

Resolution

**Situation und berufliche Perspektiven
der Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer (FL atF)
in Hessen**

Einstimmiger Beschluss
der Fachbereichskonferenz „Fachpraktischer Unterricht“
am 16. November 2022

Kaufmännische Schulen der Universitätsstadt Marburg

Uns Fachlehrerinnen und Fachlehrern für arbeitstechnische Fächer (FL atF) an den Kaufmännischen Schulen in Marburg geht es bei dieser Resolution darum, auf die derzeitige berufliche Situation sowie die beruflichen Perspektiven der Fachpraxislehrkräfte in Hessen hinzuweisen. Wir sind der Meinung, dass es an der Zeit ist, dass sich die politischen Entscheidungsträger in Hessen mit den folgenden Inhalten ernsthaft auseinandersetzen und unsere aktuellen Arbeitsbedingungen verbessern.

Es sind in Richtung Kultusministerium schon unzählige Anläufe und Anstrengungen unternommen worden, um unsere berufliche und besoldungstechnische Situation zu verbessern bzw. unserer beruflichen Laufbahn weitere Perspektiven zu geben. Einzelne Personen, Lehrergruppen, Gewerkschaften und die AG der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Fachpraxis an beruflichen Schulen in Hessen sind mit ihren Anliegen seitens des Kultusministeriums bisher immer mit völlig inakzeptablen Vorschlägen und Laufbahn-Konstrukten „abgespeist“ worden, wenn es um die Frage ging, wie man sich für „höhere Aufgaben und höhere Besoldungsgruppen“ qualifizieren kann. Das können und wollen wir so nicht mehr hinnehmen.

Aktuelle Situation der Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer in Hessen:

Wir haben i. d. R. eine (3-jährige) duale Berufsausbildung absolviert und verfügen über eine mehrjährige Berufserfahrung sowie (zum großen Teil) über weitere berufliche Qualifikationen (im gewerblich-technischen Bereich über eine Meister- bzw. Technikerprüfung). Im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung wurde eine mehrjährige Fachlehrausbildung, i. d. R. an der Hessischen Akademie für Bürowirtschaft in Frankfurt am Main absolviert. Schließlich haben wir i. d. R. eine 21 Monate (früher 24 Monate) dauernde pädagogische Ausbildung (Vorbereitungsdienst) an einem Studienseminar absolviert. Da dieser Vorbereitungsdienst gemeinsam mit unseren Fachtheoriekolleginnen und -kollegen der Besoldungsgruppe A 13 in den gleichen Ausbildungsgruppen stattgefunden hat, unterscheidet sich unser Vorbereitungsdienst nicht von dem Referendariat der Besoldungsgruppe A 13.

Wir verbringen die ersten 6 Jahre nach dem Examen in der Besoldungsgruppe A 10. Danach wechseln wir – nach weiteren Besuchen und Bewertungen durch die Schulleitung während unseres Unterrichts – in die Besoldungsgruppe A 11. Wir unterrichten 25,5 Wochenstunden – unsere Kolleginnen und Kollegen der Besoldungsgruppen A 13 und A 14 unterrichten „nur“ 24,5 Wochenstunden.

Aufgrund unseres fehlenden Hochschulabschlusses und unseres fehlenden zweiten Unterrichtsfachs (z. B. Informatik oder Politik) können wir z. B. nicht in die Besoldungsgruppe A 13 eingruppiert werden bzw. in den höheren Dienst aufsteigen. Entsprechende Studiengänge an Fachhochschulen einzurichten – wie immer wieder einmal geplant – ist eines der vielen Versäumnisse der jeweiligen hessischen Landesregierungen. An dieser Stelle weisen wir bewusst darauf hin, dass wir nicht mehr in Unterrichtsfächern, sondern in Lernfeldern unterrichten und uns somit das zweite Unterrichtsfach „nicht mehr so ganz aktuell“ erscheint. So sieht es die gesetzliche Vorgabe und Laufbahnverordnung im Moment in Hessen jedenfalls vor. Betrachten wir die beiden Befähigungen, dann unterscheiden wir uns (bezogen auf unsere Tätigkeiten an den Schulen) zunächst lediglich durch die Buchstaben a, m, t und s (Lehr**amts**befähigung) voneinander. Jetzt stellen wir an dieser Stelle eine Frage: Welche unserer Schülerinnen und Schüler kennen den Unterschied zwischen einem Lehramt und einer Lehrbefähigung? Die Antwort lautet: Keine Schülerin, kein Schüler kennt den Unterschied und kann auch keinen feststellen.

Unsere Aufgabenfelder, unsere Einsatzbereiche sowie unsere Unterrichtsinhalte haben sich in den letzten 20 Jahren immens verändert und sind an vielen Stellen nicht mehr zu unterscheiden von denen der Fachtheoriekolleginnen und -kollegen. Nicht zuletzt aufgrund von lernfeldorientierten Rahmenlehrplänen unterrichten wir immer mehr inhaltliche Themen aus der Fachtheorie. Aufgabenbereiche wie z. B. Klassenlehrerschaften, Mitarbeit bei der Schulentwicklung, Erstellung, Durchführung und Korrektur von Zwischen- und Abschlussprüfungen, Mitgliedschaft in Aufgabenerstellungs- und Prüfungsausschüssen oder auch Vorsitz in diversen Arbeits- und Steuerungsgruppen, um nur einige wenige Dinge zu nennen, werden von uns Fachpraxiskolleginnen und -kollegen genauso übernommen wie von Lehrkräften aus der Fachtheorie.

In unserer täglichen Arbeit unterscheiden wir uns also im Grunde in keiner Weise von unseren Kolleginnen und Kollegen der höheren Besoldungsgruppen. Lediglich einige Paragraphen in Gesetzen, in Laufbahnverordnungen etc., welche vor vielen Jahren verabschiedet wurden und in keiner Weise mehr die tatsächlichen Aufgabenbereiche einer Fachpraxislehrkraft (FL atF) berücksichtigen, unterscheiden uns. Beobachten und bewerten Sie uns in unserem Schulalltag! Fallen Ihnen zwischen uns und unseren Kolleginnen und Kollegen der höheren Besoldungsgruppen eklatante Unterschiede auf, die einen solch großen Unterschied in der Besoldung und den Aufstiegsmöglichkeiten rechtfertigt? Wir denken, dass diese Frage mit einem klaren „nein“ beantwortet werden kann.

In anderen Bereichen werden diese Unterschiede in der Besoldung aufgrund unterschiedlicher Schul- und/oder Studienabschlüssen übrigens nicht gemacht. Ist ein gewählter Bundestagsabgeordneter, der z. B. gelernter Maler und Lackierer (m/w/d) ist, von einer/einem Bundestagsabgeordneten, die/der ein Maschinenbaustudium absolviert hat, zu unterscheiden? Für die Bürgerinnen und Bürger dieses Landes sind beide Bundestagsabgeordnete, welche übrigens die gleiche Abgeordnetenentschädigung erhalten. Der Grund hierfür liegt auf der Hand und ist auch vollkommen nachvollziehbar. Die Abgeordnetenentschädigung richtet sich nach dem, was man kann und geworden ist und nicht danach, wie man dorthin gekommen ist.

Schauen wir aber (hier exemplarisch) am Monatsende auf den Gehaltszettel einer fiktiven Fachlehrerin (Besoldungsgruppe A 11, Stufe 7, Lohnsteuerklasse 3, Familienzulage Stufe 4, Kinderfreibeträge 3). Sie stieg als Fachlehrerin mit 30 Lebensjahren (nach dem Vorbereitungsdienst) in den Schuldienst ein. Vergleichen wir diese mit einem Kollegen (m/w/d), hier die gleiche Ausgangssituation, allerdings die Besoldungsgruppe A 13. Er steigt ebenfalls mit 30 Lebensjahren als Berufsschullehrer ein. Jetzt klafft zwischen diesen beiden eine Lücke von monatlich ca. 690,00 € (netto). Hier ganz zu schweigen von einem anderen Kollegen in der Besoldungsgruppe A 14, wo der Unterschied (bei gleichen Voraussetzungen) bei 1.050,00 € monatlich liegt.

Beziehen wir uns aber nochmals auf den Kollegen der Besoldungsgruppe A 13. Gehen wir jetzt davon aus, dass beide bis zum 65. Lebensjahr (+ 2 Jahre) im Landesdienst bereitstehen, dann wird der Kollege der Besoldungsgruppe A 13 ca. 310.000,00 € (netto) mehr erhalten und in seinen Dienstjahren auch höhere Ansprüche für seine Pension erwerben können. Bei diesen Berechnungen sind die 6 Jahre, welche die Dame zu Beginn ihrer Dienstzeit in der Besoldungsgruppe A 10 verbringt, noch gar nicht berücksichtigt – die tatsächliche Differenz liegt also noch viel höher.

Dieser eklatante Unterschied in der Besoldung lässt sich unserer Meinung nach mit nichts begründen, insbesondere vor dem Hintergrund der oben aufgeführten Argumente, Hinweise und Feststellungen. Beantworten Sie uns an dieser Stelle bitte folgende Frage: „Ist unsere monatliche Arbeit (gemessen am Einkommen) wirklich so viel weniger wert als die der Kolleginnen und Kollegen der Besoldungsgruppen A 13?“ Die Unterzeichner hätten hierzu gerne eine ehrliche Antwort. Wir lassen an dieser Stelle nicht das Argument gelten, dass wir ja bis zu einem gewissen Lebensalter auch schon Rentenansprüche erworben haben bzw. unsere Theoriekollegen (m/w/d) aufgrund des Studiums (noch) kein geregeltes Einkommen hatten.

Viele der Kolleginnen und Kollegen der Besoldungsgruppen A 13, A 14 etc. an beruflichen Schulen haben nämlich zunächst auch einen Beruf erlernt, in diesem gearbeitet und dann anschließend ein Studium absolviert, haben oftmals also auch schon Einkünfte erzielt.

Aufstiegsmöglichkeiten der Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer in Hessen:

Um in eine höhere Besoldungsgruppe (z. B. A 12) aufzusteigen, haben wir lediglich die Möglichkeit, als Koordinator für Fachpraxis (m/w/d) zu arbeiten. Diese Stellen sind allerdings hessenweit sehr rar, da es – bekanntlich – i. d. R. an jeder beruflichen Schulen in Hessen nur eine solche Stelle gibt, an einigen wenigen Schulen zwei.

Tatsächlich hatte das Kultusministerium vor einigen Jahren, hier mit der Einführung der Schulform BüA angedacht, 26 A-12-Stellen zu schaffen, um diese Schulform seitens der Fachpraxis zu koordinieren. In der Erprobungsphase sind tatsächlich solche Stellen mit der Besoldungsgruppen A 12 geschaffen worden, an Schulen, an denen die Erprobungsphase angelaufen ist und noch läuft.

Ganz sicher haben sich hessenweit Kolleginnen und Kollegen mit dem Gedanken auseinandergesetzt, ob sie nicht Spaß daran hätten, federführend in dieser neuen Schulform mitzuarbeiten, wenn sie denn an der eigenen Schule eingeführt wird. Nicht zuletzt auch verbunden mit dem Gedanken, sich finanziell durch einen Aufstieg in die Besoldungsgruppe A 12 zu verbessern. Dann, unserer Meinung nach überhaupt nicht nachvollziehbar, wurde uns Fachlehrerinnen und Fachlehrern diese Aufstiegsmöglichkeit seitens des Kultusministeriums wieder genommen. Unser Koordinator für Fachpraxis teilte uns in einer der letzten Fachpraxiskonferenzen mit, dass es nun doch keine weiteren „BüA“-A-12-Stellen mehr geben werde. Alle später hinzugekommenen Netzwerkkoordinatorinnen und -koordinatoren würden für ihre damit verbundene Mehrarbeit leider nur noch mit einigen (zwei) Deputatstunden „be- bzw. entlohnt“, da diese Aufgaben nun von Abteilungsleitungen übernommen werden.

Nein, es gibt für uns keinerlei „realistische“ berufliche Aufstiegsperspektive. Sozusagen eine berufliche Sackgasse. Eigentlich eine fahrlässige Situation, wenn man bedenkt, welche fachlichen Ressourcen hier auf der Strecke bleiben und dass derzeit pädagogisches Fachpersonal (auch an beruflichen Schulen) hessenweit gesucht wird.

Nun aber zu unserer derzeitigen Aufstiegsmöglichkeit. Der einzige Schritt, uns beruflich und finanziell zu verbessern (so sieht es das Kultusministerium vor) ist, dass wir (lt. einem Erlass

vom 25. Mai 2017) zunächst eine erste Staatsprüfung ablegen und dann nochmals einen einjährigen pädagogischen Vorbereitungsdienst durchlaufen sollen, der mit einer zweiten Staatsprüfung endet. Dann sind wir nach weiteren 4 bis 5 Jahren in der Besoldungsgruppe A 13. Leider erschließt sich uns hier zum wiederholten Male der Sinn nicht. Warum sollen wir den gleichen pädagogischen Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit der bereits geleisteten Abschlussprüfung (analog zur zweiten Staatsprüfung), in den meisten Fällen vermutlich auch an demselben Studienseminar, wiederholen, wenn auch nur einjährig? Entwürfe schreiben, Unterrichtsbesuche planen und durchführen, evtl. sogar für und mit denselben Ausbilderinnen und Ausbildern aus dem Seminar?

Wir stellen uns an dieser Stelle eine Kollegin der Besoldungsgruppe A 13 vor, welche sich für eine Funktionsstelle A 14 an einer Schule in Hessen bewerben möchte. Diese Funktionsstelle hat den Schwerpunkt „Datenschutz“. Absolviert diese Kollegin jetzt ein zusätzliches Studium außerhalb des regulären Unterrichts, um sich die absolut notwendigen Kenntnisse des Datenschutzes anzueignen, um diese Funktionen dann verantwortungsvoll auszuüben? Die Antwort hier: Nein. Die Belohnung? Die Besoldungsgruppe A 14. Wie hat sie sich dafür qualifiziert? Im Optimalfall durch Lehrgänge, welche sie (fast immer) während der Schulzeit besuchen darf und muss.

Wir stellen uns einen weiteren Kollegen der Besoldungsgruppe A 13 vor, welcher sich für eine Funktionsstelle A 14 an einer Schule in Hessen bewerben möchte. Diese Funktionsstelle hat den Schwerpunkt „Beauftragter für Medien“. Absolviert dieser Kollege jetzt ein zusätzliches Studium außerhalb des regulären Unterrichts, um sich die absolut notwendigen Kenntnisse – z. B. die Organisation einer Mediathek – anzueignen, um diese Funktionen verantwortungsvoll auszuüben? Die Antwort hier: Nein. Die Belohnung? Die Besoldungsgruppe A 14. Wie hat er sich dafür qualifiziert? Im Optimalfall durch Lehrgänge, welche er (fast immer) während der Schulzeit besuchen darf und muss.

Wir stellen uns eine letzte Kollegin der Besoldungsgruppe A 14 vor, welche sich für eine Funktionsstelle A 15 an einer Schule in Hessen bewerben möchte. Diese Funktionsstelle ist die der „Stellvertretenden Schulleiterin“. Absolviert diese Kollegin jetzt ein zusätzliches Studium außerhalb des regulären Unterrichts (also zusätzlich), um sich die hier absolut notwendigen Kenntnisse z. B. in Personalführung, Schulorganisation, Gesprächsführung, Schulrecht etc. anzueignen, um diese Funktionen auszuüben? Die Antwort hier: Nein. Die Belohnung? Die Besoldungsgruppe A 15. Wie hat sie sich dafür qualifiziert? Durch Lehrgänge, welche sie ganz häufig während der Schulzeit besuchen darf und muss.

Bei uns Fachlehrerinnen und Fachlehrern (FL atF) gibt es diese Art von Aufstiegsmöglichkeiten und der Be- bzw. Entlohnung leider nicht (aktuelles Beispiel hier die Schulform BüA), obwohl sich unser Aufgabenbereich, wie bereits erwähnt, in den letzten 20 Jahren immens verändert hat und sich kaum noch von dem einer A-13-Lehrkraft an derselben Schule unterscheidet. Wir könnten hier mit unzähligen Beispielen weiterarbeiten und diese aufzeigen. Wir wollen es allerdings bei diesen Beispielen belassen. Wir denken, dass die ungleichen Handhabungen, die ungleichen Spielregeln sowie die ungleichen Aufstiegsmöglichkeiten an dieser Stelle klar geworden sein sollten.

Forderungen der Fachlehrerinnen und Fachlehrer der Kaufmännischen Schulen Marburg an den Kultusminister, Herrn Professor Dr. Alexander Lorz, die übrigens auch von der AG der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Fachpraxis an beruflichen Schulen in Hessen seit vielen Jahren „angemahnt“ werden:

Wir erwarten von unserem Dienstherrn, dass wir als Fachlehrerinnen und Fachlehrer endlich nach den Leistungen entlohnt werden, welche wir tagtäglich erbringen und nicht nach einer Besoldungsordnung, welche unseren tatsächlichen Leistungen und Fähigkeiten schon seit nunmehr mindestens 20 Jahren nicht mehr entspricht. Im Detail fordern wir:

- 1. Reduzierung unserer Pflichtstundenzahl auf 24,5 (gleiche Stundenzahl für alle an beruflichen Schulen tätigen Lehrkräfte).**
- 2. Eingruppierung aller Fachlehrerinnen und Fachlehrer in die Besoldungsgruppe A 11 (direkt nach dem Vorbereitungsdienst) und anschließend, nach Beendigung der Bewährungszeit, eine automatische Eingruppierung in die Besoldungsgruppe A 12.**
- 3. Eingruppierung aller Koordinatorinnen und Koordinatoren für Fachpraxis in die Besoldungsgruppe A 13 (gehobener Dienst, wie in vielen anderen Bereichen der Landesverwaltung wie bei Polizei, Justiz und Kommunalverwaltungen seit vielen Jahren üblich).**

Das Land Hessen wirbt mit Imagekampagnen für den Lehrer(innen)beruf – es fehlen Lehrerinnen und Lehrer, auch an den ca. 100 beruflichen Schulen. Mehr als 800 hochmotivierte Kolleginnen und Kollegen der Fachpraxis und ca. 120 hochmotivierte Kolleginnen und Kollegen, welche als Koordinatorinnen und Koordinatoren tätig sind zeigen schon seit vielen Jahren, dass sie jeden Tag in der Lage sind, „auch nicht durch ein Hochschulstudium erworbene

fachtheoretische Unterrichtsinhalte“ qualifiziert zu unterrichten, stimmen sich hierzu mit anderen Kolleginnen und Kollegen ab, bringen sich tagtäglich aktiv in das Schulleben ein und „harrren“ als Belohnung in ihren jeweiligen Besoldungsgruppen A 11 und A 12 aus. So kann und darf es nicht weiter gehen!

Es ist an der Zeit, dass sich das HKM jetzt endlich um uns Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer kümmert! Bei den Kolleginnen und Kollegen an den Grundschulen wurde das erkannt. Wir wollen endlich für das entlohnt werden, was wir können und auch tagtäglich (und das schon seit vielen Jahren) zeigen und nicht für das, was völlig veraltete Dienst-, Besoldungs- und Laufbahnverordnungen vorgeben. Wir sind in jedem Fall eine höhere Entlohnung als nach der Besoldungsgruppe A 11 wert!

Siegfried Groß (FL atF und Koordinator für Fachpraxis)

Martina Gücker (FL'in atF)

Holger Jüngst (FL atF)

Ellen Kettner (FL'in atF)

Kerstin Mottner (FL'in atF)

Heike Nowak-Fenner (FL'in atF)

Simone Reinarz (FL'in atF)

Friederike Schulz-Conrad (FL'in atF)