirklich der Ausbildung?
- **Eingreifen:** Überlastungen ansprechen – in Konferenzen, gegenüber Schulleitungen, im Personalrat.
- **Unterstützen:** LiV klare Rückendeckung geben, wenn sie nein zu unzulässigen Aufgaben sagen.
- **Ausbildung schützen:** Immer wieder klarstellen, dass LiV hier sind, um zu lernen – nicht um Personalmangel zu kompensieren.

Als Mentor:innen, Kolleg:innen und Personalräte tragen wir Verantwortung. Jede Vertretungsstunde über das Zulässige hinaus raubt Lernzeit. Jede ausbildungsfremde Tätigkeit untergräbt den Kern des Vorbereitungsdienstes: professionelle Qualifizierung unter förderlichen Bedingungen. Wer heute junge Kolleg:innen verheizt, verliert morgen engagierte Lehrkräfte. Fangen wir in unseren Kollegien damit an, die Ausbildungskultur zu verändern – solidarisch, wachsam und entschlossen!

Wie es in Hessen angesichts der aktuellen Haushaltspolitik mit der Lehrkräftebildung weitergeht, ist derzeit unklar. Im Raum stehen etwa Einschnitte bei den Lehramtsstudiengängen, eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von 21 auf 18 Monate und die Verschlechterung des Betreuungsschlüssels von Ausbilder:innen zu LiV. Die Ergebnisse unserer Umfrage zum Vorbereitungsdienst zeigen aber deutlich: Angesichts der aktuellen Belastung der LiV ist das ein vollkommen falsches Signal.

Luise Brunner ist Jugendbildungsreferentin der GEW Hessen. Philipp Schlosser ist Lehrer mit den Fächern Politik und Wirtschaft sowie Musik und Doktorand an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Die GEW-Arbeitsgruppe beschäftigt sich weiter mit den Bedingungen im Vorbereitungsdienst. Wer Interesse hat, sich einzubringen, kann sich gerne bei Luise Brunner per E-Mail melden: *lbrunner@gew-hessen.de*

Zum Inhaltsverzeichnis

Einbruch in den MINT-Fächern

IQB-Bildungstrend zu Mathematik, Biologie, Chemie und Physik

Roman George

Die Reihe der Studien, die einen Abwärtstrend des deutschen Schulsystems aufzeigen, ist mit der Vorlage des IQB-Bildungstrends im Oktober letzten Jahres um eine länger geworden. Das Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) hatte 2024 untersucht, inwiefern die Schüler:innen die von der Kultusministerkonferenz (KMK) definierten Bildungsstandards erreichen. Diesmal ging es um die mathematischen und naturwissenschaftlichen Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe.

Vor zwei Jahren stellten bei der Vorstellung der Ergebnisse zu den sprachlichen Kompetenzen die Verbesserungen in der englischen Sprache zumindest einen Lichtblick dar. Doch die nun vorgelegten Ergebnisse sind durchgehend besorgniserregend: In Mathematik, Chemie und Physik haben sich die Leistungen deutlich verschlechtert, in Biologie etwas weniger stark. Das gilt bundesweit, Hessen hat jedoch in allen vier Fächern nochmals schlechter abgeschnitten. Das IQB definiert Mindest-, Regel- und Optimalstandards, entweder bezogen auf den Ersten Schulabschluss (Hauptschulabschluss) oder den Mittleren Schulabschluss (Realschulabschluss). In Abhängigkeit von den erzielten Punktwerten wurde dann ausgewertet, wie viele der knapp 50.000 teilnehmenden Schüler:innen diese Standards erfüllen.

Hier kann nur ein kleiner Auszug aus dem annähernd 500 Seiten umfassenden Berichtsband dargestellt werden. Dabei soll das Erreichen der Mindeststandards für den Mittleren Schulabschluss in den Mittelpunkt gestellt werden. Denn Schüler:innen, die diese nicht erreichen, dürften mit erheblichen Schwierigkeiten beim Übergang in eine berufliche Ausbildung zu rechnen haben. Darüber hinaus sind diese Kompetenzen auch jenseits der Erwerbsarbeit relevant, etwa wenn es um die für so wichtig erachtete Finanzbildung geht. Trotz der Fülle an bereitgestellten Daten kann der IQB-Bildungstrend aus methodischen Gründen letztendlich nicht kausal klären, warum sich die Leistungen im Zeitverlauf verschlechtert haben. Doch er gibt zumindest einige Hinweise, der Fachkräftemangel ist einer davon. Daher sollen hier auch die Befunde zu Lehrkräften in den MINT-Fächern näher betrachtet werden.

Immer mehr verfehlen Mindeststandards

Der Mindeststandard für den Mittleren Schulabschluss entspricht der zweiten von insgesamt fünf Kompetenzstufen. Bezogen auf Mathematik setzt dieser unter anderem voraus, dass Schüler:innen „einfachste Standardargumentationen durchführen und dazu einzelne relevante Informationen auswählen“, dass sie „wenigschrittige Operationen mit einfachem Zahlenmaterial (im Realkontext) durchführen“ und dass sie „Flächeninhalt, Umfang und Seitenlängen bei Rechtecken in Beziehung zueinander setzen“ können. Das sind basale mathematische Operationen, die in vielen Berufen und in der Lebenswelt wichtig sein können. In Hessen haben sage und schreibe 39,5 Prozent der Schüler:innen der 9. Klasse diesen Mindeststandard verfehlt. Damit liegt Hessen etwa fünf Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt von 34,1 Prozent. Von der ersten Erhebung 2012 zur zweiten Erhebung 2018 hatte sich nur wenig geändert. Der förmliche Absturz der Leistungen ist von 2018 auf 2024 erfolgt.

Bei der Interpretation ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhebung in der 9. Klasse durchgeführt wird. Es bleibt also noch etwas Zeit, um die bestehenden Lücken bis zum Abschluss zu schließen. Zum anderen werden hier auch Schüler:innen mitgezählt, die sich in Bildungsgängen befinden, die nicht mindestens auf den Mittleren Schulabschluss zielen, die also „nur“ einen Ersten Schulabschluss anstreben. Daher sollte auch die vom IQB vorgenommene Auswertung betrachtet werden, die sich nur auf die Schüler:innen bezieht, die tatsächlich einen Mittleren Schulabschluss anstreben. Hier fällt der Anteil der Schüler:innen, die den Mindeststandard verfehlen, geringer aus. Aber auch dieser Wert liegt mit 28,9 Prozent in Hessen deutlich höher als in den meisten anderen Bundesländern. Auch bei dieser Gruppe hat sich das Ergebnis gegenüber 2018 erheblich verschlechtert (siehe Tabelle).

In den drei naturwissenschaftlichen Fächern Biologie, Chemie und Physik zeigt sich ein ähnliches Bild: Der Anteil der Schüler:innen in Hessen, die einen Mittleren Schulabschluss anstreben und die für diesen definierten Mindeststandards (noch) nicht erreichen, liegt in Chemie mit 30,0 Prozent am höchsten. Es folgen Physik (20,7 Prozent) und Biologie (16,0 Prozent). In allen drei Fächern schneidet Hessen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt schlechter ab. Gegenüber 2018 haben sich die Werte insgesamt erheblich verschlechtert. In der Pressemappe fasst das IQB die möglichen Ursachen für den drastischen Leistungsrückgang so zusammen:

„Für die Beeinträchtigung sowohl der fachbezogenen Kompetenzen und motivationalen Merkmale als auch der überfachlichen sozio-emotionalen Merkmale der Jugendlichen dürften Nachwirkungen der pandemiebedingten Einschränkungen des Schulbetriebs und der Sozialkontakte ein wesentlicher Faktor sein. Die Jugendlichen, die am IQB-

Bildungstrend 2024 teilgenommen haben, befanden sich zu Beginn der Coronavirus-Pandemie in der Regel in der 5. Jahrgangsstufe, waren also in den meisten Ländern erst vor etwas mehr als einem halben Jahr in die Sekundarstufe I übergegangen. Dass sie durch die Pandemie aus diesem für sie noch recht neuen Alltag herausgerissen wurden, dürfte für viele von ihnen ein großer Einschnitt gewesen sein. Dieser könnte ihre Entwicklung stark beeinträchtigt haben und auch noch vier Jahre später nachwirken. Die negative Entwicklung der sozio-emotionalen Merkmale könnte zudem mit Sorgen über aktuelle Krisen wie etwa Kriege, wirtschaftliche Unsicherheit und Klimawandel zusammenhängen. Ferner wird vielfach angenommen, dass die Nutzung sozialer Medien die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigen kann." (S. 36-37)

Tabelle: Anteil der Schüler:innen, die einen Mittleren Schulabschluss anstreben und die Mindeststandards für diesen verfehlen

	Hessen	Deutschland
Mathematik (Globalskala)	28,9 % (18,0 %)	23,6 % (14,5 %)
Biologie (Fachwissen)	16,0 % (8,1 %)	10,0 % (5,4%)
Chemie (Fachwissen)	30,0 % (19,6 %)	25,4 % (16,8 %)
Physik (Fachwissen)	20,7 % (11,7 %)	16,2 % (8,8 %)

Anteil der Schüler:innen in Hessen und Deutschland in der 9. Klasse, die mindestens einen Mittleren Schulabschluss anstreben und die Mindeststandards für diesen im jeweiligen Fach nicht erreichen (in Klammern sind die entsprechenden Werte für 2018 angegeben), Quelle: IQB-Bildungstrend 2024, eigene Darstellung

Lehrkräfte in den MINT-Fächern

Die in den untersuchten Fächern unterrichtenden Lehrkräfte waren im Durchschnitt 45 Jahre alt. Mit 54 Prozent war gut die Hälfte weiblich. Es wird konstatiert, dass sich die Kollegien mitten in einem Generationenwechsel befinden, beziehungsweise dass ein solcher bereits vollzogen wurde. Eine der ganz wenigen guten Nachrichten findet sich in diesem Kapitel: Insgesamt ist die berufliche Zufriedenheit der Lehrkräfte in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern hoch, es zeigen sich nur minimale statistische Unterschiede in Abhängigkeit von der Schulform und der Berufserfahrung.

Bemerkenswert ist die deutliche Zunahme des fachfremd erteilten Unterrichts. Auch die Zahl der Quer- und Seiteneinsteiger:innen, die keine reguläre Lehramtsausbildung absolviert haben, hat sich deutlich erhöht. Beides dürfte eine Folge des Lehrkräftemangels sein, der die weiterführenden Schulen vor allem in den MINT-Fächern trifft. In Mathematik unterrichteten 2024 schon 17,2 Prozent der Lehrkräfte fachfremd, an nichtgymnasialen Schulformen deutlich häufiger als an Gymnasien. Bei der letzten Erhebung sechs Jahre zuvor hatte deren Anteil noch bei 12,2 Prozent gelegen.

In Biologie, Chemie und Physik fällt der Anteil der fachfremd unterrichtenden Lehrkräfte zwar etwas geringer aus, er ist aber im Vergleich zu 2018 besonders deutlich angestiegen. Der Anteil der Quer- und Seiteneinsteiger:innen hat ebenfalls merklich zugelegt. In Physik ist er am höchsten, hier hat mit 24,0 Prozent inzwischen fast jede vierte Lehrkraft nicht die reguläre Ausbildung durchlaufen. Bei Mathematik ist der Anteil mit 12,1 Prozent am geringsten, Biologie und Chemie liegen dazwischen. In Biologie, Chemie und Physik finden sich an nicht-gymnasialen Schulformen deutlich mehr Quer- und Seiteneinsteiger:innen als an Gymnasien.

Die von den Schüler:innen erzielten Leistungen fallen im Durchschnitt schlechter aus, wenn sie fachfremd unterrichtet werden, ebenso bei nicht regulär ausgebildeten Lehrkräften. Dass sich der zunehmende Lehrkräftemangel am Ende auch in messbaren schlechteren Schulleistungen niederschlägt, sollte an sich nicht überraschen. Allerdings darf man es sich nicht zu einfach machen – und schon gar nicht den Kolleg:innen die Schuld geben. Die tiefergehende Analyse des IQB zeigt, dass sich dieser statistische Zusammenhang reduziert oder dass er ganz verschwindet, wenn weitere Faktoren in die Analyse einbezogen werden. Zudem konnte nicht untersucht werden, ob und wie gut Quer- und Seiteneinsteiger:innen systematisch auf die Lehrtätigkeit vorbereitet wurden und wie lange die Schüler:innen von ihnen unterrichtet wurden. Klar ist: Ohne mehr und besser ausgebildete Lehrkräfte wird die dringend erforderliche Trendumkehr nicht zu erreichen sein.

Petra Stanat, Stefan Schipolowski, Sarah Gentrup, Karoline A. Sachse, Sebastian Weirich, Sofie Henschel (Hrsg.) (2025): IQB-Bildungstrend 2024. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der 9. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich, Münster/New York.

Zum Inhaltsverzeichnis

Antisemitismus bekämpfen

Prävention und Handlungsmöglichkeiten in der Schule

Dan Löwenbein

Nach Recherchen des Magazins *stern* haben rechtsextreme Straftaten an Schulen im Jahr 2025 einen neuen Höchststand erreicht. Besonders besorgniserregend ist die drastische Steigerung antisemitischer Vorfälle. Antisemitismus, der seit Jahren auf dem Vormarsch ist, stellt eine ernsthafte Bedrohung für das gesellschaftliche Zusammenleben dar und macht auch vor den Schulhöfen nicht halt. Laut *stern* sowie der Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS) Hessen nahmen die antisemitischen Vorfälle 2024 um 75 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu. Insgesamt wurden in Hessen für alle gesellschaftlichen Felder 926 antisemitische Vorfälle dokumentiert. (1) Diese Zahlen spiegeln eine besorgniserregende gesellschaftliche Entwicklung wider.

Ein Phänomen der Mitte

Vor diesem Hintergrund warnte Uwe Becker, Beauftragter der Hessischen Landesregierung für Jüdisches Leben und den Kampf gegen Antisemitismus, in seiner Rede anlässlich des Gedenktages zur Befreiung des Konzentrations- und Vernichtungslagers Auschwitz am 27. Januar 2025:

„Leider sind wir über ein ‚Nie wieder' hinaus. Der Ausruf ‚Wehret den Anfängen' ist von dem Fortschreiten des Judenhasses bereits überrannt, [...] es [ist] nicht 5 vor 12, sondern 10 nach 12. Jetzt muss es darum gehen, diese Uhr wieder zurückzudrehen".

Als Beauftragter der Landesregierung setzt sich Becker für ein aktives und selbstbewusstes jüdisches Leben in Hessen ein. Dazu gehören die Förderung von Begegnungen sowie die Unterstützung von Veranstaltungen, Projekten und Initiativen, die die Vielfalt jüdischen Lebens in Hessen vermitteln und sichtbar machen. Darüber hinaus ist er Ansprechpartner für Menschen, die Opfer von Antisemitismus geworden sind. Er fungiert als unabhängiges Bindeglied zwischen den jüdischen Gemeinden in Hessen und der Landesregierung und entwickelt zudem Strategien, um Judenhass wirksam entgegenzutreten. (2)

Vor bereits 15 Jahren schrieb Ralph Giordano in der Veröffentlichung „Schule mit Courage", dass durch die Forschung der Antisemitismus in Deutschland als ein „Phänomen der Mitte" überzeugend belegt worden ist. Bevorzugtes Ziel sei hierbei der Staat Israel. (3) Aktuell bietet der Konflikt im Gazastreifen im Sinne Giordanos eine Projektionsfläche für all diejenigen, die Jüdinnen und Juden schon immer diskreditieren wollten und dazu auch keinen Unterschied zwischen Israelis und Juden machen.

Herausforderung für Schulen

Durch zweifelhafte Informationen aus den sozialen Medien werden Diskussionen in der Schule oft hoffnungslos faktenarm geführt. Emotionale Behauptungen und Unterstellungen prallen in der schulischen Diskussion aufeinander und verhindern, worum es eigentlich gehen sollte, nämlich eine aufgeklärte, qualifizierte Diskussion. Florian Beer betont zusammen mit Marc Grimm von der Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus (SABRA) in der Online-Veranstaltung der GEW Hessen zu Antisemitismus in Schulen am 4. Juni 2025, dass eine Emotionalisierung der Debatte über den Nahostkonflikt stattfindet. Die bildbasierten sozialen Medien beeinflussten die Rezipientinnen und Rezipienten durch homöopathische Dosen an Informationen. Es werde zunehmend schwerer, im schulischen Kontext darauf einzugehen. Denn die Diskurse, die zu diesem Thema geführt werden, sollen in der Schule fachlich, ruhig, bedacht und mit viel Ambiguitätstoleranz geführt werden können. So gibt es viele Anhaltspunkte, wie Schule diese Herausforderung annehmen kann. Medienkompetenzen, aber auch politische Fach- und Urteilskompetenzen sollten gefördert werden und zu einer Handlungskompetenz der Schülerinnen und Schüler führen, die diese dann Selbstwirksamkeit in gesellschaftlichen Debatten erleben lässt.

Stattdessen hallt die Beschimpfung „Du Jude!" noch immer für alle Schulangehörigen gut hörbar durch die Klassenräume und Schulgänge. Zu oft unwidersprochen und ohne dass sich jemand mit den Schülerinnen und Schülern darüber unterhält, was es bedeutet, jemanden so zu beschimpfen. Zu beschäftigt mit dem Schulalltag und im selbstgewählten Glauben, die Jugendlichen hätten die Beschimpfung bestimmt nicht so ernst gemeint, wird die Sache auf sich beruhen gelassen. Auch wenn in der einschlägigen Literatur nachzulesen ist, dass genau das Fehlen der Ansprache den Antisemitismus ungestört gedeihen lässt.

Schulen müssen mehr sein als Orte reiner Wissensvermittlung. Dort sollten Schülerinnen und Schüler wichtige Kompetenzen für ein respektvolles Miteinander erwerben und lernen, Antisemitismus zu erkennen, zu hinterfragen und sich ihm aktiv entgegenzustellen. Wie kann gelingen, was schon lange von schulischer und beruflicher Bildung verlangt wird? Schule als sozialen Lern- und Lebensraum etablieren, in dem unterschiedliche Meinungen einen Schatz darstellen und

im Austausch über diese das Rechtbehalten nicht das Ziel sein sollte. Unterschiede als Potential sehen und für die Gemeinschaft nutzbar machen, so dass verschiedene Lerntypen sich gegenseitig ergänzen. Die Vielfalt als Ressource erfahrbar machen, anstatt Konkurrenz zu fördern. Partizipation als hohes Gut erkennen und ausbauen.

Ein gesellschaftliches Anliegen

Der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Die Justus-Liebig-Universität Gießen ist hessenweit die erste Hochschule, die Antisemitismus explizit und verpflichtend in die Lehrkräfteausbildung aufgenommen hat, wie Alexandra Kurth im Rahmen der Online-Reihe der GEW Hessen am 4. Juni 2025 berichtete. Die Notwendigkeit dieser Maßnahme unterstrich sie mit ihren Erfahrungen, die zeigten, wie gering das Vorwissen vieler Studierender ist.

Schulen sollten Orte sein, an denen die Schülerinnen und Schüler nicht nur Fakten der einzelnen Fächer vermittelt bekommen. Sie sollten dort vielmehr auch auf ein gutes Zusammenleben mit ihren Mitmenschen vorbereitet werden. Soziale Handlungskompetenz mündet in die Fähigkeit, gut mit anderen Menschen umzugehen – auch oder gerade, wenn diese nicht der gleichen Meinung sind, nicht dem gleichen Kulturkreis oder der gleichen Religion angehören. Der Erwerb dieser Kompetenzen benötigt allerdings Zeit und Raum, um sich auszuprobieren. Die Interaktion mit anderen Menschen ist dazu notwendig. Wer unter permanentem Zeit- und Notendruck für die nächste Prüfung paukt, hat kaum die Möglichkeit, diese Kompetenzen zu entwickeln, auch wenn sie allesamt in den Rahmenlehrplänen stehen.

Doch genau in diesem Spannungsfeld hat die Schule ihre Aufgabe und Verantwortung. Als ein Lebensraum, an dem die Schülerinnen und Schüler viel Zeit verbringen. Hier kann Schule vorleben und vermitteln, was wichtig ist. Interkulturelle und interreligiöse Begegnungen sind wichtige Erfahrungen. Mit entsprechenden Konzepten und Angeboten, aus der Schule und von Externen, gelingt dies. Das belegen vielfältige Beispiele aus dem früheren XENOS-Programm oder dem aktuellen Bundesprogramm „Demokratie leben!“. Das XENOS-Programm hat etwa in Hessen 20 Schulen und die Lehrkräftebildung bei der Durchführung von Fachtagungen und Workshops sowie beim Erstellen von Lehr- und Arbeitsmaterialien unterstützt.

Dan Löwenbein ist Berufsschullehrer. Nach einer mehrjährigen Tätigkeit an einer berufsbildenden Schule in Wiesbaden ist er nun an den Berufsbildenden Schulen Saalekreis am Standort Leuna tätig.

(1) RIAS Hessen: Pressemitteilung 15.5.2025.
(2) *https://staatskanzlei.hessen.de/unser-haus/antisemitismusbeauftragter*
(3) Amt für Lehrerbildung (Hrsg.): Schule mit Courage – Rechtsextremismus als pädagogische Herausforderung, 2010.

Hintergrundinformationen und Fortbildungen

Die **Handlungsleitlinien Antisemitismus**, die das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen veröffentlicht hat, sind auch für Hessen anwendbar:
www.schulministerium.nrw/handlungsleitlinien-antisemitismus

lea, die Bildungsgesellschaft der GEW Hessen, hält ein vielfältiges Angebot bereit. Auch zum Umgang mit Antisemitismus in Bildungseinrichtungen gibt es regelmäßig Fortbildungen:
www.lea-bildung.de/home

Alle akkreditierten Fortbildungsangebote finden sich im Veranstaltungskatalog der Hessischen Lehrkräfteakademie. Über die Suchfunktion können passende Fortbildungen aus dem gesamten Angebot der verschiedenen Anbieter gefunden werden:
https://akkreditierung.hessen.de/catalog

Angebote für Schulen

Das Hessische Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen stellt verschiedene bestehende Programme und Projekte vor:
https://kultus.hessen.de/programme-und-projekte/antisemitismuspraevention

Die in Frankfurt ansässige Bildungsstätte Anne Frank bietet unter anderem für Schüler:innen ab der Mittelstufe einen vierstündigen Sensibilisierungsworkshop an, entweder vor Ort oder in der Bildungsstätte selbst:
www.bs-anne-frank.de/angebote/jugendbildung

Beim Jüdischen Museum Frankfurt können Workshops zum jüdischen Leben in Frankfurt oder Führungen durch das Museum speziell für Kitas oder Schulklassen gebucht werden:
www.juedischesmuseum.de/bildung/

Das Trialog-Projekt ist ein multiperspektivisches Gesprächsformat über den Nahostkonflikt. Es richtet sich an Schüler:innen ab Klasse 8:
https://israelpalaestinavideos.org/trialoge

Die Idee von Meet a Jew ist, das aktuelle jüdische Leben in Deutschland durch hier lebende jüdische Menschen kennenzulernen. Um dabei verschiedene jüdische Perspektiven zu vermitteln, finden die Begegnungen zu zweit statt:
www.meetajew.de

Die Amadeu Antonio Stiftung arbeitet zu Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. Sie bietet sowohl gut aufbereitete Publikationen als auch verschiedene Vorträge und Workshops an, darunter die jährlichen Aktionswochen gegen Antisemitismus ab Anfang Oktober:
www.amadeu-antonio-stiftung.de

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage ist ein Netzwerk von inzwischen rund 4.800 Schulen. Diese bekennen sich durch ihre Mitgliedschaft zum Einsatz für Menschenwürde und gegen Diskriminierung. Dabei hilft ihnen der Austausch untereinander sowie die verschiedenen Angebote des Netzwerks:
www.schule-ohne-rassismus.org

Ansprechstellen

Unter dem Dach des beratungsNetzwerks hessen finden sich regionale Anlaufstellen und Ansprechpartner:innen bei Vorfällen von Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus oder Diskriminierung im Umfeld Schule:
https://beratungsnetzwerk-hessen.de

OFEK Hessen berät Einzelpersonen, ihre Familien und Angehörigen sowie Zeug:innen bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung in der Schule, im Studium, am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft, im persönlichen Umfeld, im Internet oder in Behörden:
https://ofek-beratung.de/hessen

RIAS Hessen ist die Anlaufstelle sowohl für Betroffene, Freund:innen, Angehörige sowie Bekannte von Betroffenen als auch für Personen, die als Zeug:innen antisemitische Vorfälle wahrnehmen. Gemeldete Fälle werden systematisch dokumentiert:
https://rias-hessen.de

Zum Inhaltsverzeichnis

ACE-Schulweg-Index 2025

Solide Infrastruktur und herausfordernder Bringverkehr in Hessen

Falk Hoffmann & Nils Christoph Burkhoff

Jeden Morgen sind viele Kinder auf dem Weg zur Schule erheblichen Gefahren ausgesetzt. Der Auto Club Europa (ACE) hat deshalb im Frühjahr und Sommer 2025 bundesweit 167 Schulwege untersucht und erstmals einen Schulweg-Index erstellt. Für Hessen wurden elf Grundschulstandorte überprüft. Die Ergebnisse zeigen: Das Land liegt leicht über dem Bundesdurchschnitt, doch die Sicherheit hängt stark vom Verhalten der Erwachsenen ab.

Im hessischen Bringverkehr zeigte sich ein insgesamt positives Bild. 80 Prozent der beobachteten Fahrten verliefen sicher. Deutschlandweit waren es 74 Prozent. Dennoch bleibt ein Fünftel des Bringverkehrs im Land problematisch. Besonders häufig wurde im Halteverbot oder in zweiter Reihe gehalten. Gehwege, Radwege und sogar Zebrastreifen wurden ebenfalls zweckentfremdet. Nur 60 Prozent der beobachteten Elterntaxis verhielten sich vollständig regelkonform.

Die Spannbreite der Ergebnisse ist groß. Die Erich-Kästner-Schule in Hanau und die Nibelungenschule in Viernheim erreichten mit über 90 Prozent sicherem Verhalten die besten Werte in Hessen. Deutlich schlechter schnitt die Henri-Dunant-Schule in Frankfurt-Sossenheim ab. Dort führten fehlende Haltemöglichkeiten, Lieferverkehr und häufige Wendemanöver zu besonders riskanten Situationen.

Mit neun von 14 möglichen Punkten liegt Hessen leicht über dem bundesweiten Wert von 8,9 Punkten. Viele Schulstandorte verfügen über grundlegende Sicherheitsmerkmale wie Tempo-30-Zonen, ausreichende Beleuchtung oder aktuelle Schulwegpläne. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Regionen. Besonders ins Auge fällt ein Mangel an sicheren Querungsmöglichkeiten. Zebrastreifen, Ampeln oder Mittelinseln sind nicht überall vorhanden oder liegen ungünstig. Die Steigleder-Schule in Friedewald verdeutlicht dies eindrücklich: Es fehlen sowohl eine Fußgängerampel als auch ein ausreichend breiter Gehweg. Ein verkehrsberuhigter Bereich ist ebenso wenig vorhanden.

Verkehrslotsinnen und Verkehrslotsen helfen Schulkindern der Friedrich-Ebert-Schule in Offenbach bei der Überquerung der Straße. Doch es bedarf auch Anpassungen an der Infrastruktur, um einen sicheren Schulweg zu ermöglichen. Bild: Nils Christoph Burkhoff

Gute Infrastruktur allein reicht nicht aus

Mehrere Beispiele zeigen, dass eine gute bauliche Struktur kein Garant für sicheres Verhalten ist. Die Grundschule Langendiebach in Erlensee verfügt über eine sehr gute Infrastruktur, dennoch kam es im Bringverkehr regelmäßig zu riskanten Situationen. Ähnlich in Pohlheim: Trotz zweier Elternhaltestellen und eines verkehrsberuhigten Bereichs lag der Anteil sicherer Bringvorgänge nur im Mittelfeld. Diese Befunde unterstreichen, dass Sicherheit eine gemeinsame Aufgabe bleibt. Infrastruktur kann Risiken reduzieren, aber menschliches Verhalten entscheidet im unmittelbaren Schulumfeld häufig darüber, ob Kinder sicher über die Straße gelangen.

Die Friedrich-Ebert-Schule in Offenbach ist ein positives Gegenbeispiel. Neben einer guten baulichen Ausstattung engagieren sich dort Eltern als Verkehrslotsinnen und Verkehrslotsen. Sie hatten sich nach einem Unfall zusammengeschlossen, um Kinder beim Überqueren der Straße zu unterstützen. Das Ergebnis: Sowohl Infrastruktur als auch Bringverkehr werden als „in Ordnung“ oder besser eingestuft. Die Schule verdeutlicht, wie wirkungsvoll lokales Engagement sein kann.

Deutschlandweit bewertet der ACE lediglich 5 Prozent der untersuchten Schulwege als sicher. Fast ein Drittel gilt als mangelhaft. Hessen bewegt sich im Mittelfeld: Kein Schulweg wurde als gefährlich eingestuft, aber über ein

Drittel als mangelhaft. Verwaltungen, Schulen und Eltern stehen somit gemeinsam in der Verantwortung, Risiken zu reduzieren.

ACE-Handlungsdreieck

Besonders auffällig ist, wie stark die Ergebnisse vom Zusammenspiel von Kontrolle, Verhalten und baulicher Gestaltung abhängen. Daher bietet das Handlungsdreieck des ACE eine Orientierung für nachhaltige Verbesserungen. Es beschreibt drei Stellschrauben für mehr Schulwegsicherheit:

1. **Kontrolle und Sanktion**: Regelmäßige Präsenz von Polizei und Ordnungsdiensten schafft klare Regeln und wirkt sofort. Gerade bei häufigen Halteverstößen ist dies ein schnelles und wirksames Mittel, um gefährliche Situationen zu reduzieren.

2. **Aufklärung und Prävention**: Elternabende, Mobilitätsbildung und Aktionstage können langfristige Verhaltensänderungen bewirken. Besonders hilfreich sind Schulwegepläne und frühzeitige Informationsangebote für Eltern. Sie sensibilisieren dafür, dass viele Gefahren im Straßenraum erst durch Fehlverhalten entstehen.

3. **Bauliche Maßnahmen**: Sichere Querungen, verkehrsberuhigte Bereiche, Elternhaltestellen und Halteverbotszonen erhöhen die Sicherheit unabhängig vom Verhalten. Diese Maßnahmen benötigen Zeit und finanzielle Ressourcen, bilden jedoch die nachhaltige Grundlage für sichere Schulwege.

Hessen verfügt über eine weitgehend solide Infrastruktur im Schulumfeld und schneidet im Bringverkehr etwas besser ab als der Bundesdurchschnitt. Dennoch bleibt die Situation ambivalent. Gute bauliche Voraussetzungen verhindern keine riskanten Verhaltensweisen. Engagement wie in Offenbach zeigt, dass gemeinsames Handeln große Wirkung entfalten kann. Die Beispiele aus Frankfurt oder Friedewald verdeutlichen jedoch, dass weiterhin erheblicher Handlungsbedarf besteht. Sichere Schulwege entstehen dort, wo Kommunen, Schulen, Eltern und Politik gemeinsam Verantwortung übernehmen. Der hessische Blick in den Schulweg-Index macht deutlich: Das Fundament stimmt, aber konsequente Schritte sind notwendig, damit jedes Kind seinen Weg zur Schule ohne Gefahr bewältigen kann.

Falk Hoffmann ist als Projektkoordinator für den Schulweg-Index verantwortlich, Nils Christoph Burkhoff ist Regionalbeauftragter für Hessen. Alle Ergebnisse des ACE-Schulweg-Index 2025 stehen online zur Verfügung: *www.ace-clubinitiative.de*

Von Windhoek zu den Victoriafällen

Namibia: Studien- und Begegnungsreise vom 27. Juni bis zum 13. Juli 2026

In Namibia hat die kurze deutsche Kolonialzeit bis heute deutliche Spuren hinterlassen. Ein Veterinärzaun, die sogenannte „Rote Linie“ trennt den Norden vom Süden des Landes. Weitgehend unberührt von den deutschen Kolonisatoren blieb der Norden. Diese Communal Areas befinden sich heute im Umbruch und hier liegen auch landschaftlich reizvolle Reiseziele mit subtropischem Charakter. Anders als die bisherigen lea-Studienreisen nach Namibia ist diese Reise keine Rundreise. Von Windhoek geht es über Swakopmund in den Norden zu den Ruacana Falls und dann entlang der angolanischen Grenze über Botswana nach Victoria Falls in Zimbabwe.

Historische Themen werden auch diesmal angesprochen, stehen aber nicht im Vordergrund. Zentral sind das Erkunden entwicklungspolitischer Projekte, vor allem in Katutura/Windhoek und der Four O-Region, die subtropische Landschaft Nordnamibias, Fragen von Tier- und Naturschutz, Tierbeobachtungen in unterschiedlichen Regionen sowie der Besuch der Victoriafälle. Der Rückflug erfolgt von Victoria Falls in Zimbabwe via Johannesburg nach Frankfurt. Vor Ort stehen uns sachkundige Gesprächspartner:innen zur Verfügung.

Die Reiseleitung übernehmen Bernd Heyl und Helga Roth. Diese Reise ist das Ergebnis von Anregungen der Teilnehmer:innen unserer bisherigen Namibiareisen, einmal eine geänderte Route anzubieten. Leider sind die Preise, insbesondere die Flugpreise, stark gestiegen. Wir denken aber, dass das Preis-Leistungs-Verhältnis immer noch attraktiv ist.

Im Reisepreis eingeschlossen sind die Flüge mit Lufthansa von Frankfurt nach Windhoek und der Rückflug von Victoria Falls über Johannesburg nach Frankfurt, Übernachtungen in der Regel in Drei- bis Viersternehotels/Lodges inklusive Frühstück, zwölf mal Abendessen, der Transport vor Ort im Reisebus, Eintritte und Führungen sowie ein deutschsprachiger örtlicher Reiseleiter.

Der **Reisepreis** beträgt 5.900 Euro im Doppelzimmer, der Einzelzimmerzuschlag beträgt 595 Euro. **Anmeldeschluss** ist der 15. März 2026. Das **Vorbereitungstreffen** findet am 23. Mai 2026 in der Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen statt. Das ausführliche Reiseprogramm steht unter *www.lea-bildung.de* bereit. Die **Anmeldung** erfolgt über das Reisebüro *Intercontact Remagen* über diese E-Mail-Adresse: *oradermacher@ic-gruppenreisen.de*, oder telefonisch: 02642-2009-44. Anmeldungen werden in der Reihe des Eingangs berücksichtigt.

Naita Hishoono übergibt Kenneth Abrahams, dem Leiter der Jacob Marengo Schule in Windhoek, eine von lea-Reisenden gesammelte Geldspende. Bild: Bernd Heyl

Zum Inhaltsverzeichnis

Das Lebensarbeitszeitkonto

Was Lehrkräfte an Schulen über die neuen Richtlinien wissen sollten

Harald Freiling

Immer wenn die Kolleginnen und Kollegen die regelmäßigen Auszüge über die auf dem individuellen Lebensarbeitszeitkonto (LAK) angesammelten Pflichtstunden erhalten, schlagen auch bei den Personalräten und der GEW die entsprechenden Fragen auf. Das LAK ist für Lehrkräfte und Unterricht erteilende Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in **§ 2 der** Pflichtstundenverordnung (PflStdVO) geregelt. Ihnen wird bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs je Unterrichtswoche eine halbe Pflichtstunde gutgeschrieben (26 Pflichtstunden pro Schuljahr), für Teilzeitbeschäftigte anteilig. Details sind in den jetzt vorwiegend redaktionell neu gefassten LAK-Richtlinien geregelt (siehe Kasten). Ein ausführliches, aktualisiertes Info der Landesrechtsstelle der GEW findet man im Mitgliederbereich der Homepage: *www.gew-hessen.de > Recht > Mitgliederbereich > Arbeitszeit Schule*

Ist das LAK eigentlich eine Wohltat des Dienstherrn und seit wann gibt es das LAK?

Hintergrund des LAK ist die massive Verlängerung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Jahr 2004. Im Vollgefühl ihrer absoluten Mehrheit im Landtag legte die Landesregierung unter Ministerpräsident Roland Koch (CDU) die Axt an sozialstaatliche Leistungen und Arbeitnehmerrechte. DGB, Sozialverbände und Kirchen mobilisierten 40.000 Menschen nach Wiesbaden, die GEW rief ihre verbeamteten Mitglieder 2003 und 2009 zu Warnstreiks auf. 2007 bekam die Landesregierung ein Jahr vor der nächsten Landtagswahl kalte Füße und versuchte, den Ärger der Beschäftigten mit einem „Kompromiss“ zu besänftigen. Seitdem wird ein Teil der zusätzlich zu erbringenden Arbeitszeit auf ein verpflichtendes LAK „gutgeschrieben“, zunächst für Lehrkräfte bis zur Vollendung des 50. Lebensjahrs, seit 2017 bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs (siehe Kasten). Gleichzeitig wurde – auch daran sollte in diesem Zusammenhang erinnert werden – die gesetzliche Altersgrenze auch für Beamtinnen und Beamte schrittweise auf 67 Jahre erhöht.

Ich möchte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auf eigenen Antrag in den Ruhestand gehen. Was muss ich hier beachten, damit das LAK zurückgegeben werden kann?

Der Ausgleich des LAK erfolgt „in der Regel“ durch eine Ermäßigung der Pflichtstundenzahl „im letzten Schuljahr, auf Antrag im letzten Schulhalbjahr, unmittelbar vor dem Ruhestand“ (§ 2 Abs.4 PflStdVO). Wer nach § 35 HBG die Versetzung in den Ruhestand beantragt, frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahrs, sollte mit dem Antrag auch den Ausgleich des angesparten LAK beantragen. Die Begrenzung des Ausgleichs auf das letzte Schulhalbjahr ist insbesondere sinnvoll, wenn der Ruhestand mit dem zweiten Schulhalbjahr, also zum 1. Februar, beginnt. Generell ist ein Antrag auf Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Termin zu stellen. Um die Rückgabe des LAK im letzten Schulhalbjahr sicherzustellen, sehen die LAK-Richtlinien vor, dass der Antrag auf Versetzung in den Ruhestand und auf Ausgleich des LAK spätestens neun Monate vor dem gewünschten Termin beim Schulamt eingegangen sein soll. Auch wer erst mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in Ruhestand geht, sollte sich rechtzeitig um den Ausgleich kümmern.

Arbeitszeit und Lebensarbeitszeitkonto (LAK) für Beamtinnen und Beamte und für angestellte Lehrkräfte in Hessen bei Vollzeitbeschäftigung	
2004	Erhöhung der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf 42 Stunden bis 50 Jahre, auf 41 Stunden bis 60 Jahre und auf 40 Stunden über 60 Jahre. Für Lehrkräfte Erhöhung der Pflichtstundenzahl um eine Pflichtstunde bis 50 Jahre und um 0,5 Stunden bis 60 Jahre.
2007	Einführung des verpflichtenden LAK: Die Gutschrift beträgt bis 50 Jahre eine Stunde pro Woche bzw. für Lehrkräfte 0,5 Pflichtstunden.
2017	Teilweise Rücknahme der Arbeitszeitverlängerung von 2004: Die Arbeitszeit beträgt bis 60 Jahre 41 Stunden, ab 60 Jahre wie bisher 40 Stunden. Für Lehrkräfte reduziert sich die Unterrichtsverpflichtung ab 60 um eine halbe Pflichtstunde (§1 Abs.3 PflStdVO) und zwar mit Beginn des Schulhalbjahrs nach Vollendung des 60. Lebensjahrs.
2017	Seit 2017 wird das LAK bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs geführt.
Für Teilzeitbeschäftigte gelten alle Regelungen entsprechend dem Stellenanteil. Für Schwerbehinderte wird kein LAK geführt, da ihre Arbeitszeit der der Beamtinnen und Beamten ab 60 Jahre entspricht (für Lehrkräfte § 1 Abs. 6 Pflichtstundenverordnung).	

Kann ich das LAK nur vor dem Eintritt in den Ruhestand in Anspruch nehmen oder auch zu einem früheren Zeitpunkt?

Ja, „insbesondere aus persönlichen Gründen“ kann man das LAK auch vorzeitig in Anspruch nehmen. Die Mindestansparzeit von drei Schuljahren (Abschnitt IV, Ziffer 5) entfällt, wenn das Guthaben zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Pflege eines Angehörigen genutzt werden soll. Die Ermäßigung muss sich über ein ganzes Schuljahr bzw. Schulhalbjahr erstrecken. Der Antrag ist sechs Monate vor Beginn der Ermäßigung auf dem Dienstweg zu stellen.

Wie kann ich mit den Zahlen auf meinem „Kontoauszug“ den Umfang meiner Freistellung berechnen?

Allen Lehrkräften wird das bisher entstandene Zeitguthaben jährlich spätestens bis zum 30. April mitgeteilt. Die jährliche Mitteilung entfällt nach dem Schulhalbjahr, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wurde. Bei einem Zeitguthaben von beispielsweise 372 Stunden ergibt die Division durch 52 bzw. 26 Wochen einen Anspruch auf die Reduzierung um 7,15 Pflichtstunden für die Dauer eines Schuljahrs oder um 14,31 Stunden für die Dauer eines Schulhalbjahrs.

Ich habe gehört, ich kann das Guthaben auf dem LAK irgendwie weiter erhöhen.

Tatsächlich ist der Dienstherr der Meinung, man könne ruhig noch mehr arbeiten. Deshalb sieht er vor, dass man seine Unterrichtsverpflichtung um eine halbe Stunde erhöhen bzw. ab Vollendung des 60. Lebensjahrs auf die reguläre Reduzierung um 0,5 Pflichtstunden verzichten kann. Wird dies nach § 2 Abs.2 PflStdVO beantragt, wird das LAK entsprechend aufgestockt.

Ich habe einen befristeten TVH-Arbeitsvertrag an einer Schule. In meinem Arbeitsvertrag steht, dass für mich kein LAK gebildet wird.

Das LAK gilt in vollem Umfang auch für Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis mit einem TVH-Vertrag. Bei befristeten Verträgen ist aber der reguläre Ausgleich vor Beginn des Ruhestands nicht möglich. Deshalb ist die jährliche Zeitgutschrift von 26 Wochenstunden (52 Wochen à 0,5 Stunden) nach der LAK-Richtlinie (Abschnitt IV Ziffer 15) wie folgt auszugleichen:

- Bei befristeten Verträgen, die weniger als ein Schuljahr umfassen, erfolgt der Ausgleich unmittelbar nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses in Geld.
- Bei befristeten Verträgen, die ein ganzes Schuljahr oder mehr umfassen, muss der Ausgleich durch die Schule erfolgen. Die GEW empfiehlt, dass dieser Ausgleich von Anfang an mit einer Reduzierung um 0,5 Stunden pro Woche (bei einer vollen Stelle) im Stundenplan berücksichtigt wird. Andernfalls müsste der Ausgleich am Ende des Schuljahrs mit einer Freistellung vom Unterricht bei einer vollen Stelle für etwa eine ganze Unterrichtswoche erfolgen.

Ich hoffe, dass ich im nächsten Schuljahr in ein anderes Bundesland versetzt werde. Was passiert mit dem angesparten LAK?

Bei einer absehbaren Versetzung in ein anderes Bundesland ist das LAK spätestens im letzten Schulhalbjahr auszugleichen. Ein finanzieller Ausgleich ist nicht vorgesehen. Die GEW empfiehlt Kolleginnen und Kollegen, die eine Versetzung planen, den Ausgleich frühzeitig selbst im Rahmen der Regelungen zur vorzeitigen Inanspruchnahme in die Hand zu nehmen.

In welchen Fällen wird die Zuführung zum LAK ausgesetzt?

Ausgesetzt wird die Zuführung zum LAK zunächst während einer Beurlaubung und einer Elternzeit, für die kein Anspruch auf Besoldung oder Entgelt besteht. Außerdem gibt es keine Zeitgutschrift für die Dauer einer Erkrankung ab Beginn der siebten Krankheitswoche sowie für Kuren oder Heilbehandlungen. Lehrkräfte, die an eine andere Dienststelle abgeordnet werden, für die die PflStdVO nicht gilt, erhalten weitere Zeitgutschriften nach den LAK-Richtlinien für Beamtinnen und Beamte außerhalb des Schuldienstes.

Nach Überprüfung meiner Dienstfähigkeit soll ich jetzt in den Ruhestand versetzt werden. Habe ich keine Möglichkeit, mein LAK in Anspruch zu nehmen?

Für diesen Fall und für den Fall einer ärztlich attestierten Erkrankung während des beantragten Freistellungszeitraums sehen die LAK-Richtlinien „ausnahmsweise“ die Abgeltung des Zeitguthabens in Geld vor (Abschnitt IV, Ziffer 12).

Neue Richtlinien: Was ändert sich?

Mit Erlass des Hessischen Ministeriums für Kultus, Bildung und Chancen wurden die seit 2018 geltenden „Richtlinien über das Lebensarbeitszeitkonto bei Lehrkräften und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen“ aktualisiert. Dabei geht es ausschließlich um redaktionelle Änderungen, wenn u. a. das Wort „Woche“ durch „Kalenderwoche“ ersetzt wird, und um die Aktualisierung der Bezüge zu anderen Rechtsvorschriften, die zwischenzeitlich geändert wurden. Durch redaktionelle Ergänzungen hat sich auch die Nummerierung der Absätze verändert.

Die Formulierung „Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen“ wird ersetzt durch „sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Gemeint sind wie bisher die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, für die - wie für die Leiterinnen und Leiter der Vorklassen - die Pflichtstundenverordnung gilt.

GEW und DGB machten deutlich, wo tatsächlich Änderungsbedarf besteht:

- Wenn ein Zeitguthaben aus dienstlichen oder persönlichen Gründen nicht in Anspruch genommen werden kann, muss das Zeitguthaben finanziell ausgeglichen werden, insbesondere bei Versetzungen in andere Bundesländer.
- Nicht nur volle Stunden sind auszugleichen, sondern auch Stundenanteile.
- Bei befristet Beschäftigten muss ein Ausgleich in unterrichtsfreien Zeiten ausgeschlossen werden.

Die neuen Richtlinien sollten am 1. Januar 2026 in Kraft treten. Die Veröffentlichung erfolgt im Amtsblatt des HMKB und unter: www.rv.hessenrecht.hessen.de > Suche: Lebensarbeitszeitkonto

Zum Inhaltsverzeichnis

Meine Steuererklärung für 2025

Welche steuerrechtlichen Regelungen gelten für das Landesticket?

Das Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz (ja, so heißt das seit 2024) teilt dazu auf seiner Homepage Folgendes mit: *„Der steuerliche Werbungskostenabzug beim einzelnen Bediensteten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Form der Entfernungspauschale wird durch die Nutzung des Landestickets nicht berührt. Das Land Hessen wird in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber den sogenannten geldwerten Vorteil gegenüber der Finanzverwaltung versteuern. Eine Ausweisung in der Lohnsteuerbescheinigung erfolgt nicht.“* Landesbedienstete mit einem Landesticket müssen es also auch in der Steuererklärung nicht angeben und können die Pendlerpauschale wie alle anderen Beschäftigten in Anspruch nehmen. Bei der Steuererklärung für 2025 beträgt die Pendlerpauschale 30 Cent vom ersten bis zum 20. Kilometer und 38 Cent ab dem 21. Kilometer. Für die Steuererklärung 2026 tritt dann die im Kasten dargestellte Erhöhung in Kraft.

- Weitere Informationen zum Landesticket für alle Landesbediensteten in Hessen: *https://innen.hessen.de > Bürger und Staat > Arbeits- und Dienstrecht > Landesticket*

Was haben Lehrkräfte von der Homeoffice-Pauschale?

Seit 2023 können Lehrkräfte, die an der Schule keinen eigenen Arbeitsplatz haben, für jeden Tag, an dem sie zu Hause beziehungsweise neben dem Unterricht auch noch zu Hause arbeiten, eine Tagespauschale von 6 Euro für bis zu 210 Arbeitstage absetzen. Maximal können 1.260 Euro jährlich abgesetzt werden. Das Klassenzimmer oder der Tischanteil im Lehrerzimmer zählen dabei nicht als eigener Arbeitsplatz. Dabei ist es unerheblich, ob sie zu Hause ein Arbeitszimmer haben, an einem Küchentisch oder in einer kleinen Arbeitsecke arbeiten. Die Kosten müssen auch nicht mehr erhoben und gegenüber dem Finanzamt nachgewiesen werden. Da Lehrkräfte auch in der unterrichtsfreien Zeit ihren Unterricht vor- und nachbereiten beziehungsweise viele Korrekturen vornehmen, können sie 210 Arbeitstage und damit den Maximalbetrag von 1.260 Euro erreichen.

Kurt Wiedemann

Kurt Wiedemann, bis 2022 ehrenamtlicher Richter am Finanzgericht Baden-Württemberg, ist Autor des Buchs „Steuererklärung 2025“ speziell für Lehrkräfte. Es erscheint im Januar 2026 im Süddeutschen Pädagogischen Verlag der GEW, für GEW-Mitglieder zum Sonderpreis von 10 Euro zzgl. Versandkosten (https://spv-s.de).

Und was ändert sich bei den Steuern ab 2026?

Nachdem auch der Bundesrat am 19. Dezember 2025 zugestimmt hat, treten unter anderem folgende Änderungen in Kraft, die jedoch erst für die Steuererklärung für das Jahr 2026 relevant sind:

- Zum 1. Januar 2026 wird die Pendlerpauschale auf 38 Cent pro Kilometer ab dem ersten zurückgelegten Kilometer angehoben. Bislang galt dieser Satz erst ab dem 21. Kilometer. Dabei ist es egal, wie der Arbeitsweg zurückgelegt wird, ob mit dem Auto, zu Fuß, mit dem Fahrrad oder mit der Bahn.
- Die Mobilitätsprämie für Menschen mit niedrigen Einkommen wird entfristet.
- Die Übungsleiterpauschale wird auf 3.300 Euro und die Ehrenamtspauschale auf 960 Euro erhöht.
- Gewerkschaftsmitglieder können ihren Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zu bestehenden Pauschbeträgen und Werbungskosten vom zu versteuernden Einkommen absetzen. Damit wird der Gewerkschaftsbeitrag im Fall niedriger Werbungskosten nicht mehr wie bisher in der Werbungskostenpauschale von 1.230 Euro „verschwinden“. Der DGB hält diese Regelung für „lange überfällig“. Sie gilt auch für Rentnerinnen und Rentner und für Pensionärinnen und Pensionäre, deren Werbungskostenpauschale nur 102 Euro beträgt.

Wo finde ich eine Bescheinigung meines GEW-Mitgliedsbeitrags?

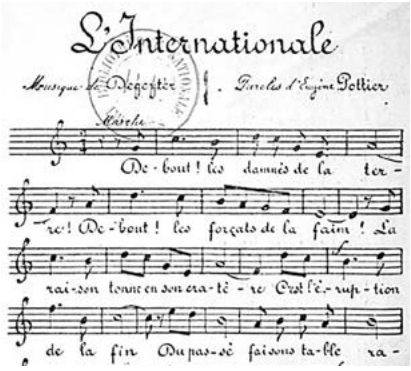
Die Beiträge für die Mitgliedschaft in der GEW können steuerlich abgesetzt werden. Das gilt auch für Pensionärinnen und Pensionäre und Rentnerinnen und Rentner. Auch wenn der Steuererklärung generell keine Belege mehr beigefügt werden müssen, möchte man die Höhe der Beiträge wissen und einen Beleg für eine mögliche Nachfrage des Finanzamts haben.

Die GEW hat dazu folgende Möglichkeiten eingerichtet:

1.) Kontoauszug
Dem ersten Einzug des Mitgliedsbeitrags im Jahr 2026, frühestens aber im Februar 2026, ist der im Jahr 2025 entrichtete Mitgliedsbeitrag zu entnehmen.

2.) www.gew.de
Die Jahresbescheinigung für den persönlichen Mitgliedsbeitrag kann man auch online im Mitgliederbereich der GEW-Homepage abrufen. Dazu geht man auf die Seite *www.gew.de/anmeldung*. Dort kann man ein individuelles Benutzerkonto einrichten. Die geforderte Mitgliedsnummer kann man dem Adressaufkleber auf jeder Ausgabe der Bundeszeitung der GEW, der E&W, entnehmen. Einmal registriert kommt man mit dem selbst gewählten Passwort zum Serviceportal der Mitgliederverwaltung und kann dort die Beitragsbescheinigung herunterladen. Die Bescheinigung für 2025 ist ab Februar 2026 verfügbar.

Die Internationale: Kühn singt Pottier



In welche Sprache ist sie nicht übersetzt – die Internationale? Die Werke ihres Verfassers und die Umstände ihrer Entstehung kennen die wenigsten. Peter Kühn war in der hessischen GEW eine bedeutende Persönlichkeit: Bezirksvorsitzender in Südhessen und Gründungsgeschäftsführer unseres Bildungswerks lea, um nur zwei Beispiele seines breiten gewerkschaftlichen Wirkens zu nennen. Seit Studentenzeiten ist Kühn auch als Liedermacher und Kabarettist hervorgetreten. So hat er jetzt eine wunderbare CD mit seiner Musik und 14 Texten vorgelegt, die die Dichtungen von Eugène Pottier, dem Verfasser der Internationale, würdigen.

Elf und mehr deutsche Fassungen

Wer die Internationale noch mitsingen kann, wundert sich über nie gehörte Worte und sechs Strophen statt der bekannten drei. Die Website *www.volksliederarchiv.de* kennt elf formelle Übersetzungen. Kühn hat nicht die bekannte von Emil Luckhardt (1910) ausgewählt, sondern die von Erich Weinert 1937 im Spanischen Bürgerkrieg für die Thälmann-Kolonne geschaffene Fassung. Von Weinert stammen auch die übrigen Nachdichtungen. Aus *„Debout! les damnés de la terre! Debout! les forçats de la faim!“* (Pottier 1871) wurde bei Luckhardt bekanntlich *„Wacht auf, Verdammte dieser Erde, die stets man noch zum Hunger zwingt“*, bei Weinert *„Auf, ihr Verdammte des Planeten, auf Hungerknechte aus dem Sumpf“* oder bei Erich Mühsam (1919) *„Erwacht im Erdenrund, ihr Knechte! Erwacht aus Hunger, Qual und Fron!“* Auch volksmündliche Verballhornungen (*„Völker hört die Signale, auf zum letzten Gefecht. Die Überlandzentrale versorgt Berlin mit Licht.“*) gibt es in vielen Sprachen. Weinerts Übersetzungen von Pottier karikieren die Bourgeoisie und den Klerus, die herrschenden Gedanken und den Untertan. Und sie beschwören den revolutionären Schwung: *„Wir lassen keinen Herrn mehr gelten. Und freie Arbeit kennt kein Joch. Und Poesie erfüllt die Welten. Die Erde, sie bewegt sich doch!“* Der Pariser Pottier, der Sachse Weinert und der Pfälzer Kühn haben sich gefunden.

Abbildung: Gallical Digital Library (gemeinfrei)

Die Pariser Kommune 1871

Pottier – Arbeiter, Mitglied der Internationale und des Rats der Kommune – ist der „Chansonnier der Pariser Commune.“ Im Deutsch-Französischen Krieg weigert sich die Stadt, die französische Niederlage „im Krieg der Fürsten“ anzuerkennen. 100.000 bewaffnete Nationalgardisten sowie Frauenbataillone stehen der neugewählten revolutionären Stadtregierung zur Verfügung, während deutsche Truppen Paris belagern und die reaktionäre Zentralregierung nach Versailles flieht. Von März bis Mai, 72 Tage lang, besteht in Paris die erste Räterepublik der Welt, rund 30 andere Städte folgen. Statt der Tricolore weht die rote Fahne. Die Selbstverwaltungsidee hat bereits eine gewisse Tradition in Frankreich. Die Kommune zerbricht die alte Staatsmaschine, ist gesetzgebend und vollziehend zugleich. Direkte Demokratie, imperatives Mandat zum Arbeiterlohn, Volksmiliz statt stehendem Heer, Trennung von Staat und Kirche, unentgeltliche Schulbildung, Verkürzung der Arbeitszeit von 16 auf 10 Stunden, gleicher Lohn für Frauen, Verdoppelung der Löhne für Lehrkräfte sind nur einige Maßnahmen der Kommune während ihrer kurzen Existenz. Karl Marx erlebt nebenan im Londoner Exil die Ereignisse relativ hautnah mit. Er sitzt im Generalrat der „Internationalen Arbeiterassoziation“, die Pottier besingt. Er preist die Kommune als die „endlich entdeckte politische Form, unter der die ökonomische Befreiung der Arbeit sich vollziehen konnte.“

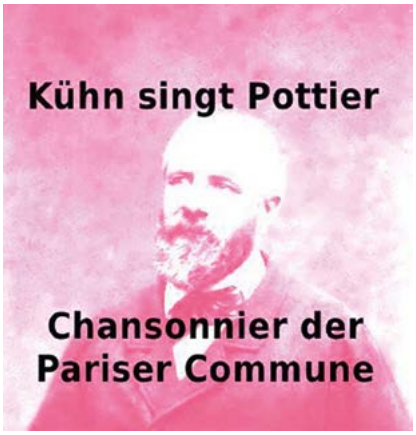
Von Bismarck abgesegnet, tobt schließlich die Konterrevolution. Eigens aus der deutschen Kriegsgefangenschaft entlassene Soldaten füllen die Truppen der Zentralregierung und greifen die Kommune an. Bis zu 30.000 Männer, Frauen, Kinder werden hingerichtet. Ein Drittel der Stadt liegt in Schutt und Asche. Todesurteile werden verhängt. Pottier verfasst im Juni 1871 in einem Versteck auf einem Dachboden den Text der Internationale. Er kann fliehen und kommt erst 1880 nach einer Amnestie aus dem amerikanischen Exil zurück.

Acht Jahre später und ein Jahr nach Pottiers Tod, 17 Jahre nach ihrer Entstehung, komponiert 1888 der Belgier Pierre Degeyter als Dirigent eines Arbeiterchors in Lille die Melodie, die seither um die Welt geht. Sie ist auf der CD die einzige Tondichtung, die nicht von Kühn stammt.

Der internationalistische Dichter der gängigen deutschen Fassung der Hymne der Arbeiterbewegung, der Gewerkschaftssekretär Emil Luckhardt, stirbt 1914, durch „Wehr“pflicht eingezogen, an der Westfront durch eine Granate seiner französischen Klassenbrüder.

Hajo Dröll

- *Bestellung zum Preis von 12 Euro inkl. Porto: https://liedermacher-peter-kuehn.eu*



Zum Inhaltsverzeichnis

Wir gratulieren im Februar...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft

Annette Bucher, Frankfurt
Frank Eyrich, Offenbach
Dorothea Gabriel-Burri, Schwalmstadt
Hildrut Lepper, Linden
Sigrid Rössler-Spyrou, Frankfurt
Jutta Schmerder, München
Jutta Schösser, Frankfurt
Dieter Zwerenz, Großkrotzenburg

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft

Ingrid Bachmann, Darmstadt
Monika Dahmen, Büttelborn
Axel Dierker, Grävenwiesbach
Richard Donges, Berlin
Christine Dzielak, Dortmund
Erika Engel, Borken
Monika Georgy, Marburg
Karl-Heinz Grebe, Dautphetal
Hannelore Grein, Kassel
Hannelore Gudrich, Frankfurt
Marion Hartmann, Rimbach
Reinhard Hoffmann, Weimar
Wolfgang Horstmann, Gießen
Gertrude Imhäuser-Döbel, Bad Schwalbach
Eva Jobst, Lahnau
Brunhilt Keller, Offenbach
Hartmut Knauff, Seeheim-Jugenheim
Herbert Koch, Nidda
Dieter König, Darmstadt
Matthias Kraus, Frankfurt
Waltrud Kron-Wagenhöfer, Haibach
Doris Leyendecker, Frankfurt
Ruth Metzler, Bickenbach
Werner Miska, Darmstadt
Rüdiger Müller, Taunusstein
Dr. Inge Sander-Kümmerle, Offenbach
Wilfried Sandlos, Bad Hersfeld
Friedrich-Wilhelm Schmal, Schauenburg
Gisela Schmidt-Dieterle, Darmstadt
Rolf Schrey, Kassel
Wilmar Steup, Pohlheim
Bernd Wießner, Frankfurt

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft

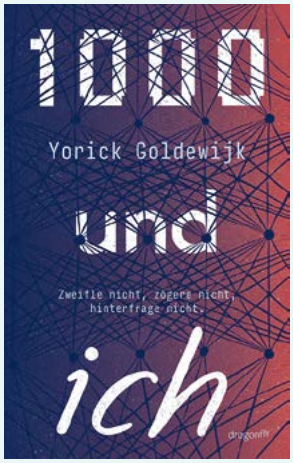
Gertrud Aßmus, Melsungen
Bernd Balser, Rodgau
Kristin Becker-Grünewald, Kronberg
Birgit Günkel, Darmstadt
Brigitte Kühn, Frankfurt
Guido Künzel, Wiesbaden
Ulrich Lang, Friedberg
Jutta Schöbel, Kassel

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft

Volker Bielefeldt, Kronberg
Heinrich Fecher, Rodgau
Sigrid Gescholowitz, Schauenburg
Roswita Hergenröther, Echzell
Anna Margarete Kahl, Marburg
Almuth Rinninsland, Kassel

... zur 65-jährigen Mitgliedschaft

Werner Scholz, Frankfurt



LesePeter im Februar 2026

Im Februar 2026 geht der LesePeter der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien der GEW (AJuM) an das Jugendbuch von Yorick Goldewijk „1000 und ich. Zweifle nicht, zögere nicht, hinterfrage nicht“ (Verlag Dragonfly, Hamburg 2025, 160 Seiten, 15 Euro). Goldewijk beschreibt in einer beklemmenden Dystopie das Leben von „8“ in einer Welt totaler Kontrolle. Alle Versuche, das System zu durchschauen, scheinen zum Scheitern verurteilt. Empfohlen ab 15.

- Eine ausführliche Rezension mit pädagogischen Hinweisen für die Nutzung in der Schule findet man über die Datenbank *www.ajum.de* oder direkt unter: *www.ajum.de/empfehlungslisten*

Neuer Vorstand im GEW-Kreisverband Dieburg

Bei der Mitgliederversammlung des GEW-Kreisverbands Dieburg referierte die stellvertretende Landesvorsitzende der GEW Heike Ackermann über aktuelle Themen der hessischen GEW, unter anderem über die Debatte zur Arbeitszeiterfassung und das Agieren des HMKB unter dem – nicht mehr ganz neuen – Kultusminister Schwarz. Der neue Kreisvorstand besteht (auf dem Foto von links) aus Thorsten Setzer (Beisitzer), Claudia Sontowski (Beisitzerin), Anne Wernet (Kreisvorsitzende), Felicitas Hemel (stv. Kreisvorsitzende) und Thomas Gleißner. Er war neun Jahre lang Vorsitzender des GEW-Kreisverbands und steht jetzt als Rechner zur Verfügung. Der bisherigen Rechnerin Antje Kunze und der langjährigen stellvertretenden Kreisvorsitzenden Gabi Grünewald galt der Dank des Kreisvorstands.

Podcasts in der Schule

Zu den Angeboten des Hessischen Rundfunks (hr) zur Förderung der Medienkompetenz gehört auch ein Workshop zur Nutzung und Produktion von Podcasts im Schulunterricht und zu den journalistischen Grundsätzen eines Podcasts. Das Angebot ist begrenzt und wird individuell auf die jeweilige Lerngruppe abgestimmt. Die Kosten werden in der Regel vom Netzwerk Rundfunk & Schule übernommen.

- Interessierte schicken eine E-Mail mit den Daten der Schule und der Lerngruppe an *schule@hr.de*. Alle Workshops und Fortbildungen gibt es in der hr-BildungsBox unter: *www.hr.de/bildungsbox/index.html*.

GEW-Kreisverband Alsfeld ehrt langjährige Mitglieder

In einer Feierstunde am 21. November wurden langjährige Mitglieder für ihre Zugehörigkeit und ihr Engagement für die Ziele der GEW geehrt. Das Foto zeigt von links Geschäftsführer Ralf Fei, Rechtsberater Karl-Heinz Battenberg sowie die Jubilarinnen Birgit Zinßer (40 Jahre), Ute Groß (25 Jahre), Elke Streiff (40 Jahre) und Margit Stumpf (60 Jahre).

Fachtagung: Gewerkschaften und Rechtsextremismus

Die GEW Hessen lädt für Donnerstag, den 19. März 2026, zu einer Fachtagung zum Thema „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“ ein.

Bei der letzten Landtagswahl 2023 erhielt die AfD einen Stimmenanteil von 18,4 Prozent, bei den Gewerkschaftsmitgliedern jedoch 21 Prozent. Auch bei der Bundestagswahl 2025 war der Stimmenanteil der AfD bei den Gewerkschaftsmitgliedern mit 21,8 Prozent höher als im Gesamtergebnis (20,8 Prozent).

Professor Klaus Dörre referiert zu der Frage, warum Arbeiterinnen und Arbeiter und Gewerkschaftsmitglieder die AfD wählen, Nihat Öztürk zu migrantischen Kämpfen gegen Ausbeutung und Rassismus und der Rolle der Gewerkschaften. In Workshops und Podiumsgesprächen geht es um Transformationskonflikte und Rechtsextremismus, Anti-Gender-Politik als Brückenkopf der Rechtsextremen, gewerkschaftliche Strategien gegen rechte Betriebsräte und gegen Antisemitismus und um antifaschistische Bündnisse.

- Die Teilnahmegebühr beträgt 10 Euro, für Gewerkschaftsmitglieder 5 Euro (mit Verpflegung). Anmeldung: *anmeldung@lea-bildung.de*

Jubilarehrung der GEW im Altkreis Wetzlar

Die traditionelle Mitgliederehrung der GEW im Altkreis Wetzlar fand in diesem Jahr bei einem guten Essen in der Naunheimer Mühle statt. Die Mitglieder des GEW-Kreisvorstands Jens Hormann, Kerstin Böcher, Frank Kaiser und Heike Köndgen informierten zunächst über aktuelle Herausforderungen im Schulbereich. Wilfried Paeschke, der seit 65 Jahren GEW-Mitglied ist, erinnerte sich an sein Anfangsgehalt von 598 Mark. Mit 38 Jahren wurde er Schulleiter der Freiherr-vom-Stein-Schule in Wetzlar und begleitete das Amt von 1978 bis 2005. Und noch bis 2026 ist er Museumsleiter im Römerforum in Lahnau-Waldgirmes. Dass er sich früh der SPD und der GEW anschloss, sei als Rebellion gegen seinen alten Herrn, einen eingefleischten CDU-Mann, zu verstehen. Für 50-jährige Mitgliedschaft ehrte die GEW Hans-Jürgen Vonderschmidt, Claudia Grothe, Edelgard Werding, Gerhard Mulch und Wilfried Foltin. Mulch beschrieb die GEW als „diejenige Kraft, die konsequent eine ‚Schule für alle‘ forderte und ausgestaltete“. Als der Schulträger eine Rolle rückwärts zum dreigliedrigen Schulsystem betrieb, sei er aus Protest aus der SPD ausgetreten. Ingolf Hoefer wurde für 55 Jahre GEW-Mitgliedschaft geehrt. Der „Noch-Präsident“ der Deutsch-Französischen Gesellschaft in Wetzlar engagierte sich insbesondere für die Schulpartnerschaft der GOW Wetzlar mit dem Lycée mistral in Avignon und später für die Partnerschaft zu Schulen in Mozambique, wo die Kolonialmacht Portugal 1974 eine Analphabetenquote von 95 Prozent hinterließ. Weitere Ehrungen gab es für Andreas zum Winkel, Rosemarie Rühl-Laue und Gudrun Braun (25 Jahre), Romana Sehr, Kerstin Mahnke-Hoffmann, Rosemarie Peil und Friedhelm Schmieding (30 Jahre), Silke Geyer (35 Jahre), Mustafa Altintas, Raymond Roob und Günter Schulz (40 Jahre), Gisela Köhler und Karin Stopperka (45 Jahre) und Elke Zahner (55 Jahre).

Aus dem GEW-Kreisverband Darmstadt-Land

Bei der Ehrung langjähriger Mitglieder des GEW-Kreisverbands Darmstadt-Land berichtete Schatzmeister Gerd Schneider über aktuelle bildungspolitische Themen, wie die Petitionen gegen Bildungskürzungen und gegen Hass und Hetze, über das vermeintliche „Neutralitätsgebot“ für Lehrkräfte und die verstärkte Werbung der Bundeswehr in Schulen. Barbara Ludwig stellte aktuelle Projekte der GEW-Stiftung „fair childhood“ vor.

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen konnten die Ehrenurkunde für langjährige Mitgliedschaft persönlich entgegennehmen. In der ersten Reihe von rechts: Wilma Fuchs (50 Jahre), Heidemarie Hillemann (55), Engelbert Jennewein (50), Brigitte Beldermann (55) und Erwin Keßler mit Partnerin (55), in der hinteren Reihe von links: Irmtraud Göbel (55), Rita Sauter (50), Sigrid Griss-Große-Hering (50), Silke Keil (25), Maren Voß (50), Dieter Peppel-Voß (50) und Stefanie Wannemacher (25). Musikalisch umrahmt wurde der kurzweilige Abend durch die beiden „Molwerts“ Edgar Illert und Hans-Willi Ohl.

Zum Inhaltsverzeichnis

„Schule muss alle Talente fördern!“

Das Gespräch findet über ein Videokonferenzsystem des Bundestags statt, wo sich Bodo Ramelow (Die Linke) als Vizepräsident zwischen zwei Terminen Zeit für die HLZ genommen hat. Heute ist Selenskyj im Haus und Ramelow muss die Bundestagspräsidentin an anderer Stelle vertreten. Als ehemaliger Gewerkschaftssekretär der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), heute ver.di, bietet er uns das gewerkschaftliche Du an. Das Gespräch führten Katja Pohl und Harald Freiling.

Wir machen mit der HLZ eine Zeitung für die GEW-Mitglieder und die Menschen in Hessen. Welchen Bezug hast du zu Hessen?

Ich kenne eure Zeitung über meine große Schwester, sie war Lehrerin in Hessen und ist GEW-Mitglied. 1970 zog ich mit meiner Mutter nach meinem Hauptschulabschluss nach Hessen und wohnte zwischen Marburg und Gießen. In Gießen habe ich meine Berufsausbildung gemacht, in Marburg die kaufmännische Fachhochschulreife. Von 1981 bis 1990 war ich HBV-Sekretär in Mittelhessen und im Großraum Marburg leben meine Kinder bis heute. Genug Hessenbezüge?

Anfang 1990 gingst du beruflich nach Thüringen ...

... aber Ausgangspunkt war wiederum Marburg, die Partnerstadt von Eisenach. Mit Käthe Dinnebier, der damaligen DGB-Kreisvorsitzenden, war ich vor der Wende öfter in Thüringen im Rahmen der gewerkschaftlichen Austausche. In Erfurt habe ich ab Februar 1990 das Beratungsbüro der HBV geleitet und bin dann auch umgezogen. Auch aus der Zeit meiner politischen Arbeit in Thüringen gibt es enge Verbindungen nach Hessen. Das sind die gemeinsame Landesbank und der gemeinsame DGB, aber auch Wirtschaftsverbände, die eng verzahnt und verwoben sind. Mit Volker Bouffier verbindet mich zudem eine ältere Geschichte. 1970 ist er mir das erste Mal in Gießen bei Karstadt über den Weg gelaufen. Ich war Auszubildender in der Lebensmittelabteilung und er war studentische Hilfskraft. Aus dieser Zeit kannten wir uns. Und als ich 2014 Ministerpräsident wurde, hat sich daraus ein gutes partnerschaftliches Verhältnis ergeben. Der schwarze Sheriff und der rote Ramelow aus Thüringen waren da auf einmal gemeinsam unterwegs, auch als Schreckgespenst für Angela Merkel.

Das erklärt dann auch das Foto von dir und Volker Bouffier 2022 bei seiner Verabschiedung als Ministerpräsident mit einer Karstadt-Tüte.

Ich stand mit der Karstadt-Tüte in der Warteschlange, mit allen, die ihre Honneurs machten. Und alle guckten mitleidig auf den Ossi mit der Plastiktüte. Nur Volker hat die Anspielung auf die gemeinsame Zeit bei Karstadt verstanden. Er fing schallend an zu lachen, denn in der Plastiktüte war mein Geschenk, ein Thüringer Porzellanlöwe ...

Leider hat sich euer vertrauensvolles Verhältnis nicht auf die gesamte CDU ausgewirkt.

Das ist so. Die westdeutsche CDU/CSU hat bis heute nicht kapiert, dass bestimmte Mehrheitsverhältnisse aktuell in den neuen Ländern nur zustande kommen, wenn meine Partei mit einbezogen wird, dass man sich hinsetzt und miteinander über Aufgaben redet, die man lösen will. In Thüringen haben wir jetzt das beitragsfreie letzte Kindergartenjahr zur Voraussetzung gemacht, dass auch die Linke im Landtag dem Haushalt zustimmt.

Deine Bildungsbiografie ist stark durch eine ausgeprägte Legasthenie geprägt. Was hat das mit dir gemacht?

Diagnostiziert wurde meine Legasthenie erst nach meiner Berufsausbildung auf der Berufsaufbauschule (1). Damals kannte ich das Wort überhaupt nicht, aber es war wie ein Stein, der mir vom Herzen gefallen ist. Da ich in allen anderen Fächern gute Noten hatte, galt ich nicht als dumm, aber als faul. Ich habe mich oft in die Rolle des Clowns geflüchtet, aus meinen Diktaten Flugzeuge gebastelt und per Luftpost zum Lehrer geschickt. Jetzt auf einmal durfte ich meine Fehler machen, wie ich wollte. Und dann hatte ich plötzlich bei der Fachhochschulreife auch in Deutsch eine Eins. Auch sonst hatte ich keine guten Schulerfahrungen, auch durch den westdeutschen Föderalismusmist. Ich habe in Niedersachsen zwei Kurzschuljahre erlebt und, als wir nach dem Tod meines Vaters nach Rheinland-Pfalz zogen, noch einmal zwei Kurzschuljahre mit dem Ergebnis, dass ich mit 14 zu Karstadt in die Lehre als Einzelhandelskaufmann gekommen bin. Die wussten gar nicht, was sie mit so einem Zwockel sollten, aber sie haben mich gut gefördert, so dass ich meine Ausbildung als Jahrgangsbester im Landkreis Gießen mit lauter Einsen abgeschlossen habe. An der kaufmännischen Berufsschule hatte ich dann tolle Lehrerinnen und Lehrer. Für Steffi Wolf, meine Lieblingslehrerin, habe ich 2020 die Trauerrede gehalten (2). Sie war eine ganz aktive GEW-Frau, die sich später, als ich schon HBV-Sekretär war, auch gegen die Berufsverbote engagierte, die in Marburg den Postbeamten Herbert Bastian betrafen.

Wie haben diese Erfahrungen deine bildungspolitischen Vorstellungen beeinflusst?

Sie haben mich dazu gebracht, zu fragen, wie man alle Talente fördern kann. Genau deshalb plädiere ich für längeres gemeinsames Lernen und soziales Lernen als Teil des Bildungskonzepts, Mensch zu werden, Reife zu erleben und als Gegenkonzept zum Bulimie-Lernen. Es ärgert mich, dass wir mit der deutschen Einheit nicht stärker auf das Bildungssystem der DDR geschaut und

Foto: Die Linke / Christian Seelig

auch davon gelernt haben, weil wir es immer nur bezüglich der Ideologie verächtlich gemacht haben. Jetzt haben wir wieder die Trennung nach Klasse 4 mit dem Ergebnis, dass wir fast zehn Prozent der Schüler als faktische Analphabeten aus der Schule entlassen, 30 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildung in den ersten drei Monaten abbrechen und ein Drittel der Studierenden das Studium in den ersten drei Semestern schmeißt. In Thüringen haben wir wenigstens angefangen, die Türen wieder zu öffnen mit dem „Handwerkergymnasium“, dem Tag in der Praxis – in der DDR war das der Tag in der Produktion – und der Thüringer Gemeinschaftsschule.

Wir möchten gern nochmal auf die aktuelle Politik eingehen. Die letzte Umfrage in Thüringen sieht die AfD bei 39 Prozent. Worin siehst du als direkt gewählter Bundestagsabgeordneter im Landkreis Erfurt/Weimar/Weimarer Land und als Vizepräsident des Bundestags die wichtigsten Ursachen für diesen Höhenflug?

Es ist eine ganz toxische Mischung, die dazu geführt hat, dass Nationalismus und Rassismen zur Normalität geworden sind. Triggerpunkte sind die unverarbeitete NS-Vergangenheit, die vorübergehende Grenzöffnung 2015 mit den Problemen bei der Unterbringung von Geflüchteten, die freiheitseinschränkenden Maßnahmen und Schulschließungen während Corona und eine völlig verfehlte Wahrnehmung der wirtschaftlichen Entwicklung. Mehr als ein Drittel der Thüringer betrachtet das Land als „heruntergekommen“ und „abgehängt“. Ich sehe das anders: Kommt doch mal nach Erfurt, Gotha oder Bad Langensalza! Diese Städte sehen aus wie geleckt! Die AfD saugt alle verfügbaren Ressentiments als rechtsextremer Staubsauger auf! Tatsächlich drücken die Prozente im Wahlergebnis der AfD aus, wie viele Kilometer man fahren muss, um einen Flüchtling zu treffen. Unser größtes Problem in vielen ländlichen Regionen ist es doch, dass wir keine ernsthafte Debatte über gelingende Migration führen und dass Parteien im demokratischen Spektrum das Framing der AfD einfach übernommen haben.

Und wie blickst du in die Zukunft?

Ich glaube weiter an die Demokratie. Auch dort, wo ein Drittel die AfD wählt, wählen zwei Drittel sie nicht. Wir müssen nicht über jedes Stöckchen der AfD springen. Man muss gegen die AfD die Gesetze konsequent anwenden, über ein Verbot entscheidet Karlsruhe. Wir brauchen endlich wieder große Debatten über Bildung, über das Gesundheitssystem, über eine echte Rentenreform, zu der alle ihren Beitrag leisten, und über Investitionen in die Zukunft. Stattdessen erlauben wir uns Schultoiletten, die eine Katastrophe sind, und Brücken, die einstürzen, und stecken immer mehr

Volker Bouffier hatte zu seiner Verabschiedung als hessischer Ministerpräsident (hier mit Ursula Bouffier) auch den Ministerpräsidenten Thüringens Bodo Ramelow eingeladen. Im HLZ-Interview enthüllt Ramelow, was es mit der Karstadt-Tüte auf sich hat. Foto: Staatskanzlei/Thomas Lohnes

Geld in Rüstung. Schaut mal in den Artikel 146 Grundgesetz: Lasst uns das Grundgesetz durch eine Volksabstimmung zur Verfassung werden und mehr direkte Demokratie wagen.

Vielen Dank für das Gespräch und herzliche Glückwünsche aus Hessen zum 70. Geburtstag am 16. Februar!

(1) Einen Podcast über Ramelows „Legasthenie-Reise“ findet man unter dem Kurzlink: *https://tinyurl.com/jwr4jzdx*
(2) Den Nachruf Ramelows auf seine Lehrerin und Freundin Stefanie (Steffi) Wolff findet man in den Tagebuchnotizen (20.12.2020) auf seiner Homepage: *www.bodo-ramelow.de*

IMPRESSUM

HLZ Mitgliederzeitschrift der GEW Hessen

ISSN 0935-0489

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069-971 293-0
Fax: 069-971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
Homepage: www.gew-hessen.de

Redaktion:
Katja Pohl (verantwortlich)
E-Mail: kpohl@gew-hessen.de
Dr. Roman George
Telefon: 069-971293-20
E-Mail: rgeorge@gew-hessen.de

Gestaltung: Harald Knöfel

Titelthema: Rüdiger Bröhling, Sebastian Guttmann, Marlis Merbach, Andrea Zeiter

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

Illustrationen: Alle GEW Hessen / HLZ

Fotos: Alle GEW Hessen, außer: DGB Hessen-Thüringen (S. 5), Gewerkschaft NGG (S. 17), OUS Förderverein (S. 23), Nils Christoph Burkhoff (S. 30), Bernd Heyl (S. 31), Die Linke / Christian Seelig (S. 38), Staatskanzlei / Thomas Lohnes (S. 39)

Verlag: Die HLZ erscheint im Eigenverlag der GEW Hessen.

Erfüllungsort und Gerichtsstand: Frankfurt a. M.

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

Redaktionsschluss: 5. Januar, für die folgenden Ausgaben: 5. Februar für März/April, 5. April für Mai, 5. Mai für Juni

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

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

Zum Inhaltsverzeichnis

DAS FORDERN DIE GEWERKSCHAFTEN DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DES LANDES HESSEN:

- **7 PROZENT MEHR**
- **300 EURO MEHR**
  MINDESTENS
- **200 EURO MEHR**
  FÜR AZUBIS & PRAKTIKANT:INNEN
- **EINGRUPPIERUNG DER LEHRKRÄFTE EVALUIEREN UND ÜBERARBEITEN**
- **TARIFVERTRAG FÜR STUDIS**
- **ANHEBUNG DER JAHRESSONDERZAHLUNG AUF 100 PROZENT FÜR ALLE**

GEW PROFIS BRAUCHEN MEHR
TARIFRUNDE Hessen 2026