



## **DAS GYMNASIUM IN BAYERN**

DIE ZEITSCHRIFT FÜR LEHRERINNEN  
UND LEHRER AN GYMNASIEN UND  
BERUFLICHEN OBERSCHULEN (FOSBOS)

### ***PERSONALRATS- WAHLEN 2026***

Ihre bpv-Kandidatinnen und  
-Kandidaten, wofür sie stehen  
und alle wichtigen Informationen  
zu den Wahlen am Gymnasium

### ***WIR KLÄREN DAS FÜR EUCH!***

Wählen Sie Ihre Interessenvertretung  
bei den Personalratswahlen



**Vom 23. - 25. Juni**



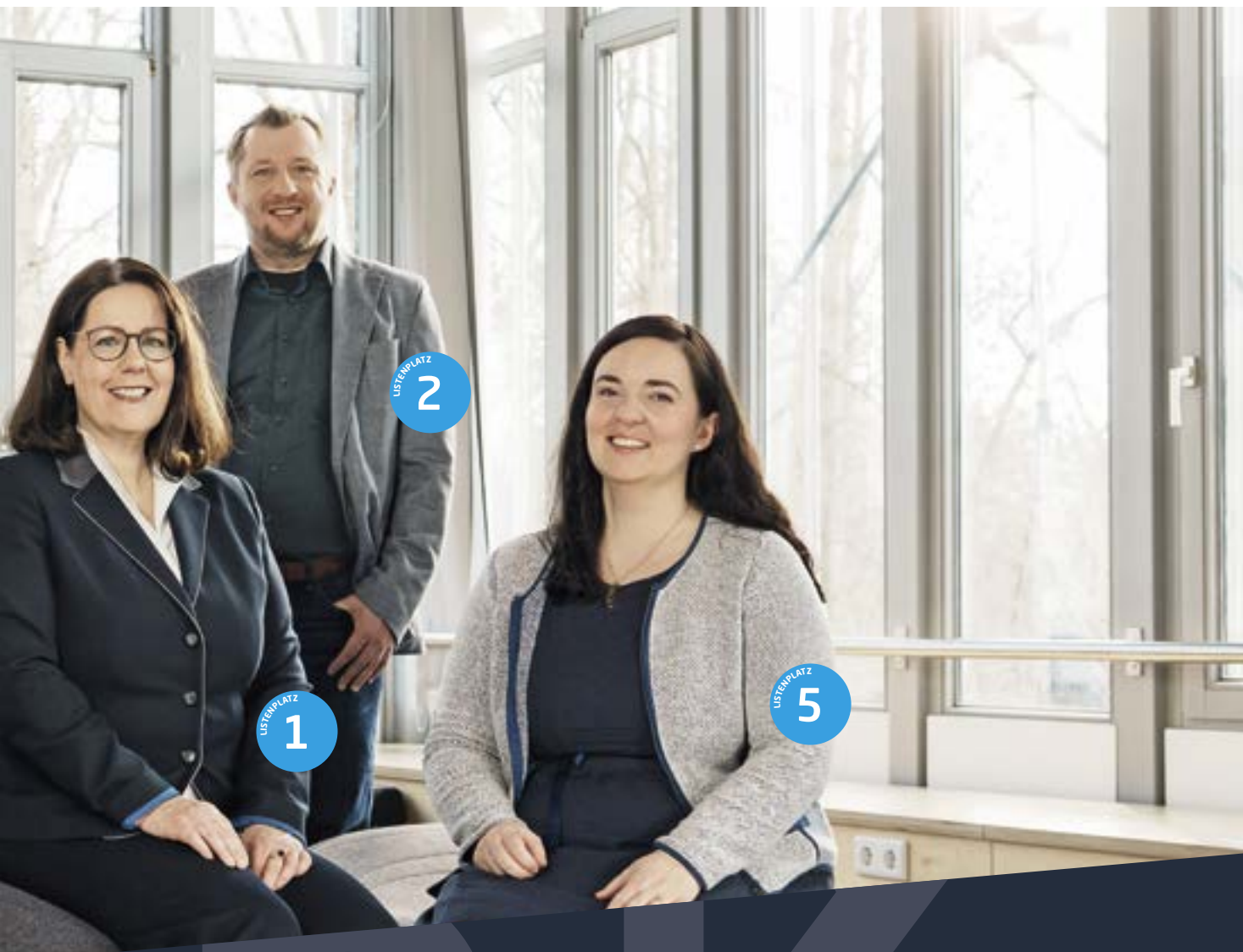
# WIR KLÄREN DAS FÜR EUCH!

## Ihr bpv-Spitzen team für die Hauptpersonalratswahl 2026

Drei starke Kolleginnen und zwei kompetente Kollegen aus vier verschiedenen Regierungsbezirken: Für das Wohl und die Interessen der Lehrkräfte an den bayerischen Gymnasien sind wir breit aufgestellt. Mit ausgewiesenen Experten und erstklassiger Vernetzung.

Denn unser Spitzen team für die Hauptpersonalratswahl 2026 kennt die gymnasiale Praxis aus dem eigenen langjährigen Unterrichtsbetrieb. Eine perfekte Mischung aus erprobten Personalrats-Profis und frischer, neuer Tatkraft.

**Geballte Power für die Belange des Gymnasiums.**



## Vom 23. - 25. Juni bpv wählen!

### Mit klaren Forderungen für konkrete Verbesserungen

Die Zeiten für Gymnasiallehrkräfte sind angespannt. Die Rahmenbedingungen für unsere Arbeit werden von Politik und Gesellschaft spürbar erschwert. Das darf nicht sein! Gerade jetzt braucht es eine starke Vertretung Ihrer Interessen. Wir kämpfen für euch! Die fünf Kernforderungen, mit denen wir uns für nachhaltige Verbesserungen für die Lehrerinnen und Lehrer an Bayerns Gymnasien stark machen, finden Sie ab **Seite 12**.

- 3** **Julian Lohr** aus Königsbrunn ist Fan von konstruktiver Arbeit an vielen Stellschrauben und Win-win-Situationen.
- 4** **Ulrike Schneider** aus Wolnzach fühlt sich klaren Worten und hoher Transparenz verbunden.
- 1** **Ina Hesse** aus Grafing treibt die Idee von Schule als einem wertschätzenden, partizipativen Arbeits- und Lernort an.
- 2** **Benedikt Karl** aus Vilsbiburg ist Fan von einem aufrichtigen Umgang miteinander und Kommunikation auf Augenhöhe.
- 5** **Katrin Wolf** aus Erlangen schätzt eine Schulkultur, die motiviert, inspiriert und Räume für Engagement bietet.

# LIEBE KOLLEGIN, LIEBER KOLLEGE,

die Wahlen zum Hauptpersonalrat beim Kultusministerium stehen an und die vergangenen fünf Jahre haben einmal mehr gezeigt, wie wichtig und notwendig eine starke Allianz von Hauptpersonalrat und bpv ist. Mit enormem Einsatz haben die Hauptpersonalräte des bpv in den letzten Jahren in Ministerien und Politik gestritten und überzeugt, über Veröffentlichungen und bei Personalversammlungen vor Ort informiert sowie viele Kolleginnen und Kollegen persönlich beraten und ihnen bei ihren Anliegen weitergeholfen. Es war eine überzeugende und erfolgreiche Arbeit für unsere Lehrerinnen und Lehrer, unter anderem mit einer verbesserten Mehrarbeitsabrechnung, einer Reduktion der Unterrichtsbesuche für die Beurteilung, dem Erhalt und Ausbau des Funktionenkatalogs sowie dem Wegfall der Beurteilung 2026 für alle mit Ende des aktiven Dienstes bis 10.09.2029.



Bei dieser Wahl sind – wie 2021 – für die Gruppe der Lehrer an Gymnasien fünf Sitze im Hauptpersonalrat zu besetzen. Bei der Wahl zum Bezirkspersonalrat beim Landesamt für Schule in Gunzenhausen, die nun bereits zum zweiten Mal stattfindet, geht es für die Lehrkräfte an Gymnasien im Beschäftigungsverhältnis um vier Sitze. Unser erklärtes Ziel ist es, in beiden Fällen alle Sitze für den bpv zu erringen. Denn gute Zusammenarbeit und Geschlossenheit im Auftreten sind am besten zu erreichen, wenn eine Gruppe gemeinsam die gleichen Ziele verfolgt.

Um Ihre Interessen auch in Zukunft stark und wirksam vertreten zu können, sind die Kandidatinnen und Kandidaten des bpv auf Ihre Stimmen bei der Wahl angewiesen. Ein starkes bpv-Team im Hauptpersonalrat beim Kultusministerium und im Bezirkspersonalrat beim Landesamt für Schule für die Lehrkräfte an Gymnasien hilft beiden Seiten: Gemeinsam können wir erfolgreich für alle an den Gymnasien und anderen Bildungseinrichtungen Beschäftigten wirken – kompetent, kritisch-konstruktiv und kollegial.

Meine Bitte lautet deshalb: Unterstützen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten des bpv, DER Interessenvertretung der Gymnasiallehrerschaft in Bayern, und nehmen Sie an der Wahl teil! **Jede Stimme zählt!** Dieses Heft verdeutlicht, warum Ihre Stimmen bei uns in guten Händen sind.

Ihr

Michael Schwägerl,  
Vorsitzender des bpv

# INHALT

Sonderausgabe 2026



Ab Seite 22: Ihre Spitzenkandidatinnen und -kandidaten für den Hauptpersonalrat stellen sich vor.

## BASICS ZU DEN PERSONALRATSWAHLEN 2026 AM GYMNASIUM

- 06 Die »Grande Dame« der gymnasialen Personalvertretung nimmt Abschied: Hauptpersonalrätin Dagmar Bär im Interview
- 08 ÖPR, BPR, HPR – Darum geht's bei den Wahlen
- 10 Hauptpersonalrat: Rolle und Aufgaben
- 11 So wählen Sie Ihren Hauptpersonalrat richtig

## UNSERE FÜNF FORDERUNGEN

- 12 Weniger Formulare! Mehr Zeit für Menschen
- 14 Für mehr Vertrauen in unsere Lehrkräfte!
- 16 Eure Gesundheit ist relevant!
- 18 Gegen Einsparungen im Bildungsbereich
- 20 Faire Arbeitsbedingungen für Voll- und Teilzeit

## IHRE BPV-SPITZENKANDIDATINNEN UND -KANDIDATEN FÜR DEN HAUPTPERSONALRAT

- 22 Listenplatz 1: Ina Hesse
- 26 Listenplatz 2: Benedikt Karl
- 30 Listenplatz 3: Julian Lohr
- 34 Listenplatz 4: Ulrike Schneider
- 38 Listenplatz 5: Katrin Wolf
- 42 Ihr HPR-Spitzenteam für Sie im Einsatz

## WO BPV-KANDIDATINNEN UND -KANDIDATEN NOCH ANTRETEN

- 44 HPR – Gruppe der Lehrer an beruflichen Schulen (FOSBOS)
- 45 HPR – Gruppe der Beamten
- 45 HPR – Gruppe der Lehrer an Förderschulen / Schulen für Kranke
- 46 BPR – Gruppe der Lehrer an Gymnasien
- 48 BPR & HPR – Gruppe der Arbeitnehmer (ohne Lehrkräfte)
- 50 HPR – Gruppe der Lehrer an Gymnasien: Alle bpv-Listenplätze
- 66 Stark in ganz Bayern: Eure bpv-Kandidaten im Überblick

## UNSERE FORDERUNGEN

### 1 Weniger Formulare

Mehr Zeit für Menschen

Seite 12



### 2 Für mehr Vertrauen

in unsere Lehrkräfte!

Seite 14



### 3 Eure Gesundheit

ist relevant!

Seite 16



### 4 Gegen Einsparungen

im Bildungsbereich

Seite 18



### 5 Faire Arbeitsbedingungen

für Voll- und Teilzeit

Seite 20



# IM GESPRÄCH MIT DAGMAR BÄR

## Hauptpersonalrätin von 1998 bis 2026

Fast 30 Jahre lang war Dagmar Bär Hauptpersonalrätin in der Gruppe der Lehrer an Gymnasien. Fast genauso lange wirkte sie im bpv und im Bayerischen Beamtensbund, beiderseits unter anderem als stellv. Vorsitzende. Mit Expertise, Hingabe und politischem Gespür setzte Bär dabei Maßstäbe. Zu Ihrem Abschied sprach die »Grande Dame« der gymnasialen Personalvertretung mit der GiB-Redaktion über ihren inneren Antrieb, ihre schwerste Zeit und worauf es in der Personalratsarbeit wirklich ankommt.



**GIB:** Frau Bär, Sie waren fast 30 Jahre lang Hauptpersonalrätin. Was bedeutet es, Hauptpersonalrat zu sein?

**D. Bär:** Man muss vor allem sehr flexibel sein und sich auf die Kolleginnen und Kollegen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen einstellen können. Außerdem muss man im Beamtensrecht fit sein, das ist wirklich essenziell. Der Politik fallen ja ständig neue Ideen ein, mit entsprechenden Auswirkungen auf das Dienstrecht. Wir müssen permanent an den Entwicklungen dran bleiben – und versuchen ständig, Schlimmstes zu verhindern.

**GIB:** Wie meinen Sie das: Schlimmstes?

**D. Bär:** Es gab Zeiten, da wollte man dem Gymnasium regelrecht »an die Kehle«, etwa über eine Minimierung der Beförderungschancen oder Neuzuschneide des Funktionskatalogs. Als Hauptpersonalräte müssen wir daher immer wachsam sein.

**GIB:** Warum hatte Personalratsarbeit für Sie einen so hohen Stellenwert?

**D. Bär:** Es hat mich immer sehr erfüllt, für die Kolleginnen und Kollegen das Beste herauszuholen. Als wir etwa nach langen Verhandlungen endlich die Integrierte Lehrerreserve durchsetzen konnten, war das eine echte Entlastung für alle Kolleginnen in Bayern – und damit eine große Errungenschaft für uns Hauptpersonalräte. Auch wenn ich Einzelnen in einer besonders schwierigen persönlichen Situation helfen konnte, war das für mich sehr bereichernd. Mir hat es zudem immer Freude bereitet, politisch zu verhandeln.

**GIB:** Im HPR-Bericht steht regelmäßig, dass es in der Gymnasialabteilung sehr »menschelt«. Wie blicken Sie auf all die Jahre der Zusammenarbeit mit dem Kultusministerium zurück?

**D. Bär:** Ich würde sagen: Es wurde kontinuierlich besser! (lacht) Natürlich wehte früher ein anderer Wind als heute. Da herrschte ein »Wir bestimmen, wo ihr hingehet«-Geist. Seit etwa 15 Jahren nehmen wir ein zunehmend kollegiales Miteinander wahr, bei dem im Ministerium anerkannt wird, dass man Lehrkräften auch etwas Gutes tun muss. Das Miteinander ist heute so gut wie nie.

**GIB:** Was braucht es aus Ihrer Sicht, damit dieses Miteinander so gut weitergeht?

**D. Bär:** Zentral sind die Personen und dass sie verlässlich sind. Wir alle wissen doch, um wie viel schwieriger die Arbeit ist, wenn es keine Vertrauensbasis gibt.

**GIB:** Was war für Sie die größte Herausforderung in Ihrer Zeit als Hauptpersonalrätin?

**D. Bär:** Der wahrscheinlich härteste Kampf, den ich führen musste, war die Einführung der erweiterten Schulleitung, damals »mittlere Führungsebene« genannt. Da lag ein neuer Funktionskatalog

schon fertig in der Schublade – mit dem Ziel, die A15-Funktionen und damit die Beförderungsmöglichkeiten für die Gymnasien massiv, etwa um die Hälfte, zu reduzieren. Gleichzeitig bestanden in der Politik Überlegungen, die Regelbeförderung nach A14 wegfallen zu lassen und zu einer funktionsgebundenen Beförderung zu machen. Hier gab es natürlich eine riesige Aufregung in den Kollegien. Es war für uns Hauptpersonalräte ein enormer Kraftakt, bis diese Versuche wieder eingestampft wurden und wir das Ganze auf neue Füße stellen konnten: weg von der geplanten mittleren Führungsebene hin zur erweiterten Schulleitung mit Betonung auf Fachlichkeit und Führung und Erhalt von Funktionenkatalog und A15-Funktionen. Das Ergebnis ist wirklich gut geworden. Aber der Weg dorthin war sehr steinig und wäre ohne die vielen Mitstreiter, die wir Gott sei Dank hatten, nicht gelungen.

#### **GIB: Wo sehen Sie aktuell große Herausforderungen?**

**D. Bär:** Da gibt es einige. Die dienstliche Beurteilung steht vor der Tür. Die Beförderungssituation, gerade nach A14, ist sehr schlecht. Das Stellenmoratorium bremst uns aus. Zudem ist da die Teilzeit- und Beurlaubungsthematik. Und niemand weiß, was noch passieren wird. Als Hauptpersonalräte müssen wir ständig alles Gute, das wir je errungen haben, verteidigen, sobald die Finanzen knapp sind oder die Stimmung wie durch die »Lifestyle-Teilzeit«-Debatte kippt. Dann steht plötzlich alles auf der Streichliste. Noch dazu wedelt die Politik mit dem Damoklesschwert der UPZ-Erhöhung, nach dem Motto »Was wollt ihr eigentlich, wir könnten noch viel größere Einschnitte machen«.

#### **GIB: Was können Sie als Hauptpersonalräte da tun?**

**D. Bär:** Argumentieren, kämpfen und der Politik klar machen, dass eine UPZ-Erhöhung weit mehr ist als nur 45 Minuten mehr zu unterrichten! Dies erfolgreich zu tun, funktioniert jedoch nur im Verbund mit dem bpv. Wären wir »nur« Hauptpersonalräte und nicht verbandlich eingebunden, hätten wir keinen Zugang zur Politik. Über den bpv können wir wirklich etwas erreichen. Er ist die einzige Berufsvertretung, die das Gymnasium und seine Beschäftigten tatsächlich im Blick hat, auch das muss man mal ganz deutlich sagen. Alle anderen, die das behaupten, verbreiten Träumereien, die an der Wirklichkeit der Gymnasien vorbeigehen. Am Ende des Tages geht es in der Personalvertretung um sehr konkrete Fragen, oft geht es ans Eingemachte.

#### **GIB: Was möchten Sie den künftigen Hauptpersonalrätinnen und Hauptpersonalräten der Gruppe der Lehrer an Gymnasien mit auf den Weg geben?**

**D. Bär:** Ich kann guten Gewissens aufhören, weil ich unsere Kolleginnen und Kollegen bei Ina Hesse, Benedikt Karl und Julian Lohr in besten Händen weiß. Da stimmt einfach der »Spirit«. Sie sollen weitermachen wie bisher! Bei den beiden neuen Spitzenkandidatinnen habe ich ein sehr gutes Gefühl, dass sie das Team und die Arbeit im Hauptpersonalrat bereichern werden.

#### **GIB: Vielen Dank für das Gespräch!**



28 Jahre voller Einsatz für Bayerns Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (von oben links im Uhrzeigersinn): Dagmar Bär bei einer Schulung für Örtliche Personalräte, mit BBB-Chef Rainer Nachtigall, der ihr auf dem Delegiertentag 2026 die Ehrenmitgliedschaft verlieh, auf einer Demo während der Tarifverhandlungen zum TV-L, als stellvertretende BBB-Vorsitzende.

# WÄHLEN HEISST MITBESTIMMEN

## Informationen zu den Personalratswahlen 2026

Im Rahmen der regulären Personalratswahlen, die alle fünf Jahre stattfinden, werden vom 23. bis 25. Juni 2026 der Örtliche Personalrat (ÖPR), der Bezirkspersonalrat (BPR) und der Hauptpersonalrat (HPR) gewählt. Als verbeamtete oder an-

gestellte Lehrkraft, als Referendarin oder Referendar sowie als Verwaltungsangestellte haben Sie die Möglichkeit, mit Ihrer Stimme die gymnasialen Kollegien in ganz Bayern zu stärken – besonders auch an Ihrer Schule.

### Darum geht's bei den Personalratswahlen

Personalrätinnen und Personalräte vertreten Ihre Interessen und Bedürfnisse, wenn es zu außergewöhnlichen Situationen kommt:

- › Sie helfen, Ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern
- › Sie beraten und unterstützen Sie bei dienstlichen Fragen
- › Sie sichern die Mitbestimmung in schulischen und übergeordneten Entscheidungen

Ihre Personalvertreterinnen und Personalvertreter wirken dabei auf drei Ebenen: Direkt bei Ihnen an der Schule, auf Bezirksebene und auf der Landesebene – im kontinuierlichen Dialog mit dem Kultusministerium. Aus diesem Grund werden im Rahmen der Personalratswahlen 2026 auch drei verschiedene Gremien gleichzeitig gewählt:

- › **Örtlicher Personalrat (ÖPR)**  
an Ihrer Schule
- › **Bezirkspersonalrat (BPR)**  
am Landesamt für Schule
- › **Hauptpersonalrat (HPR)**  
beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus

### Die Aufgaben der Personalrätinnen und -räte

#### Örtlicher Personalrat (ÖPR)

- › Mitbestimmung, Mitwirkung und Beratung mit der Schulleitung bei innerschulischen Vorgängen
- › Einsatz für Problemfälle an der örtlichen Schule
- › Gerechte Stunden- und Aufgabenverteilung
- › Beratung der örtlichen Lehrkräfte
- › Zusammenarbeit mit dem HPR bei Funktionsübertragungen, Beförderungen und Versetzungen

#### Bezirkspersonalrat (BPR)

- › Vertretung der Lehrkräfte und Verwaltungsangestellten im Beschäftigungsverhältnis (befristet und unbefristet) an Gymnasien, Realschulen und FOSBOS
- › Mitwirkung bei den Vertragsgestaltungen, Einstellungen, Ein- und Höhergruppierungen, Beurlaubungen und Kündigungen

#### Hauptpersonalrat (HPR)

- › Einsatz für gerechte und faire Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen und Abordnungen sowie Beurteilungsrichtlinien
- › Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- › Wahrung der Rechte der Beschäftigten aller Schulen in puncto geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge etc.
- › Beratung des Örtlichen Personalrats und des Kollegiums
- › Mitbestimmung bzw. Mitwirkung bei Maßnahmen des Ministeriums, Initiativanträge, Abschluss von Dienstvereinbarungen



**Wir treten  
für Sie ein**



- › Einsatz für die Belange der Beschäftigten beim Dienstherrn durch Recht auf Anhörung auch bei Punkten, die nicht der Mitbestimmung unterliegen
- › Abstimmungen und Verhandlungen mit dem Kultusministerium

## Wer wählt welchen Personalrat?

Je nach Ihrer Position an Ihrem Gymnasium haben Sie unterschiedlich viele Wahlberechtigungen. Die Anzahl Ihrer Stimmen variiert ebenfalls, wie die unten stehende Grafik veranschaulicht.

## Am Wahltag verhindert? Nutzen Sie die Briefwahl!

Sie sind zwischen dem 23. - 25. Juni 2026 an der Stimmabgabe in Ihrer Schule verhindert oder Sie bevorzugen die Briefwahl? Dann

nutzen Sie unbedingt die Briefwahlmöglichkeit. Bitte wenden Sie sich an Ihren örtlichen Wahlvorstand. Er händigt Ihnen auf Wunsch **Ihre Briefwahlunterlagen noch bis 23. Juni 2026** aus. Bitte beachten Sie die Postlaufzeit, falls Sie Ihren Wahlbrief nicht persönlich in der Schule abgeben. Der Wahlbrief muss spätestens zum Ende der Stimmabgabe beim Wahlvorstand eingegangen sein.

**Machen Sie von Ihrem Mitspracherecht Gebrauch und wählen Sie. Jede Stimme zählt!**

Verbeamtete Lehrkräfte	Angestellte Lehrkräfte	Referendare (ab dem 1. Ausbildungs- abschnitt)	Verwaltungs- angestellte
ÖPR: schulindividuelle Stimmenanzahl	ÖPR: schulindividuelle Stimmenanzahl	ÖPR: schulindividuelle Stimmenanzahl	ÖPR: schulindividuelle Stimmenanzahl
BPR: —	BPR: 4 Stimmen	BPR: —	BPR: 5 Stimmen
HPR: 5 Stimmen	HPR: 5 Stimmen	HPR: 5 Stimmen	HPR: 2 Stimmen

# DER HAUPTPERSONALRAT: ROLLE & AUFGABEN

## Ihre Vertretung gegenüber dem Kultusministerium

Bei den Personalratswahlen 2026 wird auch der Hauptpersonalrat (HPR) als Vertretung aller staatlichen Lehrkräfte gegenüber dem Kultusministerium neu gewählt. Stellver-

tretend für mehr als 30.000 Lehrerinnen und Lehrer an Bayerns Gymnasien stehen dem HPR fünf Sitze zu.

### Mitbestimmung

Das stärkste Beteiligungsrecht der Personalvertretung ist die Mitbestimmung. Viele Entscheidungen des Dienstherrn bedürfen, um umgesetzt werden zu können, der Zustimmung des Hauptpersonalrats. Das betrifft im Besonderen:

- › Einstellungen
- › Beförderungen
- › Funktionsübertragungen
- › Versetzungen und Abordnungen durch das Kultusministerium
- › Beurteilungsrichtlinien
- › Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand
- › Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit
- › Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit

### Weitere wichtige Aufgaben

Der Hauptpersonalrat

- › kann Maßnahmen, die der Dienststelle und deren Angehörigen dienen, beantragen.
- › hat dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen oder Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.
- › nimmt Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegen und wirkt, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hin.
- › kann in vielen Bereichen in der Entscheidungsfindung mitwirken, zum Beispiel bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden.
- › hat in vielen Bereichen ein Informations- und Anhörungsrecht, sodass die Belange der Beschäftigten vom Dienstherrn (besser) berücksichtigt werden können.

**HPR und ÖPR arbeiten Hand  
in Hand: für die Verbesserung  
der Arbeitsbedingungen an  
Ihrer Schule – und an allen  
anderen Schulen.**



## HPR-Wahl: So wählen Sie richtig

- Als Lehrkraft haben Sie 5 Stimmen für den HPR (Verwaltungsangestellte: 2 Stimmen).
- Alle Stimmen müssen innerhalb einer Liste vergeben werden – sonst ist der Stimmzettel ungültig (kein Panaschieren!).
- Mit einem Kreuz am Kopf der Liste teilen Sie den ersten Listenkandidaten je eine Stimme zu.
- Sie können Ihre 5 Stimmen auch individuell verteilen – auf 5, 4, 3 oder 2 verschiedene Personen (kumulieren oder häufeln).
- Einer Person können Sie maximal 3 Stimmen geben.

Liste 1

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

---

17 \_\_\_\_\_

---

24 \_\_\_\_\_

1 Stimme für Nr. 1  
1 Stimme für Nr. 2  
1 Stimme für Nr. 3  
1 Stimme für Nr. 4  
1 Stimme für Nr. 5

Liste 1

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

---

18 \_\_\_\_\_

---

25 \_\_\_\_\_

1 Stimme für Nr. 1  
1 Stimme für Nr. 2  
1 Stimme für Nr. 3  
1 Stimme für Nr. 18  
1 Stimme für Nr. 25

Liste 1

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

---

18 \_\_\_\_\_

3  19 \_\_\_\_\_

1 Stimme für Nr. 1  
1 Stimme für Nr. 18  
3 Stimmen für Nr. 19

Liste 1

1 \_\_\_\_\_

---

12 \_\_\_\_\_

---

2  25 \_\_\_\_\_

---

2  37 \_\_\_\_\_

1 Stimme für Nr. 12  
2 Stimmen für Nr. 25  
2 Stimmen für Nr. 37

Beispiele für eine gültige und vollständige Wahl (bei 5 Stimmen)

### WICHTIG:

#### Verschenken Sie keine Stimme!

Bitte alle Stimmen auf nur einer Liste verteilen, sonst ist der Stimmzettel ungültig.

# 1. WENIGER FORMULARE!

Mehr Zeit für Menschen.



## De-Implementierung: Bürokratie abbauen – Bildung stärken

Burnout, Erschöpfungssyndrome und lange Krankheitsausfälle sind keine Randerscheinungen mehr, sondern vielerorts Realität. Wer heute unterrichtet, tut dies unter Bedingungen, die häufig nicht mehr gesund sind. Die Ursachen sind komplex, doch einen großen Anteil daran trägt die stetig wachsende Zahl an Zusatzaufgaben, die über den Unterricht hinausgehen. Schulen sind längst nicht mehr nur Orte des Lernens, sondern Projektzentren für gesellschaftliche Erwartungen: Digitalisierung, Inklusion, Berufsorientierung, Demokratiebildung; dazu Schülerfahrten, Medienkonzepte, Schulentwicklung, Hausaufgaben, Sicherheit usw. – alles wichtig, alles richtig. Aber alles gleichzeitig? Und alles zusätzlich?

Wir setzen uns daher für die Umsetzung des Konzepts der De-Implementierung (nach Wisniewski/Gottschling, 2025) an den Schulen ein: Statt eines »immer mehr« sollten auf allen Ebenen solche Praktiken und Aufgaben reduziert, gestoppt oder transformiert werden, die evidenzbasiert keinen positiven Nutzen für die Unterrichtsqualität und das schulische Miteinander haben. De-Implementierung bedeutet nicht, Wichtiges zu vernachlässigen, sondern das schulische System von Routinen zu entlasten, die im Laufe der Jahre an Komplexität und Umfang zugenommen haben, ohne an Wirksamkeit zuzulegen.

---

### Wir fordern:

- › Mehr Vertrauen in die Professionalität der Lehrkräfte
- › Konsequente Fortsetzung der Entbürokratisierungsinitiative des Kultusministeriums
- › Reduktion der Dokumentationspflichten
- › Weniger regulatorische Kontrolle

---

Mehr Freiräume für guten Unterricht sind kein Luxus, sondern eine Grundvoraussetzung für nachhaltige Bildung. Zeit für individuelle Förderung, für pädagogische Gespräche, für ruhige und durchdachte Unterrichtsvorbereitung – all das geht verloren, wenn die Verwaltungstätigkeit immer weiter wächst. Neben der individuellen und der schulischen Ebene brauchen wir deshalb insbesondere auch eine konsequente Entbürokratisierung von Seiten des Kultusministeriums. Einige unserer Vorschläge wie die Vereinfachung der Mehrarbeitsabrechnung wurden bereits umgesetzt, andere wie die digitale Reisekostenabrechnung sind in der Umsetzung. Wir behalten das Fortschreiten der Entbürokratisierung kritisch im Blick und setzen uns dafür ein, dass der eingeschlagene Weg konsequent fortgeführt wird. Weniger Bürokratie bedeutet ganz konkret mehr Zeit für Schülerinnen und Schüler, mehr Kapazität



für pädagogische Projekte und mehr Raum für die Bewältigung komplexer Herausforderungen im Schulalltag wie die zunehmende Heterogenität der Schülerschaft und den Lehrkräftemangel.

Wir müssen den Mut haben, Dinge wegzulassen – und der Dienstherr muss in die Professionalität der Lehrkräfte vertrauen.

Unübersichtliche Formulare, umständliche Abstimmungsschleifen, unnötige Dokumentationspflichten oder entbehrliche Verwaltungsvorschriften: Nicht alles, was einmal eingeführt wurde, ist für immer sinnvoll. Weniger kann mehr sein – und genau dieses Mehr brauchen unsere Schulen jetzt.

**MEHR FREIRÄUME  
FÜR GUTEN UNTERRICHT  
SIND KEIN LUXUS,  
SONDERN EINE GRUNDVORAUSSETZUNG  
FÜR NACHHALTIGE BILDUNG.**

**DE-IMPLEMENTIERUNG – AUF EINEN BLICK**

- › Belastung durch wachsende Zusatzaufgaben steigt
- › Mehr Freiraum für Unterricht statt Bürokratie
- › De-Implementierung: Aufgaben ohne Nutzen reduzieren
- › Mut zum Weglassen fördern
- › Vertrauen in die Professionalität der Lehrkräfte stärken
- › Konsequente Entbürokratisierung auf allen Ebenen voranbringen



# 2. FÜR MEHR VERTRAUEN

in unsere Lehrkräfte!



## Pädagogische Rückendeckung – für starke Kollegien

Regelmäßig und emotional wird in Debatten gefordert, in den Handlungsspielraum von Lehrkräften einzugreifen oder diesen einzuschränken. Doch Lehrerinnen und Lehrer sind keine staatlich eingesetzten Lehr- und Prüfmaschinen. Sie begleiten junge Menschen in ihren individuellen Lern- und Bildungsprozessen. Das bedeutet eine große pädagogische Verantwortung, für die Lehrkräfte größtmögliche Freiheit in ihrem pädagogischen Handeln brauchen. Erst diese Freiheit macht es möglich, auf die Bedürfnisse und Interessen der Lernenden einzugehen, sie gezielt zu fördern und voranzubringen.

Ob die Klasse im Nachmittagsunterricht müde wirkt, ein Schüler mit einem Trauerfall in der Familie kämpft oder ein Unterrichtsinhalt von den Lernenden noch nicht so verstanden wurde wie nötig – in unzähligen Fällen liegt es an der Lehrkraft, pädagogisch flexibel, mit Blick auf den Einzelnen und situativ richtig zu reagieren.

Zum Lernprozess gehören auch Prüfungen und Bewertungen. Dank ihrer pädagogischen Freiheit können Lehrerinnen und Lehrer dafür auf eine Vielzahl an Leistungsnachweisen zurückgreifen: ob mündlich oder schriftlich, prozess- oder produktorientiert, angekündigt oder unangekündigt – flexibel je nach Unterrichtsetting oder Lerninhalt und immer eine positive Feedback-Kultur im Blick.

Die professionelle Lehrerautonomie ist ein entscheidender Faktor für erfolgreichen Unterricht. Forschung und Erfahrung zeigen gleichermaßen: Wer authentisch unterrichten darf, ohne durch überbordende Kontrolle, Misstrauensstrukturen oder Detailvorgaben ausgebremst zu werden, erzielt nachweislich bessere Lernergebnisse – und bleibt langfristig gesünder.

---

### Wir fordern:

- › Mehr Vertrauen in die Leistungsfähigkeit, den Ideenreichtum und das pädagogische Gespür der gymnasialen Lehrkräfte
  - › Jede Lehrkraft soll ihre individuelle Lehrerpersönlichkeit und Ihr Professionswissen bestmöglich einsetzen können: für eine authentische und nachhaltige Wissens- und Wertevermittlung
  - › Pädagogische Freiheit als Grundvoraussetzung für gute Arbeit im Klassenzimmer und gesunde Lehrkräfte muss gesichert werden – denn sie stärkt in der Summe die Schülerinnen und Schüler sowie das Kollegium
-



Wir setzen uns mit Nachdruck für die individuelle Gestaltungsfreiheit von Gymnasiallehrerinnen und -lehrern ein – bei der Auswahl der pädagogischen Mittel, bei der zeitlichen Einteilung und den individuellen Prüfungsformaten. All dies muss in den Händen der Lehrkräfte

liegen. Die Weiterentwicklung der Prüfungskultur am Gymnasium muss zudem mit einer Entlastung für Schülerschaft und Lehrkräfte einhergehen.

# » FÜR GRÖSSTMÖGLICHE FREIHEIT «

## IM PÄDAGOGISCHEN HANDELN

### VERTRAUEN IN LEHRKRÄFTE – AUF EINEN BLICK

- › Lehrkräfte brauchen größtmögliche pädagogische Freiheit bei der Unterrichtsgestaltung, um auf heterogene Lernvoraussetzungen in den Klassen eingehen zu können.
- › Lehrkräfte dürfen nicht durch überbordende Kontrolle, Misstrauensstrukturen oder Detailvorgaben in ihrem pädagogischen Handeln ausgebremst werden.
- › Im Spannungsfeld aus Beamtenpflichten, Vorschriften und Lehrplanvorgaben gewährleistet die pädagogische Freiheit der einzelnen Lehrkraft, ihre fachlichen und pädagogischen Ziele bestmöglich zu erreichen.
- › Die Weiterentwicklung der Prüfungskultur am Gymnasium muss mit einer Entlastung für Schülerschaft und Lehrkräfte einhergehen.
- › Forschung und Erfahrung zeigen gleichermaßen: Wer authentisch unterrichten darf, erzielt nachweislich bessere Lernergebnisse – und bleibt langfristig gesünder.



# 3. EURE GESUNDHEIT

ist relevant



## Krankt die Lehrkraft, krankt das System!

Lehrergesundheit ist kein Luxus, sondern Voraussetzung für guten Unterricht. Gesunde Lehrerinnen und Lehrer unterrichten besser, sie sind kreativer, innovativer und wirksamer. Sie bleiben den Schulen – und damit den Schülerinnen und Schülern sowie der Gesellschaft – länger erhalten.

Doch die Aufgaben für Lehrkräfte und Schulleitungen haben in den vergangenen Jahren immens zugenommen. Die Grenzen des Machbaren sind oft erreicht, wenn nicht überschritten. Alle Ebenen müssen diese Belastungen anerkennen – und für Entlastungen sorgen. Schule wird nicht besser, indem Politik und Verwaltung immer mehr hineinpacken. Sie wird besser durch den Fokus auf das Wesentliche, vereinfachte Prozesse, weniger Doppelstrukturen und reduzierte Berichts- und Dokumentationspflichten – ganz nach dem Motto »Ist das Schule oder kann das weg?«.

Wir sehen den Dienstherrn in der Bringschuld für gesunde Arbeitsbedingungen an den Schulen: ergonomische Ausstattung, Lärmschutz, sinnvolle Arbeitsmittel, sichere IT, funktionierende Software, reale Erholungsfenster im Schulalltag und eine Abkehr von der inzwischen vermehrt erwarteten ständigen Erreichbarkeit. Um Belastungen zu reduzieren, fordern wir zudem flächendeckend verfügbare, personell gut ausgestattete und nachhaltige Gesundheitskonzepte. Prävention darf kein optionales Zusatzangebot, sondern muss integraler Bestandteil professioneller Schulentwicklung sein.

Lehrkräfte benötigen pädagogischen Freiraum, um fachliche und didaktische Entscheidungen eigenverantwortlich zu treffen, ohne dass überbordende Kontrolle, Misstrauen oder Detailvorgaben sie ausbremsen. Wichtig ist zudem die frühzeitige Beteiligung der Lehrkräfte bei Entscheidungen, die sich direkt auf sie auswirken: Eine Rückkopplung mit uns »Praktikern« spart Ressourcen, vermeidet Fehlentscheidungen, stärkt die Praxistauglichkeit neuer Maßnahmen und ist somit ein wirksamer Beitrag zum Schutz der Lehrkräftegesundheit.

---

### Wir fordern:

- › Belastungen erkennen und reduzieren
  - › Keine On-Tops mehr! Für jede zusätzliche Aufgabe braucht es andernorts eine Entlastung
  - › Pädagogischen Freiraum statt Misstrauen, Kontrolle und Detailvorgaben
  - › Frühzeitige Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen bei Entscheidungen
-



Jede vermiedene Überlastungssituation zahlt sich mehrfach aus – in weniger Ausfällen, motivierteren Lehrkräften und messbar besseren Ergebnissen. Wir setzen uns deshalb für zusätzliche Verwaltungsangestellte und pädagogische Unterstützungskräfte ein, für professionelle IT-Betreuung und ausreichende Vertretungsreserven.

Teilzeitmöglichkeiten sind unverzichtbar, um berufliche und private Belastungen verantwortungsvoll zu bewältigen. Wir setzen uns daher vehement dafür ein, dass die Teilzeitmöglichkeiten im Lehrberuf erhalten bleiben und die jüngsten Beschränkungen zurückgenommen werden.

# OHNE GESUNDE LEHRKRÄFTE KEINE STARKE SCHULE

## LEHRKRÄFTEGESUNDHEIT – AUF EINEN BLICK



- › Belastungssituationen in Kollegium und Schulleitung erkennen und reduzieren
- › Konsequente De-Implementierung und beherrzte Entbürokratisierung: Neue Projekte und On-Top-Aufgaben nur noch bei gleichzeitiger Entlastung
- › Nachhaltige Gesundheitskonzepte ausbauen und praxisnahe Beratung stärken
- › Förderliche Arbeitsbedingungen – unter anderem mit verbindlichen Ruhezeiten (auch digital), Pausenräumen und einem gesunden Arbeitsumfeld
- › Teilzeitmöglichkeiten erhalten – Mehrarbeit ehrlich erfassen und fairer ausgleichen – Lehrkräfte durch mehr Unterstützungspersonal strukturell entlasten
- › Eine Kultur der Anerkennung schaffen, Vertrauen vor Kontrolle, Zusammenarbeit statt Druck, Einbindung in Entscheidungsprozesse

# 4. GEGEN EINSPARUNGEN

## im Bildungsbereich



### Mit guten Konzepten und fairen Anreizen in die Zukunft

Lehrkräfte tragen tagtäglich eine Verantwortung, die keine Maschine oder politische Worthülse ersetzen kann: Sie formen die Zukunft, begleiten junge Menschen durch eine unübersichtliche Welt und halten Schulen trotz wachsender Belastungen funktionsfähig. Statt Rückenwind erhalten sie jedoch zunehmend Gegenwind – nicht nur in Form fehlender Wertschätzung aus der Gesellschaft, sondern auch vom eigenen Dienstherrn. Die jüngsten Sparvorgaben sind ein Schlag ins Gesicht all jener, die seit Jahren über ihre Grenzen hinausgehen. Sie untergraben Vertrauen, zerstören Motivation und senden ein fatales Signal: Bildung hat für diese Staatsregierung offenbar nicht die oberste Priorität.

Diese Kürzungen wirken wie eine Mischung aus politischem Aktionismus und Misstrauensvotum gegenüber den Beschäftigten. Ein Stellenmoratorium trotz erwartbarem Schülerzuwachs ist sinnlos, wenn ohnehin hunderte Positionen unbesetzt bleiben. Es verhindert dringend benötigte Perspektiven für den Nachwuchs und verschärft den Personalmangel zusätzlich. Die verspätete Umsetzung des Tarifergebnisses mag kurzfristig die Haushaltslinie schönen, entfacht jedoch Frust innerhalb der Kollegien und spaltet Beamte und Tarifangestellte unnötig. Und die Einschränkung der familienpolitischen Teilzeit? Ein Mini-Effekt auf dem Papier, aber ein Maximalverlust an Vertrauen. Für ein paar wenige Stellen am Gymnasium riskiert die Staatsregierung Enttäuschung, Ärger und langfristige Demotivation.

Wir fordern mit Nachdruck: Diese Maßnahmen müssen umgehend zurückgenommen werden. Wer eine stabile Unterrichtsversorgung möchte, darf nicht weiter an der Arbeitszufriedenheit sägen. Seit Jahren warten zahlreiche Kolleginnen und Kollegen auf die Beförderung nach A14 – Wartefristen, die das fiktive Beförderungsdatum weit überschreiten, sind schlicht unzumutbar. Beförderungen müssen fair und zuverlässig erfolgen.

---

#### Wir fordern:

- › Faire und zuverlässige Beförderungsaussichten, etwa vom Studienrat zum Oberrat – Wartefristen, die das fiktive Beförderungsdatum weit überschreiten, sind unzumutbar
  - › Rücknahme der Einsparungen im Bildungsbereich
  - › Anerkennung der Leistung von Teilzeit- und Vollzeitlehrkräften – auch im Hinblick auf außerunterrichtliche Dienstaufgaben
  - › Eine verlässliche Einstellungspolitik und Anhebung der Bezüge im Referendariat
-



Ob Voll- oder Teilzeit – jede Lehrkraft hält den Schulbetrieb am Laufen. Ohne die Flexibilität der Teilzeitmodelle wäre eine moderne, krisenfeste Schule nicht denkbar. Wer Teilzeitkräfte öffentlich diskreditiert, verkennt ihre Leistung. Denn Teilzeit bedeutet für Lehrkräfte ausschließlich reduzierte Unterrichtspflichtzeit – nicht reduzierte Verantwortung. Unteilbare außerunterrichtliche Aufgaben bleiben bestehen und verdienen Respekt. Wir setzen uns daher entschieden für lokale, pragmatische Lösungen ein, die die Realitäten vor Ort berücksichtigen und Voll- und Teilzeit-Lehrkräfte nicht gegeneinander ausspielen.

Statt Schulen kaputtzusparen, braucht es endlich eine vorausschauende Einstellungspolitik. Es darf nie wieder passieren, dass gut

ausgebildete junge Lehrkräfte aufgrund kurzfristiger Einstellungsstopps in andere Branchen abwandern – nur um wenige Jahre später schmerzlich zu fehlen. Wer den Bildungssektor stärken will, muss nachhaltig planen, verlässlich einstellen und Berufseinsteigern eine klare Perspektive bieten. Dazu gehört auch eine angemessene Vergütung im Referendariat. Die derzeitigen Bezüge sind nicht zeitgemäß und schrecken potenzielle Lehrkräfte ab. Eine Erhöhung ist überfällig.

Bildung ist kein Kostenfaktor, den man bei Bedarf nach unten korrigiert. Sie ist die Grundlage unserer gemeinsamen Zukunft. Und wer an dieser Grundlage spart, riskiert weit mehr als ein paar Haushaltszahlen – er gefährdet die Zukunft des Freistaats.

# **BILDUNG IST KEIN KOSTENFAKTOR, DEN MAN BEI BEDARF NACH UNTEN KORRIGIERT.**

## **GEGEN EINSPARUNGEN – AUF EINEN BLICK**

- › Wachsende Belastung und fehlende Wertschätzung
- › Schädliche Sparpolitik durch Stellenmoratorium, Eingriffe in die Teilzeit und verzögerte Besoldungsanpassung
- › Unzumutbar lange Beförderungswartezeiten
- › Bedeutung des Miteinanders von Voll- und Teilzeitkräften
- › Mit verlässlicher Einstellungspolitik Unterrichtsqualität dauerhaft sichern
- › Aufwertung des Referendariats



# 5. FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

## für Voll- und Teilzeit



### Einsatz für die Attraktivität des Lehrerberufs

Der Lehrberuf war schon immer ein Vorreiter flexibler Arbeitszeitmodelle: feste Unterrichtsstunden, außerunterrichtliche Aufgaben, Engagement vor Ort und hohe Eigenverantwortung in der häuslichen Vertrauensarbeitszeit. Diese Flexibilität ist ein zentraler Grund, warum sich Menschen überhaupt für diesen Beruf entscheiden – gerade, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Deshalb darf die gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht in ein starres Kontrollinstrument umschlagen, sondern muss mit Umsicht eingeführt werden. Wer Lehrkräften ihre eigenverantwortliche Zeiteinteilung nimmt, gefährdet nicht nur ihre professionelle Freiheit, sondern auch die Work-Life-Balance, die für viele junge Menschen ein entscheidendes Kriterium bei der Berufswahl ist.

Eine Arbeitszeiterfassung allein löst keine Probleme. Sie ist zunächst nichts weiter als ein zusätzliches bürokratisches »On Top«. Viele Kolleginnen und Kollegen hoffen dadurch auf Entlastung – doch reine Erfassung entlastet nicht. In Zeiten dramatischen Lehrkräftemangels, steigender Belastung, heterogener Schülerschaft und überbordender Bürokratie brauchen wir keine neuen Kontrollinstrumente, sondern veränderte Rahmenbedingungen, die wirklich helfen und den Beruf wieder attraktiv machen. Flexibilität birgt zwar Risiken wie permanente Erreichbarkeit oder Selbstausbeutung, die sich manche durch eine Arbeitszeiterfassung einzudämmen erhoffen. Wir plädieren dafür, diese Risiken durch klare Dienstvereinbarungen zwischen Personalräten und Dienststellen wirksam zu begrenzen.

---

#### Wir fordern:

- › Erhalt des flexiblen Arbeitszeitmodells aus festen Unterrichtsstunden, außerunterrichtlichen Aktivitäten und häuslicher Vertrauensarbeitszeit, damit Beruf und Familie auch künftig miteinander vereinbar bleiben
  - › Sicherstellung von Zeitkontingenten für Zusatzaufgaben
  - › Umsetzung einer Arbeitszeiterfassung, die den Lehrkräften nützt und keine Mehrbelastung auslöst
  - › Förderung von KI-Anwendungen zur Unterstützung und Entlastung der Lehrkräfte – aber nicht als deren Ersatz
  - › Erhalt und Weiterentwicklung der qualitativ hochwertigen Gymnasiallehrausbildung sowie Fortführung des Beamtenstatus und der Beamtenversorgung
-



Unser Ziel ist klar: ein modernes, menschnahes, attraktives Berufsbild. Dafür brauchen wir praxisnahe, faire und lehrerfreundliche Arbeitsbedingungen – für Teilzeit- wie Vollzeitlehrkräfte. Wir machen uns für eine spürbare Reduktion großer Leistungsnachweise stark, ein erster überfälliger Schritt. Gleichzeitig müssen KI-Anwendungen endlich gezielt zur Entlastung von bürokratischen Aufgaben eingesetzt werden – nie als pädagogischer Ersatz, aber als wirksame Unterstützung. Wichtiger als jede Zeiterfassung ist eine echte Entbürokratisierung, eine konsequente »Projektbremse« und Mut zur De-Implementierung.

Viele Lehrkräfte tragen zusätzlich Verantwortung, indem sie freiwillig Aufgaben übernehmen, die das Schulleben überhaupt erst

ermöglichen. Wer diese wertvolle Arbeit will, muss dafür auch Zeitkontingente bereitstellen – sonst geht sie zulasten der Gesundheit.

Das Gymnasiallehramt lebt von fachlicher Tiefe und einer hochwertigen Ausbildung. Dieses Profil ist ein entscheidender Attraktivitätsfaktor und darf nicht verwässert werden. Ebenso bleibt die Verbeamtung ein zentrales Argument für viele Nachwuchskräfte. In Zeiten harten Wettbewerbs mit der Privatwirtschaft wäre eine Entbeamtung fatal. Sie gefährdet Kontinuität, Verlässlichkeit und die politische Neutralität der Schule. Wir lehnen solche Debatten entschieden ab und setzen uns für die Fortführung von Beamtenstatus und Beamtenversorgung ein. Bildung ist keine Kostenstelle – sie ist die wichtigste Investition in die Zukunft unserer Kinder und Jugendlichen.

## **EINE ARBEITSZEITERFASSUNG ALLEIN LÖST KEINE PROBLEME.**

**WIR BRAUCHEN KEINE NEUEN KONTROLLINSTRUMENTE,  
SONDERN VERÄNDERTE RAHMENBEDINGUNGEN!**

### **FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN – AUF EINEN BLICK**

- › Flexibilität bleibt unverzichtbar für den Lehrberuf
- › Reine Arbeitszeiterfassung schafft keine Entlastung
- › Verbesserte Rahmenbedingungen fördern Attraktivität
- › Zusatzaufgaben anerkennen – Zeitkontingente sicherstellen
- › Fachlich vertiefte, hochwertige Gymnasiallehrerbildung sichern
- › Finger weg von Beamtenstatus und Beamtenversorgung



# IHRE HPR- SPITZENKANDIDATIN INA HESSE

Max-Mannheimer-Gymnasium Grafing

Liste 1 - bpv - Platz 1

**Damit wir  
mit starker Stimme  
sprechen können:  
Wählen gehen!**

Personalräte werden gewählt – grundsätzlich ein Merkmal demokratischer Strukturen. Aber es steckt mehr dahinter: Personalräte sind in ihrem Amt nicht abhängig von Weisungen, sondern durch das Gesetz gebunden. Als Personalrätin ist es meine Aufgabe, sicherzustellen, dass Ihre Rechte als Beschäftigte nicht ausgehebelt werden können, und Ihre berechtigten Interessen zu vertreten.

#### **Aus der Praxis: Die Kollegin ist skeptisch...**

Eben hat sie noch geschildert, dass ihre Bedürfnisse bei der Unterrichtsverteilung nicht genug berücksichtigt werden. Mit zwei Kindern und einer hochbetagten Mutter, die 150 km entfernt wohnt, schafft sie es trotz Teilzeit nicht ohne einen freien Tag: für die Unterstützung ihrer Mutter im Haushalt und bei Arztbesuchen, um Fokuszeit für die Deutschkorrekturen zu finden, ohne spät abends bis nachts zu arbeiten. Leider hat die Schulleitung schon angekündigt, dass es wieder zwei Deutschklassen sein werden – bei 12 Stunden Teilzeit. Sie hat nicht den Eindruck, dass der ÖPR gegenüber der Schulleitung ausreichend kämpferisch auftritt.

Woher rührt diese immer wieder geäußerte Skepsis?  
Und welche Rolle kommt mir als Hauptpersonalrätin zu?

#### **Szenenwechsel: Bei einer bpv-Personalratsschulung**

Aus meiner Sicht als langjährige (Haupt-)Personalrätin ist die Unterrichtsverteilung einer der zentralen Ansatzpunkte für die Arbeitszufriedenheit, die Lehrkräftegesundheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir diskutieren Beispiele – die Anzahl der Experimentierklassen in Physik, die Klassengröße in Korrekturfächern, die Konsequenzen aus der Unterrichtsverteilung in der Oberstufe für die Arbeitsbelastung im Abitur. Wie kann ein Ausgleich gefunden werden, wenn in einem Fach nicht genügend Lehrkräfte da sind, oder wenn ein Überhang besteht? Funktioniert der Einsatz von Wunschzetteln? Wie schränken Lehrermangel und Stellenmoratorium die Möglichkeiten vor Ort ein? Und nicht zuletzt: Wie können die Anliegen von Teil- und Vollzeitkräften vereinbart werden?

Um die Kollegen in der Schulung für ihre Arbeit an der Schule zu stärken, erläutere ich die Arten der Beteiligung: Bei der Unterrichtsverteilung »nur« Information und Anhörung, bei der Ablehnung von Teilzeitanträgen jedoch Mitbestimmung. Die juristischen Grundlagen mit den Personalratskollegen im gymnasialen Setting anzuwenden, macht mir Freude. Alle sind dabei, die Relevanz des Themas hoch, aber auch die Komplexität. Ich empfehle das Bayerische Personalvertretungsgesetz als Bettlektüre – wer es nicht wie ich spannend findet, schläft



***WÄHLEN WIRKT.  
IHR MANDAT  
MACHT UNS STARK!***

dafür umso besser ein. Ist das nerdig? Vielleicht – aber so ist das, wenn man für seine Aufgabe brennt. In der Schulung schläft schon mal niemand, denn jetzt sprechen wir darüber, wie eine Schulleitung, die die sehr komplexe Unterrichtsverteilung endlich eingetütet hat, überzeugt werden kann, das Gesamtpaket noch einmal mit dem Personalrat zu öffnen und Hinweise aufzugreifen.

### **Das Gesetz definiert unseren Auftrag als Personalräte – an der Schule wie beim Kultusministerium**

Der zentrale Grundsatz unserer Arbeit lautet:

*Dienststelle und Personalvertretung arbeiten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll ... zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen. (Art. 2 Abs. 1 BayPVG)*



Dieser Pakt ist von beiden Seiten einzuhalten. »Vertrauensvoll« bedeutet dabei sowohl, dass beide Seiten darauf **vertrauen**, dass die jeweils andere Seite sich der respektvollen Zusammenarbeit auf Augenhöhe im Sinne des Gesetzes verschreibt. Es bedeutet aber auch, dass der Streit in der Sache, das Ringen um gute Lösungen, die Positionierung der Gesprächspartner im Einzelnen im wahrsten Sinne des Wortes **vertraulich** sind. Diese Verschwiegenheitspflicht wie auch die Friedenspflicht sind wichtige Voraussetzungen für den Informations- und Beteiligungsanspruch der Personalvertretung. Sie ist »kein Dritter im Sinne des Gesetzes«. Trotzdem oder gerade deswegen ist sie wirksam.

Woran man das sieht? Als bpv-Hauptpersonalräte informieren wir regelmäßig unabhängig von einer Mitgliedschaft alle Kolleginnen und Kollegen über unsere Verhandlungsergebnisse – seien es Änderungen im KMS zur Unterrichtsplanung, der Abschluss von Rahmendienstvereinbarungen oder die Neufassung der Beurteilungsregelungen (siehe [www.bpv.de](http://www.bpv.de) > Personalräte > Berichte aus dem Hauptpersonalrat und [www.bpv.de](http://www.bpv.de) > Service > Kollegieninformationen). Wir referieren auf Einladung in Personalversammlungen, beraten aber auch individuell. Auch wenn vieles unsichtbar bleibt: Dieser Teil unseres Einsatzes ist gut für Sie als Lehrkräfte dokumentiert.

#### **Zurück zu der Kollegin:**

In ihrem Fall war ihr Eindruck von der Arbeit des örtlichen Personalrats Zeichen dafür, dass dieser sich an seine Pflicht zur Verschwiegenheit gehalten hat. Er hat ihr nicht berichtet, dass er sich schon an mich als Hauptpersonalrätin gewendet hat, um Vorschläge zu besprechen und – als er mit diesen bei der Schulleitung nicht durchdrang – um Unterstützung zu bitten.

#### **Wenn wir als Hauptpersonalräte ins Spiel kommen**

Auch im HPR bin ich Art. 2 Abs. 1 BayPVG verpflichtet. Wo die Gymnasialabteilung Personalentscheidungen trifft, sind wir meist in der Mitbestimmung und damit von der Einstellung über die Beförderung bis zur Ruhestandsversetzung Wächter und Ansprechpartner. Wir setzen Themen auf die Agenda der Verhandlungen mit dem Kultusministerium – von der De-Implementierung über die Belastungen durch Nachholschulungsaufgaben oder die Aufgabenerstellung für externe Abiturienten (»andere Bewerber«) bis zum Einsatz digitaler Tools in Schulen. Manches streift die Grenze zum Politischen: Als vor dem Schuljahr 2025/26 die Einführung einer Unterrichtsdeputatserhöhung durch den Landtag schon als unabwendbar galt, ist es uns gemeinsam gelungen, genau das zu verhindern. Das Thema wird uns weiter begleiten. Eine zusätzliche Unterrichtsstunde mag wenig klingen, sie kann im Gymnasium aber eine Schulaufgabenklasse mehr bedeuten.



**Ina Hesse**

Liste 1 - bpv - Platz 1

Die Kenntnis von Gesetzen und Verordnungen, von KMBeks und KMSen sind eine wichtige Voraussetzung für wirkungsvolle HPR-Arbeit. »Wo steht denn das?« ist genauso wichtig wie »Was folgt daraus für die Kollegen?«, wenn neue Ideen diskutiert werden. Denn wir wissen um die Fallstricke mancher Regelung. All das fließt in unsere Beratung und Beschlussfassung ein. Die Unterrichtsverteilung, um die es der Kollegin geht, mag an der Schule gemacht werden. Die Rahmenbedingungen jedoch kommen aus dem Kultusministerium, und sind Gegenstand von Gesprächen mit der Gymnasialabteilung. Wie an der Schule zwischen ÖPR und Schulleitung ergänzen sich damit auch in unserem Zusammenwirken von HPR und Kultusministerium die Blickwinkel und Lösungen werden sichtbar.

Letzteres hat sich auch beim gymnasialen Sonderweg zum Sabbatjahr gezeigt: Während an anderen Schularten ein Sabbatjahr aufgrund der angespannten Situation nicht mehr gewährt wurde, haben die bpv-Vertreterinnen und -Vertreter ein Modell vorgeschlagen, das in bestimmten Grenzen die Möglichkeit erhält und gleichzeitig für alle Schularten tragen kann – mit Erfolg.

Ob, wie an mancher Schule, auch gestritten wird? Wir halten uns da streng an Art. 2 BayPVG und damit an die Vertraulichkeit. Nur so viel sei gesagt: Unseren Auftrag nehmen wir ernst. Dass wir damit erfolgreich sind, zeigt sich auch an den aktuellen Beurteilungsrichtlinien. Die Entlastung von Kolleginnen und Kollegen wie von Schulleitungen durch den Wegfall der periodischen Beurteilung beim Ende des aktiven Dienstes vor dem 10.09.2029 ist ein bpv-Erfolg, der mit Hartnäckigkeit und vertrauensvoller Zusammenarbeit bewirkt werden konnte.

#### Und die Kollegin aus dem Telefonat?

Die Beratung hat dann doch geholfen, nicht zuletzt, weil sie und der ÖPR Klarheit über die Möglichkeiten und die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen erhalten haben. Der örtliche Personalrat hat bei aller Berechtigung ihrer Wünsche darauf geachtet, dass die Vollzeitlehrkräfte mit ihren Bedürfnissen auch gesehen werden. Eines weitergehenden »Auftrags« an mich als Hauptpersonalrätin hat es in diesem Fall nicht bedurft.

#### Und was heißt das jetzt?

»Es ist ein hohes Gut, dass unser demokratisches System ein Recht auf die Wahl von Personalräten einräumt.« So hat es eine gute Freundin in einem Gespräch gesagt. »Man kann einfach anrufen oder eine Mail schreiben und Ihr seid da, hört zu und helfst.« Personalratsarbeit ist auch das – aber eben noch viel mehr: Sie beinhaltet Partizipation, erfordert Mut, sie bringt Verantwortung für die Beschäftigten und die Erfüllung der Aufgaben an den Schulen mit sich. Und sie braucht ein gutes Team mit einem starken Mandat. Deshalb:

#### Gehen Sie wählen!

» Ich kläre das für Sie!

## Steckbrief Ina Hesse

#### AMTSBEZEICHNUNG:

› Studiendirektorin

#### FÄCHER:

› Englisch  
› Wirtschaft & Recht

#### BERUFLICHER WERDEGANG:

› Referendariat in Regensburg, Alzenau und Windsbach  
› Gymnasium Grafing (heute Max-Mannheimer-Gymnasium Grafing), dort ÖPR-Mitglied und später stellv. ÖPR-Vorsitzende  
› Seit 2017 Hauptpersonalrätin

#### EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM BPV:

› Seit 2008 Referentin für Rechtsschutz und Mitglied im Hauptvorstand  
› Diverse AKs, Vortragstätigkeiten und Veröffentlichungen  
› Seit 2022 stellv. Vorsitzende

#### WAS MIR WICHTIG IST:

› Eine konstruktive und verlässliche Zusammenarbeit auf allen Ebenen

#### WAS MIR FREUDE MACHT:

Eine stabile, wehrhafte Demokratie mit starken partizipativen Elementen

#### WO ICH KRAFT SCHÖPFE:

Das ist unerforscht. Vermutung: Im Wesentlichen aus Schlaf und Nahrung

#### MEHR ÜBER INA HESSE:

Einfach QR-Code scannen und mehr über Ihre Kandidatin im Video-Interview erfahren:  
[personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten](https://personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten)



# IHR HPR- SPITZENKANDIDAT BENEDIKT KARL

Maximilian-von-Montgelas-Gymnasium Vilsbiburg

## Liste 1 - bpv - Platz 2

### »Miteinander statt Gegeneinander«: Ein Gespräch über Kommunikation, Kooperation und ein funktionierendes Kollegium

**GIB: Herr Karl, Sie haben den bpv-Miteinander-Preis initiiert. Wie kam es dazu?**

**B. Karl:** Zwei Gründe waren dafür ausschlaggebend: Einerseits wollten wir ein Zeichen setzen – in unserer Gesellschaft und auch medial nimmt das Trennende, das Gegeneinander, viel Raum ein, Kooperation und gutes Miteinander weniger. Außerdem kennen wir viele Schulen, die ein gutes Miteinander seit Jahren leben und bei denen die Schulfamilie gemeinsam an einem Strang zieht. Diese guten Beispiele wollten wir zeigen und öffentlich machen – ganz im Sinne von »Tue Gutes und rede darüber«.

**GIB: Wenn es in Kollegien beim Miteinander hakt: Woran liegt es im Normalfall?**

**B. Karl:** Wenn es an Schulen zu Konflikten kommt, liegt das oft an der Kommunikation. Wenn Kollegien nicht mitgenommen werden, wenn »von oben durchregiert« wird oder wenn es Informationsdefizite gibt, ist Ärger nicht weit. Ein klassisches Konfliktthema ist die Stundenplangestaltung und Unterrichtsverteilung. Kommen hier Direktiven »von oben«, fehlt es am Miteinander, entstehen schnell Frust und negative Folgen wie weniger Stundenaufstockung als möglich wäre oder weniger übernommene Zusatzaufgaben.

**GIB: Wodurch lassen sich Frust und Ärger verhindern?**

**B. Karl:** Wir machen sehr gute Erfahrungen, wenn es an den Schulen Gespräche gibt, wenn dem anderen zugehört, seine Bedürfnisse erkannt und auf sie eingegangen wird. Es ist ja so, dass alle Seiten gewissen Zwängen unterliegen. So geht es der einzelnen Lehrkraft, die Familie oder zu pflegende Angehörige hat, so geht es der Schulleitung, die die Unterrichtsversorgung sicherstellen muss. Wo miteinander kommuniziert wird, funktioniert es besser. Zum Glück läuft es an den meisten Schulen gut – weil der Personalrat im Team agiert und gemeinsam um gute Lösungen gerungen wird. Das trifft im Übrigen auch auf unsere Arbeit im Hauptpersonalrat zu: Wir in der Gruppe der Lehrer an Gymnasien funktionieren als Team, was auch notwendig ist, wenn wir mit dem Ministerium oder der Politik verhandeln. Auch mit den anderen abl-Lehrerverbänden, also dem Bayerischen Realschullehrerverband, dem Verband der Lehrkräfte an beruflichen Schulen und der Katholischen Erziehergemeinschaft, pflegen wir ein gutes Miteinander im Plenum über Schularten hinweg – wo jeder seine Expertise einbringt.

**GIB: Und wie steht es um das Miteinander in Politik und Kultusverwaltung?**

**B. Karl:** Da muss man schon stark trennen: Unsere Zusammenarbeit mit dem Ministerium – sowohl mit der Gymnasialabteilung als auch mit der Ministerin – ist sehr intensiv und konst-





**Benedikt Karl**

Liste 1 - bpv - Platz 2

raktiv. Obwohl wir natürlich immer wieder auch unterschiedliche Blickwinkel auf Schule und Bildung haben, können wir von einem wirklich guten Miteinander sprechen. Ganz konkret war das im letzten Jahr sichtbar, als absehbar war, dass viele Lehrerstellen unbesetzt bleiben und Maßnahmen für die Unterrichtsversorgung getroffen werden müssen. Ganz bewusst haben wir uns hier für ein Miteinander entschieden und es so geschafft, dass die Einschränkungen zwar vielfältig, aber dennoch verkraftbar waren. Wir konnten das Sabbatjahr erhalten, es sind weiterhin Beurlaubungen für den Auslandsschuldienst möglich und es gab keine massiven Einschränkungen bei der Antragsteilzeit. Eine »Blaupause« waren für uns übrigens die Grund-, Mittel- und Förderschulen, deren Lehrerverbände und Gewerkschaften sich 2021 für das Gegeneinander – eine Fundamentalkritik am sogenannten »Piazolo-Paket« – entschieden hatten, als ein Maßnahmenpaket geschnürt werden musste. Die Folgen dieses Weges waren die Abschaffung des Sabbatmodells und große Einschränkungen bei der Antragsteilzeit, die bis heute gelten.



**GIB: Die Zusammenarbeit mit dem Ministerium läuft also gut. Und mit der Politik? Sie sagen, man müsse da schon trennen.**

**B. Karl:** Absolut! Mit der Politik, in diesem Fall mit den Regierungsfractionen, ist es ganz anders. Da ist momentan leider sehr viel Gegeneinander zu spüren. Obwohl wir am Gymnasium gezeigt haben, dass Kooperation und Miteinander nachhaltiger und erfolgreicher sind, haben die Regierungsfractionen die familienpolitische Teilzeit eingeschränkt – schlichtweg, um ein Zeichen zu setzen. Wir brauchen aber keine Zeichen, schon gar keine Gegeneinander-Zeichen, sondern echte, lösungsorientierte Wege. Es ist schon sehr bitter – und das sagen wir auch sehr deutlich –, dass »die Politik« hier die falsche Entscheidung getroffen hat.

**GIB: Trotz dieser Enttäuschung halten Sie am Miteinander fest. Warum?**

**B. Karl:** Weil Konfrontation unseren Kolleginnen und Kollegen nicht weiterhilft. Und allein sie haben wir als Hauptpersonalrat im Blick, dafür haben sie uns ja gewählt. Natürlich kann der Verband an manchen Stellen konfrontativ agieren, auch in die Politik hinein. Wir als Hauptpersonalräte sind aber trotzdem aufgefordert, das Miteinander zu pflegen, Gesprächsfäden aufrechtzuerhalten und diejenigen Stellschrauben zu drehen, die den Kolleginnen und Kollegen letztlich weiterhelfen. Mit welchen Mitteln wir an welchen Stellen Verbesserungen erreichen können, müssen wir dabei immer wieder neu abwägen. Unsere Maxime ist aber stets, ein offener und vertrauenswürdiger Gesprächspartner zu sein.

**GIB: Was wünschen Sie sich konkret von der Politik?**

**B. Karl:** Dass die Politik bestimmte Reflexe, die in anderen Politikfeldern en vogue sind, nicht auch auf die Bildung überträgt. In der Bildung sind die Folgen von Entscheidungen erst Jahre oder gar Jahrzehnte später zu beobachten. Wenn die Politik hier ein bisschen intensiver nachdenken und Entscheidungen nicht je nach Stimmungslage treffen würde, sondern weil sie die Lernenden und die Lehrkräfte in den Blick nimmt, wäre viel gewonnen.

**GIB: Woran wollen Sie im Hauptpersonalrat in den nächsten Jahren dringend weiterarbeiten?**

**B. Karl:** Ganz konkret müssen wir an den Stellenhebungen weiterarbeiten. Die Wartezeit vor allem nach A14, die momentan immer länger wird, und dieses jährliche Betteln um Stellenhebungen beim Landtag, müssen aufhören! Die Stellenhebungen sollten eigentlich selbstver-

ständig sein. Darüber hinaus ist es sehr wichtig, dass vorhandene Einschränkungen, die es wegen des Personalmangels gibt, peu à peu wieder zurückgefahren werden. Darauf immer wieder hinzuweisen, ist unsere Aufgabe. Denn natürlich ist die Gefahr groß, dass das Neue irgendwann als »normal« betrachtet wird. Eng zusammen hängt damit auch die Attraktivität des Lehrberufs und somit die Perspektiven für unseren Lehrkräftenachwuchs. Beides ist uns ein großes Anliegen und gehört zu dem Gesamtpaket, um das wir uns in den nächsten Jahren kümmern werden.

**GIB: Wie bewerten Sie die Teilzeiteinschränkungen, die künftig umgesetzt werden?**

**B. Karl:** Am Gymnasium wird die Einschränkung der Teilzeit – sowohl das Anheben von mindestens 20 auf 30 Prozent des Stundenmaßes als auch die Reduzierung auf das Kindesalter von 14 Jahren – unterm Strich keinen großen Effekt haben. Das ist reine Symbolpolitik, und dadurch besonders bitter. Die eigentlichen Themen, die dahinterstehen, werden nicht angepackt.

**GIB: Welche meinen Sie?**

**B. Karl:** Die Frage ist doch, warum jemand in Teilzeit arbeitet. Da geht es um Kinderbetreuung, die geleistet werden muss, auch weil nicht genügend Kita-Plätze vorhanden sind oder die Planungssicherheit nicht ausreichend gewährleistet ist. Da geht es aber auch um die zusätzlichen Belastungen vieler Kolleginnen und Kollegen, die zu hoch geworden sind. An diesen Themen müsste man eigentlich anpacken. Wir sagen das seit vielen Jahren. Natürlich muss man auch an den Schulen und bei sich selbst ansetzen. Deshalb machen wir uns als Hauptpersonalräte auch so stark für die De-Implementierung – für den Blickwinkel, was es wirklich an den Schulen braucht, und was man weglassen kann.

**GIB: Sie sprechen die De-Implementierung an, für die sich der bpv intensiv engagiert. Was begeistert Sie an dem Ansatz?**

**B. Karl:** Der Perspektivwechsel: Schulprofile zu schärfen, indem man etwas weglässt anstatt eines »immer mehr«. Hier stelle ich tatsächlich fest, dass es auf allen Ebenen merklich besser wird. Diesen Weg müssen wir unbedingt weitergehen, weil es ja auch direkte Auswirkungen auf die Lehrergesundheit hat. Von gesunden und zufriedenen Lehrkräften profitieren auch die Schülerinnen und Schüler, und das sollte ja unser aller Ansporn sein.

**GIB: Vielen Dank für das Gespräch!**

» Ich kläre das für Sie!

## Steckbrief Benedikt Karl

**AMTSBEZEICHNUNG:**

› Oberstudienrat

**FÄCHER:**

› Deutsch  
› Geographie  
› Politik und Gesellschaft

**BERUFLICHER WERDEGANG:**

› Studium in Regensburg  
› Referendariat in Kempten und Memmingen  
› Maximilian-von-Montgelas-Gymnasium  
Vilsbiburg  
› Seit 2021 Hauptpersonalrat

**EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM BPV:**

› Stellv. Vorsitzender der rjv  
› Pressereferent und Mitglied im Hauptvorstand  
› Seit 2025 stellv. Vorsitzender und Referent für Berufspolitik

**WAS MIR WICHTIG IST:**

› Kommunikation auf Augenhöhe  
› Gemeinschaft und ein gutes Miteinander

**WAS MIR FREUDE MACHT:**

Alle Veranstaltungen und Möglichkeiten, mit Lehrkräften in Kontakt zu kommen

**WO ICH KRAFT SCHÖPFE:**

Aus der Zeit mit meiner Tochter und meiner Frau, in den Bergen, beim Musizieren mit der Stadtkapelle

**MEHR ÜBER BENEDIKT KARL:**

Einfach QR-Code scannen und mehr über Ihren Kandidaten im Video-Interview erfahren:  
[personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten](https://personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten)



# IHR HPR- SPITZENKANDIDAT JULIAN LOHR

Gymnasium Königsbrunn

Liste 1 - bpv - Platz 3

## Lehrergesundheit: Keine Nebensache, sondern Systemfrage

»Eigentlich bin ich gerne Lehrerin.« – Pause. – »Aber ich kann nicht mehr so weitermachen, die Überregulierung, die Fülle, die Intensität meines Arbeitsalltags laugen mich zunehmend aus.« Solche Aussagen kommen in meiner Beratung immer häufiger vor. Auf Personalversammlungen treffe ich Kolleginnen und Kollegen, denen ich anmerke, dass sie für ihren Beruf brennen – und gleichzeitig kurz vor dem Ausbrennen stehen. Darin sehe ich nicht nur Einzelschicksale. Es ist ein grundsätzliches Problem aufgrund von Strukturen und politischen Entscheidungen.

### Was krank macht, steht nicht im Stundenplan

Die Schilderung von Lehrkräften klingt an vielen Schulen erschreckend ähnlich: Der Unterrichtstag ist voll, Pausen gehören den Aufsichtern oder anderen Pflichten, Freistunden werden von spontanen Besprechungen oder Vertretungen aufgefressen. Vielfältige weitere Verpflichtungen sorgen häufig dafür, dass die schulischen Arbeiten nicht vor Mitternacht enden. Denn was mit dem Deputat einer Lehrkraft auch anfällt:

- › Vor- und Nachbereitung von Unterricht, mit hohen Anforderungen an Fachlichkeit und Kreativität sowie zusätzlichem Augenmerk auf zunehmende Heterogenität in den Klassen
- › Klassenleitung mit allen organisatorischen, sozialen und emotionalen Zusatzaufgaben
- › Gespräche mit Schülerinnen, Schülern und Eltern, zunehmend auch in Ausnahme- und Konfliktsituationen
- › Prüfungsorganisation und -erstellung mit zunehmend mehr Nachholschulaufgaben, Korrekturen über Korrekturen, Abiturarbeiten
- › Konferenzen, Arbeitsgruppen, Steuergruppen, Schulentwicklungsteams
- › Auf dem Stand bleiben auf vielfältigen dienstlichen Kanälen inklusive digitaler Kommunikation mit Eltern, Schülerinnen und Schülern, Kollegium und Schulleitung
- › zusätzliche Projekte und Programme, Verwaltungsaufgaben und vieles mehr, was »selbstverständlich« mitläuft

Unzählige Stunden Arbeit tauchen in keiner Statistik auf, für Außenstehende unsichtbar. Gefährlich wird es, weil alles kumuliert. Gymnasiallehrkräfte sind hoch motiviert, gut ausgebildet und loyal dem System gegenüber. Sie kompensieren still, was strukturell nicht stimmt. Genau das macht das Problem so tückisch: Solange Lehrkräfte das System am Laufen halten, oft durch grenzenlose Selbstaufopferung, wirkt der Betrieb nach außen »stabil«. Doch im Hintergrund zahlen das viele mit ihrer gesundheitlichen Stabilität. Diese ist aber Voraussetzung dafür, dass Unterricht gelingt, dass Schule Innovation tragen kann und dass Schülerinnen und Schüler verlässlich begleitet werden. Wer das nicht versteht, hat das System Schule



***MEHR FOKUS  
AUF UNSERE  
GESUNDHEIT***

nicht verstanden. Die Professionalität und Leistungsbereitschaft der Gymnasiallehrkräfte darf aber nicht länger als »Polster« für strukturelle Überforderung missbraucht werden.

### **Schluss mit der »On-top-Spirale« – konsequente De-Implementierung!**

Ständig kommt viel Neues an die Gymnasien: Konzepte, Programme, digitale Plattformen, Evaluationsschleifen, Inklusion... Nicht alles davon ist falsch – im Gegenteil: Vieles ist wichtig und sinnvoll. Problematisch ist, dass fast immer nur erweitert, aber kaum etwas gestrichen wird.

So entsteht eine »On-top-Spirale«: Jede Implementierung einer neuen Aufgabe, jede weitere »Verpflichtung« legt sich wie eine neue Schicht auf den Arbeitsalltag. Lehrkräfte sind nicht unbegrenzt belastbar. Irgendwann knickt die tragende Struktur unter dem System ein – und das sind die Menschen.

Sorgfältige und konsequente De-Implementierung – nach dem Motto »Ist das Schule oder kann das weg?« – und beherrschte Entbürokratisierung, beides gerät in den Fokus und wird zunehmend umgesetzt, nicht zuletzt, weil der bvp das ständig nachdrücklich thematisiert und fordert:

- › Hinterfragen der Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von neuen und alten Aufgaben
- › Kompensation zusätzlicher Aufgaben durch gleichwertige Entlastungen
- › Entbürokratisierung, die messbare Entlastung bringt

De-Implementierung umfasst auch die Frage der Erreichbarkeit. Mit zunehmender Digitalisierung nimmt der Erwartungsdruck stetig zu, auf zahlreichen Kanälen erreichbar zu sein. Die Grenze zwischen Beruflichem und Privatem wird fließend. Immer wieder höre ich Sätze wie: »Ich traue mich abends kaum, den PC auszuschalten – es könnte ja noch etwas kommen, auf das ich schnell reagieren muss.« Dieses permanente »Auf Empfang sein« ist Gift für die Gesundheit. Wir brauchen klare Regeln: Erholungszeiten sind keine Verfügungsmasse. Das viel zitierte »Recht auf Nichterreichbarkeit« muss endlich gelebte Praxis werden. Wer dauernd erreichbar sein soll, wird auf Dauer nicht mehr erreichbar sein – irgendwann streiken Körper und Psyche.

### **Fürsorgepflicht: Prävention mit System**

Entscheidend ist, dass Belastungen frühzeitig erkannt und offen angesprochen werden, dass beherrschend und konsequent strukturell gegengesteuert wird. Das Arbeitsmedizinische Institut für Schule (AMIS-Bayern), lange und letztlich erfolgreich vom bvp gefordert, ist hier ein wichtiger Baustein. Auf Anforderung durch eine Schule analysiert es Arbeitsbedingungen wie Lärm, Zeitdruck und Arbeitsklima und gibt konkrete Empfehlungen, um Belastungen zu reduzieren. Für mehr Nachhaltigkeit muss das AMIS zunehmend besser ausgestattet und von Gymnasien stärker genutzt werden. Wir brauchen niederschwellige Beratungsstrukturen ohne Stigmatisierung. Schulleitungen sollten für gesundheitsgerechte Personalführung eingehend qualifiziert werden.

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn beinhaltet auch Konsequenzen bei der Ausstattung der Schulen. Personell unter anderem für förderliche Klassengrößen und ausreichende Vertretungsreserven sowie mehr Verwaltungspersonal und pädagogische Unterstützungskräfte. Technisch unter anderem für ergonomisch vernünftige Ausstattung in der Schule, konsequenten Lärmschutz, verlässliche IT mit professionellem Support und förderlich ausgestattete Erholungsbereiche für Lehrkräfte.



**Julian Lohr**

Liste 1 - bvp - Platz 3



## Pädagogische Freiheit und Respekt – unterschätzte Schutzfaktoren

Lehrkräfte sind nicht nur Lernbegleiter, sie sind pädagogische Profis und brauchen fachliche und didaktische Gestaltungsspielräume, um authentisch unterrichten zu können. Das führt nachweislich zu den besten Lernerfolgen. Wo Detailvorgaben dies einschränken, sinken Motivation und Berufszufriedenheit. Pädagogische Freiheit ist somit auch für die Lehrergesundheit essenziell. Ohne sie verliert der Lehrberuf das, was viele ursprünglich motiviert hat: eigenverantwortliches, kreatives Arbeiten mit jungen Menschen und Freude an Gestaltung. Belastend sind auch mangelnder Respekt und aggressive Kommunikation – sei es von Schülerinnen und Schülern, Eltern, Dienstvorgesetzten oder der Politik. Wer Lehrergesundheit ernst nimmt, muss deshalb auch die Umgangskultur ernst nehmen: Anerkennung, Vertrauen, Rückendeckung bei Konflikten und eine klare Haltung gegen pauschale Abwertung des Berufsstandes.

## Teilzeit – Die Antwort auf Überlastung?

Für viele Kolleginnen und Kollegen ist Teilzeit mittlerweile der einzige Weg, im System gesund zu bleiben – verstärkt noch in Phasen mit Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder eigenen gesundheitlichen Einschränkungen. Teilzeit schützt nicht selten vor Burnout und Dienstunfähigkeit. Aber: Es kann nicht die Normalität eines Berufes sein, dass Vollzeit auf Dauer nur mit gesundheitlichen Risiken zu bewältigen ist. Teilzeit darf nicht zum Notausgang für ein überlastendes System werden – auch im Hinblick auf den Lehrkräftemangel. Denn wer möchte schon einen Beruf ergreifen, in dem Überlastung gängige Praxis ist?

## Sparen an Schulen wird teuer – für Mensch und System

Bildungsausgaben geraten immer wieder ins Visier, die Rede ist von Effizienzsteigerung, Einsparpotentialen, Stellenmoratorium. Ausgaben verschwinden dadurch selten – sie werden nur auf weniger Schultern verteilt. Höhere Belastung bewirkt mehr Krankenstand, mehr Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen, mehr Dienstunfähigkeit. Das taucht in keiner einfachen Haushaltszeile auf, trifft aber das System mit voller Wucht. Investitionen in gute Arbeitsbedingungen, Unterstützungspersonal und Gesundheitsförderung sind deshalb keine »Sozialromantik«, sondern nüchterne Vernunft. Sie sparen mittel- und langfristige Geld und sichern die Qualität unseres Gymnasiums.

Lehrergesundheit ist nicht das Sahnehäubchen auf einem funktionierenden System. Sie ist das Fundament. Wenn wir zulassen, dass dieses Fundament weiter erodiert, wird der Lehrkräftemangel zu- und die Bildungsqualität abnehmen. Bildungsqualität ist aber ein mächtiger Wirtschaftsfaktor, sie sichert die Konkurrenzfähigkeit unserer Wirtschaft und den Wohlstand der Gesellschaft.

Ich erlebe täglich, wie viel Idealismus, Professionalität und Verantwortungsbewusstsein in unseren Kolleginnen und Kollegen steckt. Sie haben ein Umfeld verdient, das sie nicht verbraucht, sondern schützt.

**» Ich kläre das für Sie!**

# Steckbrief Julian Lohr

### AMTSBEZEICHNUNG:

› Oberstudienrat

### FÄCHER:

› Mathematik  
› Physik

### BERUFLICHER WERDEGANG:

› Studium in Augsburg  
› Referendariat in Würzburg und Weißenhorn  
› Gymnasium Königsbrunn, dort langjährig  
Vorsitzender im ÖPR  
› Seit 2019 Hauptpersonalrat

### EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM BPV:

› Obmann, Delegierter am Gymnasium Donauwörth und am Gymnasium Königsbrunn  
› Stellv. Vorsitzender des Bezirks Schwaben  
› Mitglied im Hauptvorstand

### WAS MIR WICHTIG IST:

› Gerechtigkeit und ein faires, konstruktives  
Miteinander

### WAS MIR FREUDE MACHT:

Drehen an vielen Stellschrauben und  
Win-win-Situationen

### WO ICH KRAFT SCHÖPFE:

In entspannten Zeiten, bei schöner Musik, in der  
Natur, in den Bergen, am Meer

### MEHR ÜBER JULIAN LOHR:

Einfach QR-Code scannen und  
mehr über Ihren Kandidaten  
im Video-Interview erfahren:  
[personalratswahlen-bayern.info/  
spitzenkandidaten](https://personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten)



# IHRE HPR- SPITZENKANDIDATIN ULRIKE SCHNEIDER

Hallertau-Gymnasium Wolnzach

Liste 1 - bpv - Platz 4

»Dranbleiben lohnt sich«:  
Ein Gespräch über  
Veränderungen, die den  
Schulalltag spürbar  
erleichtern

**GIB: Frau Schneider, Sie sind in der zweiten Amtsperiode im Örtlichen Personalrat aktiv – was bedeutet gelingende, kollegiale Zusammenarbeit für Sie?**

**U. Schneider:** Gute Zusammenarbeit heißt für mich, Teamwork aktiv zu fördern, etwa bei Unterrichtsmaterialien, Leistungsnachweisen und Co., aber nicht zu erzwingen. Zudem ist es wichtig, eine Kultur zu etablieren, in der neue Impulse willkommen sind und man mutig gemeinsam neue Wege geht – inklusive Fehlertoleranz und der Freiheit, Ideen auch wieder loszulassen. Und: Starke Kollegien sehe ich als Solidargemeinschaft, in der es um das Miteinander geht. Die Bedürfnisse sowohl von Teilzeit- als auch von Vollzeitlehrkräften müssen Berücksichtigung finden.

**GIB: Was motiviert Sie seit all den Jahren, bei der Personalratsarbeit dranzubleiben?**

**U. Schneider:** »Dranbleiben« ist an dieser Stelle das richtige Wort. Echte Lösungen fallen nicht vom Himmel, sie wachsen in einem Prozess, der einen langen Atem braucht. Meine Motivation als Personalrätin ist erstens meine Neugier auf den »Maschinenraum« der Schule. Ich wollte schon als junge Lehrkraft »hinter die Kulissen« blicken: Wie funktioniert die Vergabe von Funktionen genau? Was passiert bei einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement? Was genau kann als Mehrarbeit abgerechnet werden? Zweitens motiviert mich unser ÖPR-Team. Wir sind ein eingespieltes Team, auf das ich mich in jeder Situation verlassen kann. Das ist bei unseren sensiblen Themen Gold wert. Und drittens die Zusammenarbeit mit der Schulleitung: Wir vertreten unterschiedliche Interessen und sind sicher nicht immer einer Meinung. Aber gerade im gemeinsamen Ringen um eine gute Lösung für alle Beteiligten liegt für mich der Reiz der Personalratsarbeit.

**GIB: Veränderungen beginnen oft im Kleinen. Welcher Erfolg, der ohne die PR-Arbeit nicht möglich gewesen wäre und spürbare Erleichterungen für die Kolleginnen und Kollegen gebracht hat, ist Ihnen in besonderer Erinnerung geblieben?**

**U. Schneider:** In den letzten Jahren haben wir unsere Schule erfolgreich »bargeldlos« gemacht. Was als Idee im ÖPR begann, haben wir gemeinsam mit der Schulleitung und der Verwaltung Schritt für Schritt in die Tat umgesetzt. Das Einsammeln von Geldbeträgen für Lektüren oder Ausflüge gehört bei uns der Vergangenheit an. Alles wird von einem virtuellen Schülerkonto abgebucht, das die Eltern zu Beginn des Schuljahres mit einer Überweisung aufladen. Das Tolle daran: Wir haben nicht nur die Prozesse modernisiert, sondern Zeit und



**WENIGER BALLAST,  
MEHR ZEIT  
FÜR MENSCHEN**

Nerven für das ganze Kollegium und unsere Verwaltung gespart. Das ist ein Erfolg, der im Schulalltag wirklich einen Unterschied macht.

**GIB: In welchen Bereichen hat sich Ihre Schule auf den Weg zur De-Implementierung gemacht?**

**U. Schneider:** Bei uns sind das teils ganz kleine Maßnahmen, die in der Summe aber eben doch weniger Bürokratie bedeuten und entsprechend Entlastung bringen. Wir verzichten bei nicht-respizierten Leistungsnachweisen auf die alphabetische Sortierung der Arbeiten. Schon seit Längerem arbeiten wir außerdem unter verschiedenen Schreiben oder Niederschriften mit dem „gez.“-Standard anstelle von Originalunterschriften. So kann mit digitalen Dokumenten schneller und leichter gearbeitet werden. Beides klingt einzeln betrachtet nach einer Kleinigkeit, bringt aber im Alltag und in der Summe gesehen echte Erleichterung. Da es keine verpflichtende Anzahl an Fachsitzungen pro Schuljahr vorgibt, haben wir als ÖPR zudem angeregt, nur eine Sitzung pro Fach und Schuljahr verbindlich abzuhalten. Bei dieser einen Fachsitzung wurde dafür die Komponente des fachlichen Inputs im Vergleich zu vorher gestärkt. Dokumente und Informationen, die in den Fachsitzungen relevant sind, werden vermehrt im Vorfeld verschickt, sodass die Diskussion oder die Klärung von Fragen im Vordergrund stehen. Weitere Fachsitzungen im Schuljahr finden anlassbezogen statt – die Schulleitung, die Fachleitung oder die Fachschaft können diese jederzeit bei Bedarf anregen. Das Kollegium schätzt diesen Gewinn an Zeit und gleichzeitig an Impulsen für den Unterricht. Durch die Stärkung des fachbezogenen Inputs nimmt man aus der einen Fachsitzung mehr neue Anregungen mit, die reine Informationsweitergabe wird vorentlastet und es bleibt mehr Zeit für den echten Austausch.

**GIB: Das Konzept der De-Implementierung ist ein Gegentrend zu der vielen Bürokratie und zusätzlichen Projekten. Welchen weiteren Handlungsbedarf sehen Sie im Schulalltag ganz vorne?**

**U. Schneider:** Beim Thema Dienstreisen und Schülerfahrten sehe ich großes Entlastungspotential. Unser Ziel muss ein digitaler Standard sein, der sich an modernen Arbeitswelten orientiert. Eine voll digitale Reisekostenabrechnung ist längst überfällig. Die für das Schuljahr 2026/27 im Entlastungstracker angekündigte Pilotierung durch das Kultusministerium begrüße ich daher sehr. Sie muss konsequent umgesetzt werden, um unsere Abrechnungen endlich unkompliziert und zeitsparender zu machen. Zusätzlich brauchen wir neue Wege bei der Organisation von Schülerfahrten. Die hohen Anforderungen durch Anbietervergleiche, Versicherungsabschlüsse und auch reine Buchungsprozesse binden an den Schulen wertvolle Ressourcen. Ein »Shared Service«-Modell – quasi ein regionales Reisebüro für Schulverbände – könnte genau diese administrativen Vorgänge erleichtern. Die Lehrkraft plant pädagogisch, die zentrale Stelle übernimmt das operative Reisemanagement. So sieht Entlastung in der Praxis aus.

**GIB: Welche Chancen sehen Sie in der De-Implementierung angesichts der aktuellen Herausforderungen an den Gymnasien?**

**U. Schneider:** Wir alle kennen das Gefühl, wenn die Liste an Konzepten und Projekten wächst, die zur Verfügung stehende Zeit aber gleichbleibt. Lehrkräfte sind mittlerweile »Projektmanager« für gesellschaftliche Großbaustellen. Jedes dieser Themen ist wichtig, absolut. Aber am Ende geht es allzu oft zulasten der Zeit für unsere Kernaufgabe, den Unterricht. Ich frage mich deshalb, wo die Schmerzgrenze ist. »Immer mehr« ist keine nachhaltige Strategie. An



**Ulrike Schneider**

Liste 1 - bpv - Platz 4



dieser Stelle sehe ich die große Chance der De-Implementierung. Das bedeutet, dass wir uns unsere Konzepte kritisch anschauen und entscheiden, was gehen darf, damit wir wieder Luft zum Atmen und Gestalten haben. Weniger Zettelwirtschaft, mehr echtes Unterrichten. Das ist kein Qualitätsverlust, sondern der notwendige Weg zurück zur pädagogischen Freiheit.

**GIB: Was braucht es an Unterstützung, damit die Schulen bei der De-Implementierung weiterkommen, insbesondere auch »von oben«?**

**U. Schneider:** Erfolgreiche De-Implementierung braucht mehr als nur einen Rotstift – sie braucht Haltung und Diplomatie. Denn eines ist klar: Jedes gestrichene Projekt kann Lücken hinterlassen oder Emotionen auslösen. Deshalb setzen wir auf das schulische Miteinander statt auf Top-down-Vorgaben. Die Rolle des ÖPR ist dabei essenziell. Er moderiert den Austausch und sorgt für das nötige Vertrauen. Schulleitungen müssen den Prozess aktiv unterstützen, sich gleichzeitig aber nur als einen Akteur in diesem Prozess verstehen. Alle Beteiligten – Schulleitung, Verwaltung, Kollegium und bei manchen Themen auch der Elternbeirat und die Schülerschaft – müssen sich gehört, mitgenommen und wertgeschätzt fühlen. Nur dann kann eine Schule gemeinsam den Weg der De-Implementierung gehen.

**GIB: Wie können Schulen darin bestärkt werden, bei der De-Implementierung voranzuschreiten?**

**U. Schneider:** Angesichts des anhaltenden Lehrkräftemangels ist De-Implementierung kein bloßes »Nice-to-have«, sondern eine absolute Notwendigkeit für unsere Arbeitsfähigkeit. Wir müssen Schulentwicklung neu denken. Auch wenn wir die Zukunft der Externen Evaluation betrachten, sollte der Fokus nicht auf dem Grundsatz »Wir verändern etwas, also machen wir etwas Zusätzliches« liegen, denn Quantität ist längst kein Garant für Qualität. Der Schlüssel liegt im Blick über den Tellerrand. Viele unserer Routinen an den einzelnen Schulen vor Ort existieren, weil sie eben »schon immer so waren«. Der Austausch mit anderen Schulen ist hier der beste Spiegel. Er deckt unnötig komplizierte Prozesse auf und liefert frische Impulse. Als Personalrätin sehe ich in unseren Netzwerken – von den Personalratsschulungen des bpv bis hin zu regionalen ÖPR-Stammtischen – enormes Potenzial. Formate wie der neue »Miteinander-Preis« des bpv zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir müssen voneinander lernen, um gemeinsam Ballast abzuwerfen und uns auf das zu konzentrieren, was unsere Arbeit im Kern ausmacht.

**GIB: Vielen Dank für das Gespräch!**

» Ich kläre das für Sie!

## Steckbrief Ulrike Schneider

### AMTSBEZEICHNUNG:

› Studienrätin

### FÄCHER:

› Latein  
› Englisch

### BERUFLICHER WERDEGANG:

› Referendariat in Würzburg und Aschaffenburg  
› Derzeit Hallertau-Gymnasium Wolnzach  
› An der Schule: Mitglied im Örtlichen Personalrat  
› Deutsche Botschaftsschule Teheran (Schuljahr 2017/18)

### EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM BPV:

› Mitarbeit und stellv. Vorsitzende der rjv  
› Seit 2021 Pressereferentin und Mitglied im Hauptvorstand

### WAS MIR WICHTIG IST:

› Klare Worte, Transparenz und eine funktionierende Kommunikation

### WAS MIR FREUDE MACHT:

Personalratsarbeit, die etwas bewirkt

### WO ICH KRAFT SCHÖPFTE:

Beim sonntäglichen Familienausflug und bei Reisen in die Nähe und Ferne

### MEHR ÜBER ULRIKE SCHNEIDER:

Einfach QR-Code scannen und mehr über Ihre Kandidatin im Video-Interview erfahren:  
[personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten](https://personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten)



# IHRE HPR- SPITZENKANDIDATIN KATRIN WOLF

Gymnasium Fridericianum Erlangen

Liste 1 - bpv - Platz 5

## Vom Spagat zur Struktur: Wege zu einer echten Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In meinem letzten Beitrag habe ich für pädagogische Freiheit und Vertrauenskultur an Schulen plädiert (GiB-Ausgabe 03\_2026). Dieses Vertrauen greift jedoch ins Leere, wenn das Fundament nicht stimmt. Didaktische Exzellenz setzt zwingend voraus: Lehrkräfte, die die zeitlichen und mentalen Ressourcen haben, diese Freiheit zu nutzen. Wenn wir heute über die Attraktivität unseres Berufs sprechen, müssen wir über die härteste strukturelle Währung unseres Alltags reden: Zeit, Grenzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir brennen für unsere Arbeit, für die Schülerinnen und Schüler und unseren Erziehungsauftrag. Aber dieses Feuer braucht einen sicheren Rahmen, damit wir nicht ausbrennen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist längst kein weiches »Wohlfühlthema« mehr, sondern die zentrale Überlebensfrage für ein Schulsystem, das beim Lehrkräftemangel auf jeden klugen Kopf angewiesen ist. Die Lösung darf nicht länger im privaten Organisationstalent und der Leidenschaft der einzelnen Lehrkraft liegen. Wir müssen das Thema systematisch und nachhaltig denken – vom Kleinen ins Große.

### Das Kleine: Der unsichtbare Spagat am heimischen Schreibtisch

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beginnt in der Lebensrealität jedes Einzelnen. Als Mutter zweier Kinder und Gymnasiallehrerin kenne ich diesen Spagat nur zu gut: Der Korrekturstapel liegt fordernd auf dem heimischen Schreibtisch, während nebenan die eigenen Kinder Hilfe bei den Hausaufgaben brauchen. Es ist der verregnete Sonntagnachmittag, an dem die Unterrichtsvorbereitung mit dem dringend nötigen Familienausflug konkurriert. In kaum einem anderen akademischen Beruf fließen Dienst- und Privatleben zeitlich so ungeschützt ineinander über. Das Bild gleicht sich überall: Hochmotivierte Lehrkräfte organisieren Zusatzaktivitäten oder leiten AGs und jonglieren gleichzeitig Kita-Schließzeiten, kranke Kinder, pflegebedürftige Angehörige und den ganz normalen Wahnsinn des Familienalltags.

Unser Beruf hat eine strukturelle Besonderheit, die Segen und Fluch zugleich ist: die radikale Entgrenzung der Arbeit. Wer diesen Beruf liebt, tut all das gern. Aber Liebe zum Beruf schützt nicht vor struktureller Erschöpfung. Wir müssen im Kleinen anfangen, klare Grenzen zu ziehen, um unsere eigene Gesundheit zu schützen.

### New Work und die Solidargemeinschaft im Lehrerzimmer

In der freien Wirtschaft verändern Strömungen wie »New Work« die Arbeitswelt radikal: Flexibilität und Balance stehen im Fokus. An unseren Schulen merkt man davon strukturell bisher wenig – doch sie spiegeln sich im Mindset der Kollegien wider.



**VEREINBARKEIT  
VON FAMILIE &  
BERUF SICHERN**

Meine Generation hat jahrelang motiviert Aufgaben übernommen, Zusatzfunktionen geschultert und Lücken gestopft – trotz frustrierend langer Wartezeiten auf die A14-Beförderung. Wir haben schlichtweg funktioniert. Nun strömen jüngere Lehrkräfte ins System, die selbstbewusst auf ihre Work-Life-Balance hinweisen und Grenzen setzen – nicht nur, weil sie familiäre Verpflichtungen hätten. Dass diese Haltung bei jenen, die das System traditionell stützen und auch über die Belastungsgrenze gehen, für berechnete Skepsis sorgt, ist verständlich. Die Einsatzbereitschaft der etablierten Kolleginnen und Kollegen gilt es unbedingt zu würdigen.

Wir sollten diese Entwicklung daher differenziert betrachten. Es geht keineswegs um unkritische Zustimmung zu jeder Work-Life-Balance-Forderung. Ebenso wenig darf der Eindruck entstehen, der unermüdliche Einsatz älterer Lehrkräfte sei naiv gewesen. Im Gegenteil: Ihr hohes Verantwortungsbewusstsein war und ist das Rückgrat unserer Schulen.

Dennoch kann der Impuls der Jüngeren, Ansprüche an den Eigenschutz zu stellen, als wertvoller Katalysator dienen, um überholte Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen. Wenn wir das Thema Abgrenzung nicht auf einen Generationenkonflikt reduzieren, können wir ableiten, was echte Solidargemeinschaft ausmacht. Solidarität bedeutet Rücksichtnahme: Die einen brauchen familiäre Teilzeit für Kindererziehung, die Älteren Ressourcen für pflegebedürftige Angehörige, und alle ein Recht auf Gesundheitserhalt. Solidarität erfordert aber im gleichen Atemzug eine faire Verteilung der Arbeit. Genau deshalb brauchen wir keine moralischen Appelle an ständige Aufopferungsbereitschaft, sondern moderne, entlastende Strukturen vor Ort – solche, die Verantwortung gerecht verteilen und uns alle schützen.

### **Die schulische Mitte: Dienstvereinbarungen und verlässliche Konditionen**

Sinkt die Bereitschaft zur unbegrenzten Mehrarbeit zu Recht, ist die schulische Organisation gefragt. Hier liegt die Ebene der »Mitte«, auf der Personalräte und Schulleitungen konkret gestalten können – etwa bei verlässlichen Konditionen für Lehrkräfte. Als Personalratsvorsitzende habe ich mich intensiv dafür eingesetzt, freie Tage für Teilzeitkräfte verbindlich im Stundenplan zu verankern. Wer weiß, dass ein Tag verlässlich unterrichtsfrei bleibt, kann Care-Arbeit, Korrekturen und Erholung sicher planen. Das ist gelebte Wertschätzung.

Ein zweiter elementarer Baustein ist der professionelle Umgang mit digitaler Erreichbarkeit. Die Digitalisierung bringt Flexibilität, führt aber zu einer noch stärkeren Entgrenzung: Wenn abends Nachrichten über die ByCS-Plattform aufploppen, findet das Gehirn keine Ruhe. Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, haben wir eine formelle Dienstvereinbarung erarbeitet, die klärt, wann Kommunikation erwartet wird und wann ein absolutes Recht auf Nichterreichbarkeit herrscht. Es geht nicht darum, sich vor der Arbeit zu drücken, sondern Arbeitszeit wieder planbar zu machen.

### **Das Große: Systemverantwortung und flexible Lebensarbeitszeit**

Doch die besten örtlichen Vereinbarungen stoßen an Grenzen, wenn der landespolitische Rahmen nicht stimmt. In der angespannten Lage müssen wir feststellen, dass von politischer Seite oft Signale gesendet werden, die einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf diametral entgegenstehen.



**Katrin Wolf**

Liste 1 - bpv - Platz 5



Ein Beispiel ist die Begrenzung der familienpolitischen Teilzeit auf Kinder bis zum 14. Lebensjahr. Solche Altersgrenzen ignorieren die Realität unserer Solidargemeinschaft: Care-Arbeit endet nicht in der Pubertät und umfasst heute zunehmend die zeitintensive Unterstützung älterer Angehöriger. Wer diese Flexibilität einschränkt, erhöht den Druck auf ein am Anschlag laufendes System. Es führt langfristig zu mehr Krankheitsausfällen, resignierten Frühpensionierungen und sinkender Attraktivität des Berufsbildes. Dass im vergangenen Schuljahr viele Teilzeitlehrkräfte durch einen Appell freiwillig Stunden aufgestockt oder nicht verringert und so eine Deckungslücke abgewendet haben, zeigt ihre hohe intrinsische Motivation. Diese darf durch restriktive Maßnahmen nicht überstrapaziert werden.

Wir müssen Arbeitszeit flexibler gestalten. Ein innovativer Ansatz wäre eine dynamischere Verteilung der Arbeitszeit über die Berufsbiografie hinweg. Anstatt Lehrkräfte dauerhaft in starre Jahresdeputate zu pressen, bräuchte es Möglichkeiten, den beruflichen Einsatz an die jeweilige Lebensphase anzupassen: Wer in Zeiten hoher Belastungen mehr schultert, sollte diese Leistung später nutzen können, um in familiär herausfordernden Lebensphasen Stunden ohne gravierende finanzielle Einbußen zu reduzieren.

Darüber hinaus brauchen wir strukturelle Entlastungen im Alltag. Multiprofessionelle Teams – Schulsozialpädagogen, Unterstützungs-kräfte für Verwaltung und Dokumentation, IT-Fachleute oder Labor-assistenzen – würden uns von fachfremden Aufgaben befreien, die Zeit für pädagogische Kernaufgaben und Familien rauben.

#### **Fazit: Ein Paradigmenwechsel für die Zukunft der Schule**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein Zustand, der vom Himmel fällt. Er beginnt im Kleinen mit der eigenen Abgrenzung und dem solidarischen Voneinander-Lernen der Generationen. Er manifestiert sich in der Mitte durch mutige Dienstvereinbarungen, die aus guten Absichten verlässliche Regeln machen. Und er erfordert im Großen einen Dienstherrn, der erkennt, dass phasenflexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsbedingungen die nachhaltigste Investition in die Unterrichtsqualität sind.

Wenn wir wollen, dass Lehrkräfte langfristig gesund und mit Freude arbeiten, müssen wir aufhören, den individuellen Spagat zu verwalten. Wir müssen anfangen, belastbare Strukturen zu schaffen: für unsere Kolleginnen und Kollegen, für unsere Familien und nicht zuletzt für unsere Schülerinnen und Schüler, die das Recht auf vitale und motivierte Lehrkräfte haben. Denn eine Schule, die die Ressourcen ihrer Lehrkräfte schützt, ist eine Schule, die Zukunft hat.

**» Ich kläre das für Sie!**

## Steckbrief Katrin Wolf

#### **AMTSBEZEICHNUNG:**

› Oberstudienrätin

#### **FÄCHER:**

› Englisch  
› Wirtschaft & Recht

#### **BERUFLICHER WERDEGANG:**

› Studium in Jena  
› Referendariat in Bayreuth, Weißenhorn und Vöhringen  
› Unter anderem Realschule in Höchstadt, Mobile Reserve FOSBOS Neumarkt, Friedrich-List-Gymnasium Gemünden am Main  
› Derzeit Gymnasium Fridericianum in Erlangen  
› An der Schule: Mitglied im ÖPR, seit 2024 ÖPR-Vorsitzende

#### **EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT IM BPV:**

› Mitglied der rjv  
› Obfrau & Delegierte am Gymnasium Fridericianum  
› Mitarbeit im AK FOSBOS und AK Pressearbeit

#### **WAS MIR WICHTIG IST:**

› Eine Schulkultur, die motiviert, inspiriert und Räume für Engagement bietet

#### **WAS MIR FREUDE MACHT:**

Ein Miteinander, das trägt

#### **WO ICH KRAFT SCHÖPFE:**

Familie, Waldluft, Rügen im Sommer und Ski unter den Füßen im Winter

#### **MEHR ÜBER KATRIN WOLF:**

Einfach QR-Code scannen und mehr über Ihre Kandidatin im Video-Interview erfahren:  
[personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten](https://personalratswahlen-bayern.info/spitzenkandidaten)





# **FÜR SIE IM EINSATZ**

**HPR und bpv,  
eine starke Allianz**

Ganz gleich ob in der Beratung Ihrer Örtlichen Personalvertretung, in Verhandlungen mit Ministerien und Politik oder im aktiven Arbeitskampf – unsere Hauptpersonalrätinnen und Hauptpersonalräte übernehmen durch ihre Doppelrolle in der Personalvertretung und in ihrer Führungsfunktion im bpv entscheidende und wirksame Aufgaben. Für Sie als bpv-Mitglied und alle Gymnasiallehrkräfte in Bayern setzen sie sich kraftvoll für Ihre berufspolitischen Interessen ein.



Stark im Ref  
Resilienz und Stressmanagement:



# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«

## HPR – Gruppe der Lehrer an beruflichen Schulen (FOSBOS)

### Liste 1 – Kennwort: VLB – Verband der Lehrkräfte an beruflichen Schulen

An den Beruflichen Oberschulen (FOSBOS) unterrichten zum großen Teil Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer. Für ihre spezifischen Belange und Interessen setzen sich unsere bpv-Kandidatinnen und -Kandidaten ein. Sie kennen den Arbeitsalltag an den Beruflichen Oberschulen mit den über die Jahre gestiegenen Belastungen durch ihre eigene Unterrichtstätigkeit.

Die Gruppe der Lehrer an beruflichen Schulen umfasst zwei Personen.

Die bpv-Kandidatinnen und -Kandidaten treten in der Gruppe der Lehrer an beruflichen Schulen auf einer gemeinsamen Liste mit dem VLB – Verband der Lehrkräfte an beruflichen Schulen bei der HPR-Wahl an.



**Ralf Geistert**

\*1962, StD, D/G  
Staatliche FOS München-West

»...die Fachoberschule eine starke Vertretung braucht.«

LISTENPLATZ  
**9**



**Katharina Geyer-Kornblum**

\*1986, StRin, D/G/PuG  
Staatliche FOS und BOS Bayreuth

»...ich aktiv Entscheidungen und Bedingungen beeinflussen kann, die den Arbeitsalltag vieler Kollegen betreffen.«

LISTENPLATZ  
**76**

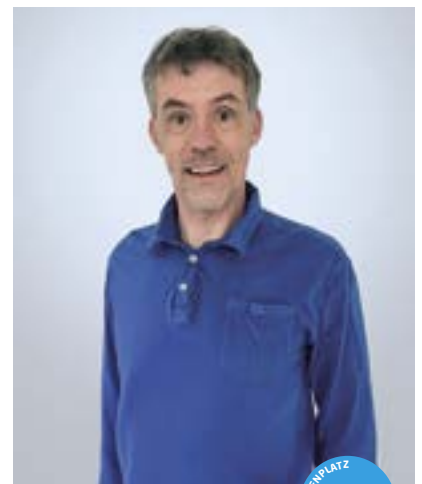


**Winfried Rehse**

\*1970, OStR, M/Ph  
Staatliche FOS und BOS Aschaffenburg

»...ich mich für bessere Arbeitsbedingungen an der FOSBOS einsetzen möchte.«

LISTENPLATZ  
**33**



**Jochen Weber**

\*1971, StD, M/Sm  
Hans-Leipelt-Schule,  
Staatliche FOS und BOS Donauwörth

»...ich mich für die Belange der FOSBOS einsetzen möchte.«

LISTENPLATZ  
**67**



## HPR – Gruppe der Beamten

Nicht nur Lehrkräfte sind im Hauptpersonalrat vertreten, sondern auch Beschäftigte in der Verwaltung. Im Ministerium, im ISB, der ALP oder an den MB-Dienststellen organisieren viele Beamtinnen und Beamte den Schulbetrieb. Zusammen mit weiteren Lehrerverbänden aus dem Bayerischen Beamtensbund tritt der bpv in dieser Gruppe auf der **Liste 2 – Kennwort: Liste der Arbeitsgemeinschaft bayerischer Lehrerverbände: Bayerischer Philologenverband (bpv), Bayerischer Realschullehrerverband (brlv), Verband der Lehrkräfte an beruflichen Schulen (VLB) und Katholische Erziehergemeinschaft (KEG)** bei der HPR-Wahl an.



LISTENPLATZ  
**1**

### Annetkatrin Kampe

\*1983, OstRin, D/B/Inf  
Bayerisches Staatsministerium  
für Unterricht und Kultus

»...ich aktiv mitgestalten möchte, die Aufgaben spannend finde und mich gerne für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen einsetze.«



LISTENPLATZ  
**5**

### Anne Rauch

\*1980, StDin, C/B  
Akademie für Lehrerfortbildung  
und Personalführung Dillingen

»...ich Zukunft verantwortungsvoll mitgestalten möchte.«

## HPR – Gruppe der Lehrer an Förderschulen

In den letzten Jahren haben viele Gymnasiallehrkräfte die Zweitqualifikation für das Lehramt für Sonderpädagogik absolviert – damit hat der bpv auch etliche Mitglieder im Bereich der Förderschulen. Zusammen mit weiteren Lehrerverbänden aus dem Bayerischen Beamtensbund tritt der bpv in dieser Gruppe auf der **Liste 3 – Kennwort: KEG – VLB – bpv** bei der HPR-Wahl an.



LISTENPLATZ  
**3**

### Vanessa Männlein

\*1990, StRin, M/E  
Martin-Wiesend-Schule Bamberg

»...ich mich für die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen einsetzen will – denn starke Lehrkräfte sind die Grundlage für eine gute Unterstützung unserer Schülerinnen und Schüler.«

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«

## BPR – Gruppe der Lehrer an Gymnasien

### Liste 1 – Kennwort: bpv – Der Verband der Lehrkräfte an Gymnasien!

Der Bezirkspersonalrat beim Landesamt für Schule vertritt unter anderem die Interessen der angestellten Lehrkräfte an Gymnasien. Seit seiner erstmaligen Wahl vor fünf Jahren ist er zentral in Gunzenhausen angesiedelt und übernimmt damit bayernweit Aufgaben, die früher der Bezirkspersonalrat bei jeder einzelnen Bezirksregierung Bayerns erledigte.

Die Gruppe der Lehrer an Gymnasien im Tarifbeschäftigungsverhältnis umfasst insgesamt vier Personen.

Die bpv-Kandidatinnen und -Kandidaten, selbst angestellte Lehrkräfte, engagieren sich mit ihrer Erfahrung und ihrem Fachwissen auch im bpv-Arbeitskreis Tarifbeschäftigte, um weitere Verbesserungen und Angleichungen für angestellte Lehrkräfte auf den Weg zu bringen.



**Markus Schley**

\*1972, LAss, E/Geo/PuG  
Justus-von-Liebig-Gymnasium Neusäß

Amtierender Bezirkspersonalrat

»...ich strukturiert und engagiert für Transparenz, Mitbestimmung und berufliche Weiterentwicklung für Tarifbeschäftigte kämpfen möchte.«

LISTENPLATZ  
1



**Sabine Vatter**

\*1961, OStRin i. BV, D/F  
Gymnasium Alexandrinum Coburg

Amtierende Bezirkspersonalrätin

»...ich mich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen meiner Kolleginnen und Kollegen einsetzen möchte.«

LISTENPLATZ  
2



**Zora Ohsam**

\*1967, LAssin, M/Ph  
Anton-Bruckner-Gymnasium Straubing

Amtierende Bezirkspersonalrätin

»...ich die Belange von angestellten Lehrkräften vertreten möchte.«

LISTENPLATZ  
3



**Dirk Jabusch**

\*1965, OStR i. BV, D/Sm  
Viscardi-Gymnasium Fürstenfeldbruck

»...ich durch eine kenntnisreiche und engagierte Arbeit im Team eine effektive Vertretung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte sein möchte.«

LISTENPLATZ  
4



LISTENPLATZ  
**5**

### **Elisabeth Lorenz**

\*1967, LAssin, B/Ph  
Gymnasium Neubiberg

»...angestellte Lehrkräfte eine starke Vertretung zur Verbesserung ihrer tariflichen und arbeitsrechtlichen Situation erhalten sollen.«



LISTENPLATZ  
**6**

### **Taher Khakbaz-Mohseni**

\*1963, LAV, Sm/Inf  
Hermann-Staudinger-Gymnasium Erlenbach

»...gesunde Lehrkräfte die Basis guter Bildung darstellen und somit der Schlüssel zu kompetenten, selbstständigen Schülerinnen und Schülern sind.«



LISTENPLATZ  
**7**

### **Iris Hecht**

\*1969, OstRin i. BV, D/E  
Gymnasium Ottobrunn

»...ich mich für die individuellen und gemeinsamen Anliegen der tarifbeschäftigten Lehrkräfte einsetzen möchte.«

## Personalratswahlen 2026:

# 23. – 25. Juni bvp wählen!



Stimmen Sie für Fachkompetenz  
und Durchschlagskraft.

Stimmen Sie für DIE Größe am Gymnasium.

**bvp – Wir klären das für euch!**

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«

## BPR – Gruppe der Arbeitnehmer (ohne Lehrkräfte)

Der Bezirkspersonalrat beim Landesamt für Schule vertritt unter anderem die Interessen der Arbeitnehmer (ohne Lehrkräfte) an Gymnasien, Realschulen und FOSBOS. Seit seiner erstmaligen Wahl vor fünf Jahren ist der Bezirkspersonalrat zentral in Gunzenhausen angesiedelt und übernimmt damit bayernweit Aufgaben, die früher der Bezirkspersonalrat bei jeder einzelnen Bezirksregierung Bayerns erledigte.

Die Gruppe der Arbeitnehmer (ohne Lehrkräfte) umfasst neuerdings insgesamt fünf Personen – statt wie bei der letzten Wahl vier. Der bpv tritt in dieser Gruppe auf der **Liste 2 – Kennwort: Liste für alle Schularten: Bayerischer Philologenverband (bpv), Bayerischer Realschullehrerverband (brlv), Verband der Lehrkräfte an beruflichen Schulen (VLB)** an.



LISTENPLATZ  
**1**

### Christine Schmid

\*1967, Verwaltungsangestellte  
Werdenfels-Gymnasium Garmisch-Partenkirchen

**Amtierende Bezirkspersonalrätin**

»...ich die Arbeitsbedingungen für Verwaltungsangestellte verbessern und bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen mitbestimmen möchte.«



LISTENPLATZ  
**3**

### Rita Szöcs

\*1974, Verwaltungsangestellte  
Gymnasium Penzberg

»...ich die Stimme der Angestellten stärken und gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen möchte.«



LISTENPLATZ  
**5**

### Susanne Bartelt

\*1968, Verwaltungsangestellte  
Ernst-Mach-Gymnasium Haar

»...ich es wichtig finde, dass die Angestellten an den weiterführenden Schulen gut unterstützt und repräsentiert werden.«



LISTENPLATZ  
**7**

### Angelika Schmucker

\*1966, Verwaltungsangestellte  
Gymnasium Höhenkirchen-Siegertsbrunn

»...ich Interessen aus dem Schulsekretariat und angestellter Lehrkräfte durch ein offenes Feedback vertreten möchte.«



## HPR – Gruppe der Arbeitnehmer



LISTENPLATZ  
**8**

### Judith Denkhäus

\*1972, Verwaltungsangestellte  
Oskar-von-Miller-Gymnasium München

»...ich überzeugt bin, dass unsere Arbeit in  
Schule und Verwaltung nur dann gut bleibt,  
wenn die Belastung stimmt.«



LISTENPLATZ  
**1**

### Christine Schmid

\*1967, Verwaltungsangestellte  
Werdenfels-Gymnasium Garmisch-Partenkirchen

Amtierende Hauptpersonalrätin

»...ich einen respektvollen Dialog und  
tragfähige Lösungen als wichtig erachte.«

Der Hauptpersonalrat beim Bayerischen  
Staatsministerium für Unterricht und  
Kultur ist die oberste Interessenvertretung  
der Beschäftigten im Geschäftsbereich  
des Ministeriums. Für Arbeitnehmerinnen  
und Arbeitnehmer – also Tarifbeschäftigte  
– kommt dem Hauptpersonalrat eine wich-  
tige Rolle zu, da er ihre arbeitsrechtlichen  
und sozialen Belange auf übergeordneter  
Ebene vertritt.

Die Gruppe der Arbeitnehmer umfasst  
insgesamt zwei Personen. Der bpv tritt in  
dieser Gruppe auf der **Liste 1 – Kennwort:  
Liste für alle Schularten: Bayerischer  
Philologenverband (bpv), Bayerischer  
Realschullehrerverband (brlv), Verband  
der Lehrkräfte an beruflichen Schulen  
(VLB) und Katholische Erziehergemein-  
schaft (KEG)** bei der HPR-Wahl an.



LISTENPLATZ  
**9**

### Susanne Bachhuber

\*1984, Verwaltungsangestellte  
Donau-Gymnasium Kelheim

»...ich mich für ein gutes und gesundes  
Miteinander zwischen Schulleitung und Mit-  
arbeitern sowie Lehrern einsetzen möchte.«



LISTENPLATZ  
**5**

### Rita Szöcs

\*1974, Verwaltungsangestellte  
Gymnasium Penzberg

»...ich die beruflichen Interessen der  
Verwaltungsangestellten stärken und  
eine positive Arbeitsatmosphäre fördern  
möchte.«

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«

HPR –  
Gruppe der  
Lehrer an  
Gymnasien

**Liste 1 – Kennwort:**  
bpv – Der Verband  
der Lehrkräfte an  
Gymnasien!



LISTENPLATZ  
**1**

**Ina Hesse**

\*1968, StDin, E/WR  
Max-Mannheimer-Gymnasium Grafing

»...er gemeinsam mit Partnerverbänden und Entscheidern tragfähige Lösungen findet – verlässlich, aber kritisch-konstruktiv in Politik wie Personalrat.«



LISTENPLATZ  
**2**

**Benedikt Karl**

\*1983, OStR, D/Geo/PuG  
Maximilian-von-Montgelas-Gymnasium Vilsbiburg

»...ich mich weiterhin in einem starken Team für gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten am Gymnasium einsetzen möchte.«

**FAKTEN  
STATT  
FLURFUNK**



LEHRPLATZ  
3

### Julian Lohr

\*1969, OStR, M/Ph  
Gymnasium Königsbrunn

»...ich mich engagieren will für Gerechtigkeit, ein faires Miteinander, sorgsamem Einsatz der Arbeitszeit, pädagogische Freiheit, mehr Wertschätzung und stärkeren Fokus auf Gesundheit.«



LEHRPLATZ  
4

### Ulrike Schneider

\*1985, StRin, L/E  
Hallertau-Gymnasium Wolnzach

»...mir ein Gymnasium am Herzen liegt, in dem wir nicht nur justiziabel Vorgaben erfüllen, sondern in dem wir auch atmen können.«



LEHRPLATZ  
5

### Katrin Wolf

\*1984, OStRin, E/WR  
Gymnasium Fridericianum Erlangen

»...gute Bildung Gestaltung braucht – und unser Beruf faire Bedingungen, um zukunftsfähig zu bleiben.«

## Videoreihe

Seit Jahren kursieren an den Schulen zahlreiche Mythen über den Lehrberuf. Viele Mythen halten sich dabei hartnäckig – wie der klassische Flurfunk eben. Viele Lehrkräfte sind diesen Aussagen schon begegnet, manche haben sie vielleicht sogar selbst geglaubt. Unsere Spitzenkandidatinnen und -kandidaten für die Hauptpersonalratswahl Ina Hesse, Benedikt Karl, Julian Lohr, Ulrike Schneider und Katrin Wolf erleben solche Behauptungen in ihrer täglichen Arbeit als Hauptpersonalräte und Örtliche Personalräte immer wieder. Deshalb ist es ihnen ein wichtiges Anliegen, mit derartigen Missverständnissen aufzuräumen.

In der neuen Kurzvideo-Reihe »Fakten statt Flurfunk« werden die bekanntesten Mythen aus dem Lehrerzimmer unter die Lupe genommen und mit fundierten Fakten und klaren Antworten aufgelöst.



# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«



LISTENPLATZ  
**6**

**Sabine Eidenschink**

\*1975, OstRin, D/G  
Werner-von-Siemens-Gymnasium Regensburg

»...ich überzeugt bin: Wir müssen Belastungen für Lehrkräfte senken – und gleichzeitig das gymnasiale Niveau bewahren.«



LISTENPLATZ  
**7**

**Markus Kestler**

\*1968, StD, E/K/G/PuG  
Kaiser-Heinrich-Gymnasium Bamberg

»...wir gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte an Gymnasien kämpfen.«



LISTENPLATZ  
**8**

**Daniela Sigl**

\*1983, StRin, Mu  
Gymnasium Höhenkirchen-Siegersbrunn

»...wir Lehrkräfte einen verlässlichen Partner brauchen, der sich für unsere Anliegen einsetzt!«



LISTENPLATZ  
**9**

**Kerstin Engel**

\*1987, StRin, B/C  
Riemenschneider-Gymnasium Würzburg

»...ich mich für die Belange der Gymnasiallehrer einsetzen möchte.«



LISTENPLATZ  
**10**

**Matthias Schilling**

\*1983, OstStR, M/WR  
Gymnasium bei St. Anna Augsburg

»...das Gymnasium eine starke Stimme braucht – und ich zu einer guten Bildungspolitik beitragen möchte.«



LISTENPLATZ  
**11**

**Quirin Borchert**

\*1994, StR, K/D  
Gymnasium Putzbrunn

»...ich davon überzeugt bin, dass schulpolitische Entscheidungen nur dann gelingen, wenn sie die tägliche Realität in den Klassenzimmern kennen. Ich möchte die Stimme derjenigen sein, die diese Entscheidungen jeden Tag mit Leben füllen.«



LISTENPLATZ  
**12**

### Raphaela Daffner

\*1996, StRin, F/G  
Wilhelm-Hausenstein-Gymnasium München

»...wir gemeinsam Schule besser für Schüler und Lehrkräfte machen!«



LISTENPLATZ  
**13**

### Tanja FuBy

\*1993, StRin, M/E  
Gymnasium Freiham

»...Bildung mehr verdient als Lehre am Limit.«



LISTENPLATZ  
**14**

### Natalie Henkel

\*1995, StRin, B/C  
Gymnasium Oberhaching

»...bessere Arbeitsbedingungen an Gymnasien und FOSBOS kein Selbstläufer sind, sondern nur durch eine engagierte und sachorientierte Vertretung möglich sind.«



LISTENPLATZ  
**15**

### Peter Stellwag

\*1975, StD, F/L  
Gymnasium Pullach im Isartal

»...er sich als einziger Verband wirklich für unsere berufs- und bildungspolitischen Ziele einsetzt.«



LISTENPLATZ  
**16**

### Tanja Tilghman

\*1973, StDin, D/F  
Feodor-Lynen-Gymnasium Planegg

»...man nur etwas verändern kann, wenn man sich engagiert.«



LISTENPLATZ  
**17**

### Svenja Elsesser

\*1996, StRin, D/E  
Reuchlin-Gymnasium Ingolstadt

»...ich mich dafür einsetzen möchte, dass das Lehrerdasein für alle ein erfüllender Beruf ist.«

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«



LISTENPLATZ  
18

**Oliver Esch**

\*1977, OStR, E/Sp  
Carl-Spitzweg-Gymnasium Germering

»...gute Bildung gute Rahmenbedingungen braucht – weniger Bürokratie, mehr Zeit für Unterricht und echte Wertschätzung für Lehrkräfte.«



LISTENPLATZ  
19

**Thomas Freytag**

\*1974, OStR, Geo/WR  
Christoph-Scheiner-Gymnasium Ingolstadt

»...ich mich für die Sicherung der fachlichen Tiefe und die Wertschätzung unserer täglichen Arbeit einsetzen möchte.«



LISTENPLATZ  
20

**Rudi Heid**

\*1972, StD, D/E  
Annette-Kolb-Gymnasium Traunstein

»...wir den Herausforderungen für eine gute Zukunft unseres Berufes nur gemeinsam effektiv begegnen können.«



LISTENPLATZ  
21

**Friederike Heine**

\*1964, OStRin, L/Gr  
Graf-Rasso-Gymnasium Fürstenfeldbruck

»...ich der Überzeugung bin, dass wir einen starken Berufsverband brauchen, um unseren Anliegen Gehör zu verschaffen.«



LISTENPLATZ  
22

**Christian Hummel**

\*1969, OStR, M/Inf  
Gymnasium Gars

»...ich mich für einen vernünftigen und kompromissbereiten Umgang der Schulleitungen mit ihren Kollegien einsetzen möchte.«



LISTENPLATZ  
23

**Simone Mayerhofer**

\*1970, OStRin, D/G/PuG  
Humboldt-Gymnasium Vaterstetten

»...wir Lehrkräfte angemessen gestaltete, gesundheitsförderliche Arbeitsplätze brauchen. Bildungspolitische Entscheidungen müssen die Realität im Klassenzimmer berücksichtigen.«



LISTENPLATZ  
**24**

**Katharina Meichelböck**

\*1997, StRin, E/G  
Gymnasium Weilheim

»...ich mich für ein faires Miteinander aller am Gymnasium und praktikable Lösungen im Schulalltag einsetzen möchte.«



LISTENPLATZ  
**25**

**Matthias Menzel**

\*1972, OStR, K/M  
Werdenfels-Gymnasium Garmisch-Partenkirchen

»...ich mich für gute Arbeitsbedingungen an unseren Schulen einsetzen möchte.«



LISTENPLATZ  
**26**

**Ulrike Rothe**

\*1967, OStRin, M/C  
Dom-Gymnasium Freising

»...mir die Wertschätzung unserer Arbeit wichtig ist.«



LISTENPLATZ  
**27**

**Stephanie Spitzberger**

\*1987, StRin, M/WR  
Max-Mannheimer-Gymnasium Grafing

»...ich mich für ein starkes Gymnasium einsetzen möchte.«



LISTENPLATZ  
**28**

**Philipp Trommer**

\*1994, StR, M/WR  
Rainer-Maria-Rilke-Gymnasium Icking

»...sich der Verband engagiert und fortwährend für die Belange der Lehrkräfte am Gymnasium und FOSBOS einsetzt sowie für ein starkes Gymnasium im differenzierten Schulsystem eintritt.«



LISTENPLATZ  
**29**

**Nikolaus Vogl**

\*1977, OStR, M/Ph  
Ludwig-Thoma-Gymnasium Prien

»...nur der bpv für ein starkes Gymnasium steht.«

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«



**Arno Vollath**

\*1970, StD, L/F/t  
Anne-Frank-Gymnasium Erding

LISTENPLATZ  
**30**

»...nur der bpv für die Interessen der  
Gymnasiallehrkräfte eintritt.«



**Bertram Wegner**

\*1983, OStR, Ph/Geo/BL  
Gymnasium Starnberg

LISTENPLATZ  
**31**

»...ich möchte, dass Gymnasium  
Gymnasium bleibt!«



**Andrea Astner**

\*1976, StDin, D/L  
Anton-Bruckner-Gymnasium Straubing

LISTENPLATZ  
**32**

»...wir am Gymnasium in allen Bereichen  
hervorragende Arbeit leisten, und das  
auch so bleiben soll! Dafür trete ich berufs-  
politisch ein – gegen eine Nivellierung.«



**Thomas Dürmeier**

\*1967, StD, M/Ph  
Gabelsberger-Gymnasium Mainburg

LISTENPLATZ  
**33**

»...wir die einzigen Experten für das  
Gymnasium sind!«



**Michael Köberl**

\*1974, StD, D/G/PuG  
Gymnasium Freyung

LISTENPLATZ  
**34**

»...ich die bestmöglichen Rahmen-  
bedingungen für die Arbeit an unseren  
Schulen erreichen möchte.«



**Markus Michel**

\*1982, OStR, D/G  
Gymnasium Freyung

LISTENPLATZ  
**35**

»...eine starke Stimme für die Interessen der  
Gymnasiallehrkräfte wichtig ist.«



LISTENPLATZ  
**36**

### Lutz E. Müller

\*1976, StD, WR/Geo  
Veit-Höser-Gymnasium Bogen

»...ich meine Kolleginnen und Kollegen unterstützen möchte.«



LISTENPLATZ  
**37**

### Robert Plomer

\*1974, StD, M/Ph  
Hans-Leinberger-Gymnasium Landshut

»...er der einzige Verband ist, der sich optimal für die Lehrkräfte an Gymnasien einsetzt.«



LISTENPLATZ  
**38**

### Adrian Rauch

\*1989, StR, L/K/G/PuG  
Staatliches Gymnasium Rohr (Niederbayern)

»...gerade junge Lehrkräfte in Zeiten immer längerer Beförderungszeiträume, aber höherer Belastung eine eindeutige Stimme für das Gymnasium und seine Beamten brauchen.«



LISTENPLATZ  
**39**

### Christian Schwarz

\*1972, StD, E/F  
Ludwigsgymnasium Straubing

»...mir die Weiterentwicklung der Oberstufe sehr wichtig ist.«



LISTENPLATZ  
**40**

### Dr. Alexander Herrig

\*1977, OStR, B/C  
Elly-Heuss-Gymnasium Weiden

»...nur der bpv sich adäquat für die Interessen der Gymnasiallehrkräfte einsetzt.«



LISTENPLATZ  
**41**

### Tobias Lang

\*1974, StD, E/Geo  
Stiftland-Gymnasium Tirschenreuth

»...es wichtig ist, dass die Gymnasiallehrkräfte weiterhin eine starke Stimme gegenüber dem Kultusministerium haben.«

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«



LISTENPLATZ  
42

**Markus Lohmann**

\*1980, StR, D/K  
Augustinus-Gymnasium Weiden

»...ich bessere Rahmenbedingungen schaffen möchte, wie z. B. Entlastungen, Maßnahmen zur Lehrergesundheit und transparente Arbeitszeiterfassung.«



LISTENPLATZ  
43

**Christoph Matz**

\*1972, StD, D/Geo  
Max-Reger-Gymnasium Amberg

»...sich der bpv intensiv dafür einsetzt, dass der Beruf des Gymnasiallehrers weiter wertgeschätzt wird.«



LISTENPLATZ  
44

**Renate Ortner-Traxinger**

\*1969, StDin, M/Ph  
Albertus-Magnus-Gymnasium Regensburg

»...wir Gymnasiallehrkräfte gerade jetzt eine starke Vertretung für gute Arbeitsbedingungen brauchen.«



LISTENPLATZ  
45

**Corinna Schultes**

\*1987, StRin, E/L/Eth  
Regental-Gymnasium Nittenau

»...mir Kollegialität und faire Bedingungen wichtig sind.«



LISTENPLATZ  
46

**Petra Schwärzler-Brunner**

\*1982, OStRin, K/L/PuG  
Gregor-Mendel-Gymnasium Amberg

»...Lehrerinnen und Lehrer (familien-) gerechte und gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen brauchen.«



LISTENPLATZ  
47

**Markus Staschewski**

\*1965, StD, Sm/K  
Gymnasium Neustadt an der Waldnaab

»...A13 für alle< A14 für unsere Kolleginnen und Kollegen verzögert.«



LISTENPLATZ  
**48**

### **Katrin Vogl**

\*1994, StRin, Ku  
Carl-Friedrich-Gauss-Gymnasium Schwandorf

»...wir im bpv gemeinsam kreative Lösungen für echte Verbesserungen finden.«



LISTENPLATZ  
**49**

### **Nina Zieglmeier**

\*1993, StRin, E/WR  
Goethe-Gymnasium Regensburg

»...hier mein Engagement wirkt!«



LISTENPLATZ  
**50**

### **Katrin Buchzik-Weber**

\*1973, OstRin, Ku  
Markgräfin-Wilhelmine-Gymnasium Bayreuth

»...wir Gymnasiallehrkräfte die Möglichkeit brauchen, dass unsere Erfahrungen im Schuldienst Gehör finden bei Entscheidungsträgern.«



LISTENPLATZ  
**51**

### **Dorothea Busse**

\*1979, OstRin, E/L  
Graf-Münster-Gymnasium Bayreuth

»...der bpv meine Belange als Gymnasiallehrkraft ernst nimmt und uns mit starker Stimme erfolgreich in der bayerischen Politik vertritt.«



LISTENPLATZ  
**52**

### **Clemens Eichfelder**

\*1970, OstR, L/D/G  
Gymnasium Albertinum Coburg

»...ich Fachkompetenz an Stelle eines Einheitslehrers und Kompromisse statt Konfrontation schätze.«



LISTENPLATZ  
**53**

### **Oliver Gloeck**

\*1972, OstR, M/Ph  
Gymnasium Münchberg

»...mir eine weitere Aufstockung der integrierten Lehrerreserve und die Entlastung durch Laboranten in den naturwissenschaftlichen Fächern wichtig sind.«

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«



**Lucia Haberl**

\*1974, OstRin, E/PuG/SoG  
Gymnasium Fränkische Schweiz Ebermannstadt

LISTENPLATZ  
**54**

»...ich den bpv im Einsatz für die spezifisch gymnasialen Belange unterstützen möchte.«



**Katja Knoch**

\*1992, StRin, E/Ph/Eth  
Gymnasium Alexandrinum Coburg

LISTENPLATZ  
**55**

»...er sich speziell für die Belange von Gymnasiallehrkräften in Bayern einsetzt.«



**Johannes Müller**

\*1971, OstR, K/L  
E.T.A. Hoffmann-Gymnasium Bamberg

LISTENPLATZ  
**56**

»...ein starker Gymnasiallehrerverband wichtig ist für gute Lehrkräfte an zukunftsfähigen Schulen.«



**Matthias Wutschig**

\*1976, StD, M/Ph  
Graf-Münster-Gymnasium Bayreuth

LISTENPLATZ  
**57**

»...wir weiterhin zusammenhalten und uns aktiv einbringen müssen, um in diesen herausfordernden Zeiten des Lehrermangels in der Politik Gehör zu finden.«



**Kathrin Bauer**

\*1981, OstRin,  
D/E/Eth/Medienpädagogik/Beratungslehramt  
Wolfram-von-Eschenbach-Gymnasium Schwabach

LISTENPLATZ  
**58**

»...Digitalisierung am Gymnasium mehr braucht als Hardware: Haltung und pädagogische Tiefe.«



**Sebastian Gerber**

\*1994, StR, M/L  
Gymnasium Höchststadt an der Aisch

LISTENPLATZ  
**59**

»...gute Bildung unterstützende Rahmenbedingungen und starke Lehrkräfte braucht – ab dem ersten Dienstjahr.«



LISTENPLATZ  
**60**

### René Hurtienne

\*1975, OStR, D/G/Inf  
Neues Gymnasium Nürnberg

»...mir Bildung zu guten Bedingungen wichtig ist!«



LISTENPLATZ  
**61**

### Martina Kurka

\*1978, OStRin, M/Ph  
Gymnasium Fridericianum Erlangen

»...ich zu einer starken, fairen und zukunftsorientierten Interessenvertretung beitragen möchte.«



LISTENPLATZ  
**62**

### Linda Müller

\*1997, StRin, D/Geo/DaZ  
Theresien-Gymnasium Ansbach

»...er den Prozess der De-Implementierung begleitet und voranbringt, der für die Gesundheit von Lehrkräften unabdingbar ist.«



LISTENPLATZ  
**63**

### Alexander Steenpaß

\*1997, StR, E/WR  
Martin-Behaim-Gymnasium Nürnberg

»...eine starke gymnasiale Interessenvertretung wichtiger ist denn je.«



LISTENPLATZ  
**64**

### Silke Beutner

\*1976, StDin, M/Ph  
Olympia-Morata-Gymnasium Schweinfurt

»...er sich klar und konstruktiv für gute Arbeitsbedingungen an unseren Gymnasien einsetzt.«



LISTENPLATZ  
**65**

### Dr. Helge Blanke

\*1969, StD, D/G/PuG  
Hanns-Seidel-Gymnasium Hösbach

»...ich konstruktive Berufs- und Bildungspolitik machen will.«

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«



**Dr. David Fronczek**

\*1983, StR, B/Ph/Inf  
Franz-Miltner-Gymnasium Bad Brückenau

LISTENPLATZ  
**66**

»...nur eine erfolgreiche Berufsvertretung die Attraktivität unseres Berufs sichert und verbessert.«



**Katrin Grimmig**

\*1985, StRin, B/C  
Deutschhaus-Gymnasium Würzburg

LISTENPLATZ  
**67**

»...wir mit einer starken Vertretung am meisten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen können!«



**Sonja Hain**

\*1974, OStRin, WR/Sw  
Johann-Schöner-Gymnasium Karlstadt

LISTENPLATZ  
**68**

»...mir die Zukunft unserer Gymnasien am Herzen liegt.«



**Tilo Hemmert**

\*1975, StD, M/Ph  
Armin-Knab-Gymnasium Kitzingen

LISTENPLATZ  
**69**

»...wir für den Erhalt der Demokratie in der digitalen Welt gut gebildete junge Menschen brauchen.«



**Natalie Volland**

\*1994, StRin, Ps/E  
Johannes-Butzbach-Gymnasium Miltenberg

LISTENPLATZ  
**70**

»...wir mehr Ressourcen für Beratung und Schulpsychologie brauchen – der bpv kämpft dafür.«



**Andreas Bockhorn**

\*1975, OStR, E/Geo/G  
Lessing-Gymnasium Neu-Ulm

LISTENPLATZ  
**71**

»...ich weniger Verwaltung und mehr Zeit für Pädagogik will.«



LISTENPLATZ  
**72**

### Michael Demel

\*1973, StD, M/WR  
Theodor-Heuss-Gymnasium Nördlingen

»...der bpv die Anliegen und Interessen der  
Gymnasiallehrkräfte wirkungsvoll vertritt.«



LISTENPLATZ  
**73**

### Carola Eppinger

\*1969, OStRin, E/Sw/Ilt  
Johann-Michael-Sailer-Gymnasium Dillingen

»...ich für ein starkes und zeitgemäßes  
Gymnasium stehe.«



LISTENPLATZ  
**74**

### Michele Graßal

\*1975, StR, M/WR/Eth  
Gymnasium Füssen

»...der bpv da wirken sollte, wo wir etwas  
bewirken können.«



LISTENPLATZ  
**75**

### Martina Grundei

\*1970, StDin, B/C  
Gymnasium Mering

»...ich mich für die Unterstützung meiner  
Kolleginnen und Kollegen einsetzen  
möchte.«



LISTENPLATZ  
**76**

### Prisca Hagel

\*1995, StRin, E/Ilt  
Holbein-Gymnasium Augsburg

»...ich für angenehme und entlastendere  
Rahmenbedingungen für Lehrkräfte  
einstehen möchte – nur so gelingt gute  
Bildung!«



LISTENPLATZ  
**77**

### Michael Lang

\*1969, StD, D/PuG/G/Eth  
Deutschherren-Gymnasium Aichach

»...nur der bpv sich für die Interessen der  
Gymnasiallehrer einsetzt und weil gerade  
Beamte echte Vertreter ihrer Interessen  
brauchen.«

# bpv-LISTENPLÄTZE

»Ich kandidiere für den bpv, weil...«



LISTENPLATZ  
78

**Monika Reichert-Hafner**

\*1980, OstRin, K/D  
Gymnasium bei St. Stephan Augsburg

»...ich mich für die Senkung der Klassen-/Kursrichtzahlen, die Digitalisierung an Schulen und die Entlastung von Deutsch-/Fremdsprachen-Lehrern einsetzen möchte.«



LISTENPLATZ  
79

**Fabian Varl-Jantzen**

\*1987, StR, D/Sm/The  
Allgäu-Gymnasium Kempten

»...wir mehr Lehrkräfte, kleinere Klassen und wieder mehr Zeit für guten Unterricht und unsere Schülerinnen und Schüler brauchen.«

**IMPRESSUM Herausgeber:** Bayerischer Philologenverband • Arnulfstraße 297 • 80639 München • Tel.: (089) 74 61 63-0 • Fax: (089) 7 21 10 73 • www.bpv.de • E-Mail: bpv@bpv.de • **Redaktion:** Maria-Rosa Guth (verantw.), Iris Janda • E-Mail: gibredaktion@bpv.de • **Gestaltung & Layout:** Adverma • **Anzeigenkontakt:** Verlag C.H.Beck • Media Sales • Wilhelmstraße 9 • 80801 München **Media-Consultant:** Denise-Louise Samii • Tel.: (089) 3 81 89-669 • E-Mail: denise-louise.samii@beck.de • **Auftragsmanagement:** Natalie Mesin • Tel.: (089) 3 81 89-602 • E-Mail: Anzeigen@beck.de • **Verantwortlich für den Anzeigenteil:** Dr. Jiri Pavelka **Gesamtherstellung, Druck und Versand:** Druckerei Joh. Walch GmbH & Co. KG • Im Gries 6 • 86179 Augsburg • www.walchdruck.de • Das Gymnasium in Bayern erscheint siebenmal jährlich. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden; vor der Zusendung empfiehlt sich eine Kontaktaufnahme mit der Redaktion. • Namentlich gekennzeichnete Beiträge und Leserbriefe geben die Meinung des Verfassers wieder. Die Redaktion behält sich grundsätzlich die Auswahl und das Recht der Kürzung vor. Angebote der Anzeigenkunden können nicht geprüft werden. • Die Redaktion geht davon aus, dass den Einsendern von Fotos die Einverständniserklärung der Abgebildeten zur Veröffentlichung vorliegt. • **Auflage SONDERAUSGABE\_2026:** 32.800 Exemplare • **Redaktionsschluss: Ausgabe 04\_2026 - 10.06.2026 • Ausgabe 05\_2026 - 29.07.2026 • Ausgabe 06\_2026 - 07.10.2026** • Das Papier dieser Zeitschrift wird in Bayern hergestellt unter Verwendung von chlorfreiem Zellstoff und Holz aus nachhaltiger Bewirtschaftung bayerischer Wälder.

**Bildnachweis** Titel: Charday Penn / iStock; S. 2-3: Viktor Schwenk; S. 4: Andreas Gebert; S. 5: Viktor Schwenk / iStock / jacoblund / Eduard Figueres / AndreyPopov / Ridofranz / Mirjana Pusicic; S. 6-7: BBB / Andreas Gebert / privat; S. 9: iStock / Mikolette; S. 12-21: iStock / jacoblund / Eduard Figueres / AndreyPopov / Ridofranz / Mirjana Pusicic; S. 23-40: Viktor Schwenk / Andreas Gebert; S. 42-43: privat / bpv / BBB / Andreas Gebert; S.44-64: Viktor Schwenk / Andreas Gebert / Daniel Karmann / privat; S. 65: Tippapatt / iStock / Victor Schwenk; S. 66/67: Andreas Gebert / Daniel Karmann / privat; S. 69: iStock / jacoblund / Eduard Figueres / AndreyPopov / Ridofranz / Mirjana Pusicic; S. 70: iStock / peterschreiber.media;

# ALLE INFORMATIONEN AUF EINEN BLICK



Unsere  
Wahl-Website  
erreichen Sie unter:



[personalratswahlen-bayern.info](https://personalratswahlen-bayern.info)

Schauen Sie online bei uns vorbei  
und informieren Sie sich aus erster Hand über:

- die Spitzenkandidatinnen und -kandidaten des bvp
- die kraftvollen Forderungen und Positionen
- Ihre örtlichen bvp-Kandidaten

Zudem haben Sie auf unserer Website die Möglichkeit, Ihre Fragen und Anregungen rund um unsere Forderungen direkt an die bvp-Spitzenkandidatinnen und -kandidaten zu stellen.

- alles Wissenswerte rund um Ihre Stimmabgabe
- spezifische Inhalte für Erstwähler
- die Erfolge, die der bvp für Sie bereits errungen hat

In einem umfangreichen Download-Bereich finden Sie außerdem viele hilfreiche Dokumente zu Ihrer vertiefenden Information.



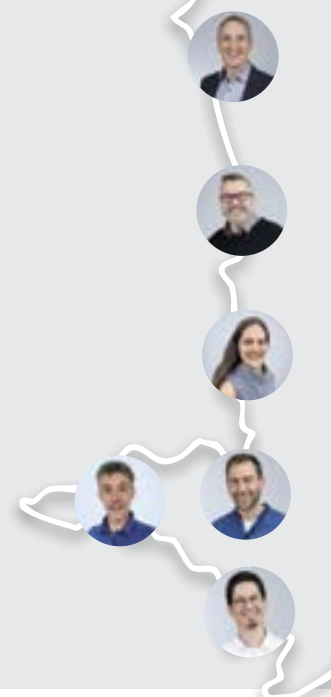
Vom 23. - 25. Juni  
bvp wählen!

Stimmen Sie für DIE Größe am Gymnasium

# STARK IN GANZ BAYERN

## Eure bpv-Kandidatinnen und -Kandidaten im Überblick

Rund 100 Kandidatinnen und Kandidaten des bpv stellen sich in den Personalratswahlen 2026 zur Wahl. Alle Personalvertreterinnen und Personalvertreter setzen sich mit großem individuellen Einsatz und viel persönlichem Engagement für eure Interessen ein. Egal in welchem Regierungsbezirk Bayerns, egal in welchem Gremium: Die Kolleginnen und Kollegen stehen mit ihrer Kandidatur hinter unserem Versprechen: **Wir klären das für euch!**





Hauptpersonalratswahl 2026:



# SIE HABEN 5 STIMMEN

## So wählen Sie richtig:

- Als Lehrkraft haben Sie 5 Stimmen für den HPR (Verwaltungsangestellte: 2 Stimmen)
- Alle Stimmen müssen innerhalb einer Liste vergeben werden – sonst ist der Stimmzettel ungültig (kein Panaschieren!)
- Mit einem Kreuz am Kopf der Liste teilen Sie den ersten Listenkandidaten je eine Stimme zu
- Sie können Ihre 5 Stimmen auch individuell verteilen (kumulieren oder häufeln)
- Einer Person können Sie maximal 3 Stimmen geben

## Ein Wahltermin, drei Wahlen.

Zeitgleich werden folgende Personalräte neu gewählt:

- Örtlicher Personalrat (ÖPR) an den Schulen
- Bezirkspersonalrat (BPR) am Landesamt für Schule in Gunzenhausen
- Hauptpersonalrat (HPR) beim Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Welche Wahlberechtigungen Sie haben und wie viele Stimmen Ihnen zur Verfügung stehen, erfahren Sie auf Seite 09 oder hier:



## Beispiele für eine gültige und vollständige Wahl (bei 5 Stimmen):

Liste 1	Liste 1	Liste 1	Liste 1
<input checked="" type="radio"/> <b>1</b> _____ <input type="radio"/> 2 _____ <input type="radio"/> 3 _____	<input checked="" type="radio"/> <b>1</b> _____ <input type="radio"/> 2 _____ <input type="radio"/> 3 _____	<input checked="" type="radio"/> <b>1</b> _____ <input type="radio"/> 2 _____ <input type="radio"/> 3 _____	<input type="radio"/> <b>1</b> _____ <input type="radio"/> 2 _____ <input type="radio"/> 3 _____
<input type="radio"/> <b>17</b> _____	<input checked="" type="radio"/> <b>18</b> _____	<input checked="" type="radio"/> <b>18</b> _____ <b>3</b> <input checked="" type="radio"/> <b>19</b> _____	<input checked="" type="radio"/> <b>12</b> _____
<input type="radio"/> <b>24</b> _____	<input checked="" type="radio"/> <b>25</b> _____		<b>2</b> <input checked="" type="radio"/> <b>25</b> _____ <b>2</b> <input checked="" type="radio"/> <b>37</b> _____
1 Stimme für Nr. 1 1 Stimme für Nr. 2 1 Stimme für Nr. 3 1 Stimme für Nr. 4 1 Stimme für Nr. 5	1 Stimme für Nr. 1 1 Stimme für Nr. 2 1 Stimme für Nr. 3 1 Stimme für Nr. 18 1 Stimme für Nr. 25	1 Stimme für Nr. 1 1 Stimme für Nr. 18 3 Stimmen für Nr. 19	1 Stimme für Nr. 12 2 Stimmen für Nr. 25 2 Stimmen für Nr. 37

## Verschenken Sie keine Stimme!

Bitte alle Stimmen auf nur einer Liste verteilen, sonst ist der Stimmzettel ungültig.

## Bei Verhinderung Briefwahl nutzen!

Alle Infos unter:  
[personalratswahlen-bayern.info/wie-waehle-ich](https://personalratswahlen-bayern.info/wie-waehle-ich)



# UNSERE FÜNF FORDERUNGEN

zur Hauptpersonalratswahl 2026:



## 1 WENIGER FORMULARE! Mehr Zeit für Menschen

Zu viel Verwaltung, zu viele unnötige Prozesse, zu viele ineffektive Praktiken: Lehrerinnen und Lehrer benötigen mehr pädagogische Freiheit statt Formularpflicht, die konsequente Fortsetzung der Entbürokratisierungsinitiative des Ministeriums und weniger regulatorische Kontrolle – für guten Unterricht und die pädagogische Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern.



## 2 FÜR MEHR VERTRAUEN in unsere Lehrkräfte

Lehrerinnen und Lehrer sind keine staatlich eingesetzten Lehr- und Prüfmaschinen. Die individuelle Gestaltungsfreiheit bei der Auswahl der pädagogischen Mittel, der zeitlichen Einteilung und individueller Prüfungsformate muss den Lehrkräften überlassen werden. Jede Lehrerin und jeder Lehrer soll die Freiheit erhalten, ihre oder seine individuelle Lehrerpersönlichkeit und das eigene Professionswissen bestmöglich einzusetzen.



## 3 EURE GESUNDHEIT ist relevant!

Lehrergesundheit ist kein Luxus, sondern Voraussetzung für guten Unterricht. Nach einer ehrlichen Bestandsaufnahme fordern wir verbindliche und tiefgreifende Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheit von Gymnasiallehrkräften. Dazu zählen unter anderem praxisnahe Beratungs- sowie Unterstützungsangebote, De-Implementierungskonzepte, eine ehrliche Erfassung von Mehrarbeit und faire Ausgleichsmechanismen.



## 4 GEGEN EINSPARUNGEN im Bildungsbereich

Die jüngsten Sparbeschlüsse von Staatsregierung und Landtag sind ein Schlag ins Gesicht der Lehrkräfte, die sich unter großer Kraftanstrengung mit lokalen Lösungen für die Unterrichtsversorgung eingesetzt haben. Anstelle solch demotivierender Maßnahmen brauchen Lehrerinnen und Lehrer die Anerkennung ihrer Leistungen, faire Beförderungsaussichten, die Rücknahme der Einsparungen sowie eine verlässliche Einstellungspolitik.



## 5 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN für Voll- und Teilzeit

In Zeiten von anhaltendem Lehrkräftemangel, stetig steigenden Arbeitsbelastungen, einem hohen Maß an Bürokratie und den Herausforderungen der Digitalisierung muss es gelingen, das Berufsbild der Lehrkraft modern und attraktiv zu halten und nah am Menschen zu sein. Lehrerfreundliche, praxisnahe und faire Arbeitsbedingungen sind hierfür eine Grundvoraussetzung – für Teilzeit- und Vollzeitlehrkräfte!





# JETZT ZEICHEN SETZEN.

bpv – DIE Größe  
am Gymnasium

Personalratswahlen 2026:



**Vom 23. - 25. Juni  
bpv wählen!**



Alle Infos zu unseren Forderungen sowie zu  
Ihren Kandidatinnen und Kandidaten unter:  
[personalratswahlen-bayern.info](https://personalratswahlen-bayern.info)

