



Zeitschrift der **GEW/ Hessen**  
für Erziehung, Bildung, Forschung

71. Jahr Heft 7/8 Juli/August 2018

**SCHWERPUNKTTHEMA:**

**Multiprofessionelle Teams**



**Bildung braucht  
bessere Bedingungen**

Wir backen  
mit Ihnen  
neue Lehrerinnen  
und Lehrer

**Bildung braucht  
bessere Bedingungen**

Gegen  
Überlastung  
und Lehrermangel

**Bildung  
bessere B**

500 Milli  
für Kitas  
Schulen  
Hochsch



An den Herrn Schulleiter  
*in Schulkollegien*  
**Hessische  
 Lehrer-Zeitung**  
 Herausgegeben für alle Lehrer des Landes Hessen.

NR. 1

DARMSTADT 1. JULI

1948

Ed. & Cult. Rel. Div., OMG Hessen  
 APO 633, US Army

### Statement

The Education and Cultural Relations Division of Military Government extends its greetings to the educators in Hessen on the occasion of the printing of this first issue of this magazine devoted to their interests.

The quality of an educational system is determined by the administrators and teachers who comprise it. From Kindergarten teacher to University Rector and Kultusminister they have one goal, the better education of every boy and girl in Hessen. It is the duty of every educator in this system to assist in the solution of the educational problems, to assist in holding each pupil in school so that he may receive a more comprehensive education, to assist in making the system an educational system not a selection system.

The present paper situation makes it impossible to have more than one magazine for teachers organizations. However since all persons in education are concerned with the same basic problems it is fitting that there should be one magazine which serves all teachers organizations. So this emergency situation may even have its good points. The various teachers organizations are to be congratulated that they are working together in this manner for the common good.

gez. Harry A. Wann,  
 Director

### Erklärung

Zur Herausgabe der ersten Nummer dieses Blattes, das die Interessen aller hessischen Erzieher vertreten soll, übermittelt Ihnen die Militärregierung, Abtlg. für erzieherische und kulturelle Beziehungen, ihre Grüße.

Der Wert eines Erziehungssystems wird durch seine Beamten und Lehrer bestimmt. Von der Kindergärtnerin bis zum Rektor der Universität und zum Kultusminister haben sie ein Ziel, nämlich bessere Erziehung der gesamten hessischen Jugend. Es ist Pflicht eines jeden Erziehers, zur Lösung erzieherischer Probleme beizutragen, jeden Schüler so zu führen, daß er eine umfassendere Bildung erhalten kann, und mitzuhelfen, daß ein wahres Erziehungssystem für die gesamte Jugend, nicht aber ein System mit irgendwelchen Vorrechten geschaffen wird.

Die herrschende Papierknappheit macht es unmöglich, mehr als eine Zeitschrift für die Lehrerorganisationen herauszugeben. Da indessen alle Lehrpersonen mit denselben Grundproblemen zu tun haben, ist es durchaus am Platze, daß ein Blatt erscheint, das allen Lehrerverbänden gleichzeitig zur Verfügung steht. Diese Zwangslage kann sogar ihre gute Seite haben. Man muß die verschiedenen Lehrerverbände dazu beglückwünschen, daß sie auf diese Weise zu gemeinsamem Nutzen miteinander arbeiten können.

gez. Unterschrift  
 Direktor



Zeitschrift der GEW Hessen  
 für Erziehung, Bildung, Forschung  
 ISSN 0935-0489

I M P R E S S U M

#### Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
 Landesverband Hessen  
 Zimmerweg 12  
 60325 Frankfurt/Main  
 Telefon (0 69) 971 2930  
 Fax (0 69) 97 129393  
 E-Mail: info@gew-hessen.de  
 Homepage: www.gew-hessen.de

#### Verantwortlicher Redakteur:

Harald Freiling  
 Klingenberger Str. 13  
 60599 Frankfurt am Main  
 Telefon (0 69) 636269  
 Fax (0 69) 6313775  
 E-Mail: freiling.hlz@t-online.de

#### Mitarbeit:

Christoph Baumann (Bildung), Tobias Cepok (Hochschule), Dr. Franziska Conrad (Aus- und Fortbildung), Holger Giebel, Angela Scheffels (Mitbestimmung), Michael Köditz (Sozialpädagogik), Annette Loycke (Recht), Andrea Gergen (Aus- und Fortbildung), Karola Stötzel (Weiterbildung), Gerd Turk (Tarifpolitik und Gewerkschaften)

**Gestaltung:** Harald Knöfel, Michael Heckert +

**Titelthema:** Andrea Gergen, Christina Nickel, Referat Aus- und Fortbildung im GEW-Landesvorstand

**Illustrationen:** Thomas Plaßmann (S. 33), Ruth Ulllenboom (S. 4)

**Fotos, soweit nicht angegeben:**

Bernhard Trillig (Titel), GEW (S. 6, 7, 31)

#### Verlag:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH  
 Niederstedter Weg 5  
 61348 Bad Homburg

#### Anzeigenverwaltung:

Mensch und Leben Verlagsgesellschaft mbH  
 Peter Vollrath-Kühne  
 Postfach 19 44  
 61289 Bad Homburg  
 Telefon (06172) 95 83-0, Fax: (06172) 9583-21  
 E-Mail: mlverlag@wsth.de

#### Erfüllungsort und Gerichtsstand:

Bad Homburg

#### Bezugspreis:

Jahresabonnement 12,90 Euro (9 Ausgaben, einschließlich Porto); Einzelheft 1,50 Euro. Die Kosten sind für die Mitglieder der GEW Hessen im Beitrag enthalten.

#### Zuschriften:

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bilder wird keine Haftung übernommen. Im Falle einer Veröffentlichung behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der GEW oder der Redaktion übereinstimmen.

#### Redaktionsschluss:

Jeweils am 5. des Vormonats

#### Nachdruck:

Fotomechanische Wiedergabe, sonstige Vervielfältigungen sowie Übersetzungen des Text- und Anzeigenteils, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion und des Verlages.

#### Druck:

Druckerei und Verlag Gutenberg Riemann GmbH  
 Werner-Heisenberg-Str. 7, 34123 Kassel

## 70 JAHRE **HLZ**: WIR GRATULIEREN

Vor 70 Jahren erschien die erste Ausgabe der HLZ mit einem Vorwort der amerikanischen Militärregierung, zunächst als Zeitschrift für „alle Lehrerverbände“. Ab 1949 wurde die HLZ als Zeitschrift der GEW Hessen fortgeführt, in der sich Beschäftigte aller Bildungseinrichtungen und Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen unter dem Dach des DGB zusammengeschlossen hatten.

### Aus dem Inhalt

#### Rubriken

- 4 Spot(t)light
- 5 Meldungen
- 32 Recht: Eingruppierung

#### Schwerpunkt: Multiprofessionelle Teams

- 8 Wie kann Teamarbeit gelingen?
- 10 Fortbildungskonzepte
- 11 Berichte aus der Praxis
- 13 Akzeptanz und Wertschätzung
- 14 Teamteaching im Referendariat
- 16 Die Grundschule Berg Fidel
- 18 Im Gespräch: Barbara Wenders

#### 40 Aus dem lea-Fortbildungsprogramm

#### Einzelbeiträge:

- 6 Bessere Bedingungen für Bildung!
- 20 Überlastungsanzeigen im Landtag
- 22 Lehrkräfte am Limit
- 24 Kontrovers: Kopftuch in der Schule
- 26 Sprachsensibler Fachunterricht
- 28 Werbung in der Schule
- 30 Aus der Personalratsarbeit
- 31 Die Fach- und Personengruppen: Sozialpädagogische Fachkräfte
- 34 1818: Wie aktuell ist Karl Marx?
- 35 1918: Der Aufstand der Matrosen
- 36 Repression in der Türkei
- 37 Nachruf: Hellfried Graf ist gestorben

# Menschen zurückgewinnen

„Die AfD ist eine rassistische Partei.“ – „Die AfD steht für Sozialabbau.“ So heißen die beiden Schlüsselsätze des Aufrufs „Keine AfD im Landtag“, über den die HLZ berichtet hat (Heft 6/2018). Kein Zweifel: Das ist eine sehr verdienstvolle Initiative, und es ist zum Glück nicht die einzige, die den rassistischen und neoliberalen Charakter der AfD offenlegt.

Allerdings: So wichtig diese Aufklärungsarbeit ist, so wirkungslos würde sie wohl bleiben, wenn sich die Gegnerinnen und Gegner der neuen Rechten darauf beschränken würden. Wer der AfD das Wasser abgraben will, muss nach den Quellen suchen, aus denen ihr Zulauf kommt. Wer ihr den Boden entziehen will, muss zu verstehen versuchen, warum so viele Menschen sie wählen – auch in den Gewerkschaften.

Wohlgedenkt: „Verstehen“ heißt nicht „Verständnis haben“. Erst recht bedeutet es nicht, rassistischen Ideologien plötzlich mit Milde zu begegnen. Wer sie pflegt, muss bekämpft werden, sonst nichts. Das gilt vor allem für die Funktionärinnen und Funktionäre dieser Partei, und zwar unabhängig davon, welchem „Flügel“ sie angehören: Auch die angeblich „Gemäßigten“ sind Rassisten, denn rassistisch ist die gesamte völkische Programmatik der Partei in der Tat.

Dennoch hat der Kampf gegen die AfD auch eine zweite Ebene: den Umgang mit dem Teil ihrer Wählerschaft, der wahrscheinlich über kein geschlossenes rechtes Weltbild verfügt. Anders gesagt: Wer die Wählerinnen und Wähler pauschal gleichsetzt mit der Partei, die es zu bekämpfen gilt, begibt sich der Chance, wenigstens einen Teil von ihnen für die Demokratie zurückzugewinnen.

Ja, diese Form der Differenzierung ist höchst umstritten. Das Problem des Rassismus werde durch den verständnisvollen Hinweis auf die „besorgten Bürger“ kleingeredet, heißt es oft. Aber wird nicht umgekehrt ein Schuh draus? Besteht nicht die Gefahr, Protestwählerinnen und Protestwähler in ihrer Entscheidung für die AfD noch zu bestärken, wenn man sie mit den Ideologen des modernen Rassismus pauschal gleichsetzt? Gehört zur Demokratie nicht auch der Versuch, wenigstens die aus Protest Schwankenden zu überzeugen? Spricht es etwa für demokratisches Selbstbewusstsein, zu glauben, dass die eigenen Argumente dafür nicht genügen?

Aber stimmt es überhaupt, dass nicht alle Wählerinnen und Wähler der AfD ihre Entscheidung aus ideologischen Gründen treffen? Sind da überhaupt welche, die zurückzugewinnen wären? Ja, dafür gibt es Hinweise. Um nur einen zu nennen: Auf die Frage, warum sie sich für eine bestimmte Partei entschieden haben, antworteten nach der Bundestagswahl die meisten Befragten: „aus Überzeugung“. Das geht von 54 Prozent bei der Linken bis zu 78 Prozent bei der Union. Nur bei der AfD nannte eine Mehrheit (61 Prozent) „Enttäuschung über andere Parteien“ als Hauptgrund für ihre Entscheidung.

Noch einmal: Wer rassistische Ideologie verbreitet, ist mit allen demokratischen Mitteln zu bekämpfen, im Zweifel müssen Freundschaften gekündigt und Begegnungen boykottiert werden. Aber, wenn der Verweis auf ein persönliches Erlebnis gestattet ist: Was mache ich mit einem Schüler, der mir erzählt, dass straffällige Ausländer von der Justiz besser behandelt würden als Deutsche? Ich habe das beim Besuch im Powi-Leistungskurs eines hessischen Gymnasiums erlebt. Hätte ich den jungen Mann, sicher bald wahlberechtigt, mit den Worten „Kleiner Rassist“ rechts liegen lassen sollen, weil aus ihm das Echo der AfD-Propaganda sprach?

Es zeugt nicht von Verständnis für rechte Positionen, wenn man zu verstehen versucht, wie soziale Brüche, Abstiegsangst und Unsicherheit im Lebensumfeld manche Wählerinnen und Wähler in die Arme der Rechten treiben. Gerade Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sollten noch mehr Wert darauf legen, diese Menschen für den Kampf um die einzige Alternative zur Schein-Geborgenheit in der völkischen Gemeinschaft zu gewinnen: soziale Sicherheit und echte Daseinsvorsorge in einem Klima gesellschaftlicher Liberalität.

*Stephan Hebel*



**Stephan Hebel**

Stephan Hebel ist Journalist und schreibt regelmäßige Kommentare und Kolumnen in der Frankfurter Rundschau.



# Aus den Niederungen einer „Kulturnation“

Heute oute ich mich. Meine Leser haben Ehrlichkeit verdient! Ich sehe Privatfernsehen. Und zwar nicht nur Spielfilme mit 30 Werbeblöcken, sondern richtig geistig-seelischen Müll. Natürlich tue ich das aus rein wissenschaftlichem Interesse. Schließlich bin ich als Lehrerin für die Medienkompetenz und die ethische Haltung meiner Schüler verantwortlich. Und wenn man den Teufel austreiben will, muss man genau studieren, in welcher Gestalt er sein Unwesen treibt.

Leider kann ich meine Studien nur dann in Ruhe durchführen, wenn mein Mann außer Haus ist. Sonst stellt er sich nämlich sofort spottend neben mir auf und kommentiert alles, so dass man den Originalton gar nicht mehr hört. Mein Mann behauptet, ich sei mit schuld an der Verbreitung solcher Sendungen. Und ich würde durch mein Verhalten den Niedergang unserer dekadenten Gesellschaft beschleunigen. Nicht „Erkenntnisgewinn“ motiviere mich, sondern ordinäre Schadenfreude und unverhüllter Voyeurismus. Wenn ich rachsüchtig wäre, würde ich bei jedem Fußballspiel, das der Gatte goutiert, dasselbe tun. Mich danebenstellen, spotten und querschießen. Aber ich bin nicht rachsüchtig, außerdem kann

mein Mann sehr wütend werden. Fußball ist nämlich ein hohes Kulturgut! Und die Sendungen, die ich bisweilen (!) verfolge, sind nichts als Müll. Sagt mein Mann.

Auf eine gewisse Empörung stoße ich auch bei Freunden und Kollegen, wenn ich bestimmte „Fernsehformate“ erwähne. So etwas sehen sie nicht! Nie und nimmer! Allerdings stellen sie sich im Verlauf solcher Gespräche als bestens informiert heraus. Kennen Sendungen, von denen ich noch nie gehört habe, können die aktuellen Teilnehmer beim Namen nennen und wissen genau, was in der letzten Folge passiert ist. Aber das wissen sie natürlich alles nur aus der Programmvorschau. Der kann man sich nämlich schlecht entziehen. Oder sie sehen solchen Müll nur, wenn sie krank im Bett liegen oder nachts nicht schlafen können. Lügner! Ich bin so ehrlich und gestehe, dass ich donnerstags gegen 22 Uhr auf den Dachboden gehe, zu unserem Hometrainer und zu einem uralten Fernsehgerät. Den Großbildfernseher im Parterre blockiert mal wieder mein Mann, weil er „Tages-themen“ schauen will. Genau zu dieser Zeit sortiert aber Heidi Klum „ihre Mädels“ aus. Arme Kinder, die wirklich meinen, über schauspielerisches Talent zu verfügen, wenn sie beleidigt oder arrogant in die Kamera schauen. Beim Aussortieren der „Topmodels“ wird viel geweint und geküsst.

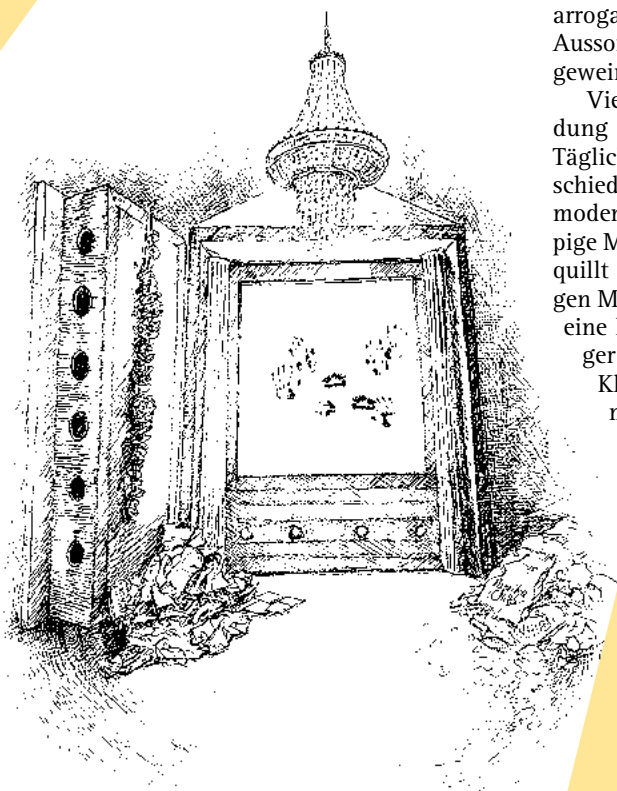
Viel geweint wird auch in der Sendung „Zwischen Tüll und Tränen“. Täglich begleitet VOX Frauen unterschiedlichster Statur in diverse Brautmodenstudios. Da quetschen sich üppige Mädels in schulterfreie Kleider. Da quillt tätowiertes Fleisch aus knallengen Miedern und niemand sagt: „Kind, eine lose fallende Bluse wäre günstiger!“ Da heiraten Frauen in weißen Kleidern, Symbol der Unschuld, die mit ihrem Bräutigam und den gemeinsamen Kindern seit Jahren zusammenleben. Tränenumflort berichten sie, wie der Kindsvater den Verlobungsring in ein Mohnbrötchen eingebakken hat und damit vor ihnen auf die Knie gesunken ist. Gleichberechtigung? Nie gehört.

Wer es gleichberechtigter möchte, muss RTL II einschalten. Da werden auch Männer zum Objekt gemacht. Sechs Exemplare stehen in Telefonzellen. Man sieht nur ihre weißen Beine, alles andere ist verhüllt. Eine Kandidatin sucht hier nach dem Traumpartner. Auf ein geheimes Zeichen hin bewegen sich Jalousien, und die Männer in den Kabinen werden bis zum Bauchnabel enthüllt. Von unten nach oben. Fachkundig diskutieren die Kandidatin und eine hoch qualifizierte Moderatorin die gepiercten und enthaarten Hängepartien. Nach der ersten Enthüllungsrunde wird ein Bewerber aussortiert. Er tritt nackisch aus seiner Zelle und verabschiedet sich großmütig. In jeder Runde werden die Jalousien ein Stück höher gezogen und geben mehr und mehr Tattoos, Piercings und Muskelfleisch preis. Ganz zum Schluss sieht man die Köpfe, und die Männer dürfen einen Satz sprechen, schließlich zählt ja auch die Stimme zum ersten Eindruck. Wenn nur noch zwei Adams übrig sind, zieht sich auch die Kandidatin aus und erwähnt ihren Traumpartner. Mit dem fährt sie zum ersten Rendezvous. Dort sehen sie sich das erste Mal bekleidet, was für beide ausgesprochen vorteilhaft ist.

Dann gibt es noch diese Sport- und Schinderei-Sendung, in der „anders proportionierte Menschen“ 50 bis 100 Kilo abnehmen möchten. Die werden leicht bekleidet auf Autowaagen kalibriert und haben nicht nur Doppelkinne, sondern jede Menge verdoppelter Körperteile. „Was läuft denn da wieder für ein Mist?“, fragt mein Mann, der viel zu früh nach Hause kommt. „Ich wollte nur die Supernanny sehen, da gibt es wirklich richtige gute Erziehungstipps. Aber die Sendung haben sie eingestellt“, erkläre ich voller Bedauern. Es gibt auch nicht mehr dieses befriedigende Format, in dem missratene Gören in die Einöde geschickt werden, wo sie fern von Smartphones und ihrer Clique durch Armut und Arbeit umgezogen werden sollen.

Eigentlich müssten Sie mir dankbar sein! Ich sehe mir quasi stellvertretend für Sie Fernseh-Müll an, damit Sie in der Zeit etwas Besseres tun können: die neuen Romane von Kehlmann oder Zeh lesen, in ARTE einen französischen Spielfilm schauen oder eine Fortbildung zum Thema „Mobbing“ besuchen. Dort könnten Sie doch mal nachfragen, ob es eventuell einen klitzekleinen Zusammenhang zwischen Mobbing in der Schule und Müll im Fernsehen gibt...

Gabriele Frydrych



## **X Landeselternbeirat Hessen wählt neuen Vorstand**

Der Taunussteiner *Korhan Ekinici*, Vater von zwei schulpflichtigen Kindern, wurde zum neuen Vorsitzenden des Landeselternbeirats (LEB) gewählt. Seit einigen Jahren ist er bereits in seiner Heimatstadt und im Rheingau-Taunus-Kreis für die Durchsetzung von Elterninteressen aktiv. Stellvertretende Vorsitzende sind *Zerrin Kiris* aus Niedernhausen (ebenefalls Rheingau-Taunus-Kreis) und *Stephan Wassmuth* aus Lohfelden (Kassel). Stephan Wassmuth ist seit einigen Jahren bereits im Bundeselternrat aktiv und war zuletzt dessen Vorsitzender. Die GEW Hessen gratulierte den neuen Vorsitzenden und dankte dem bisherigen Vorstand, insbesondere dem Vorsitzenden *Rainer Pilz*, für die hervorragende Zusammenarbeit im Interesse der hessischen Eltern, Schülerinnen und Schüler und Lehrkräfte.

## **X Fachtagung „InteA – ein Erfolgsmodell?“ am 27.9.**

**Anschlüsse – Abschlüsse – Ausschlüsse: Donnerstag, 27. 9.2018, 9.30–16 Uhr, Evangelische Akademie Frankfurt Römerberg 9**

Mit „Anschlüssen, Abschlüssen und Ausschlüssen“ befasst sich eine Fachtagung zu den InteA-Kurse an beruflichen Schulen (Integration durch Anschluss und Abschluss) am Donnerstag, dem 27. September in Frankfurt. Veranstalter sind die GEW, der Landesausländerbeirat, die Liga der Freien Wohlfahrtspflege und die LAG Jugendsozialarbeit. Sie wollen eine Zwischenbilanz der 2016 eingeführten InteA-Kurse zum Erwerb der deutschen Sprache ziehen.

Am Vormittag sind Vorträge von *Dr. Sven Sauter* von der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (Bildungswege junger Geflüchteter als Hindernisläufe) und *Prof. Dr. Anke Wegner* von der Universität Trier (Perspektiven der beruflichen Bildung und Integration) vorgesehen. Nach der Mittagspause gibt es Inputs aus der Praxis aus Sicht der Lehrkräfte, der Jugendmigrationsdienste und der Jugendberufshilfe. Den Abschluss bildet eine Podiumsdiskussion mit den Vertreterinnen und Vertretern der Fraktionen im Hessischen Landtag.

• *Infos: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de); Anmeldung: [geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de](mailto:geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de), Fax: 069-971293-93*

## **X GEW fordert: Disziplinarverfahren einstellen!**

Alle Informationen und Bewertungen zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Streikrecht für verbeamtete Lehrkräfte findet man in der Juli-Ausgabe der eftw, der diese HLZ beigelegt ist. Die Staatlichen Schulämter teilten inzwischen mit, dass die Disziplinarverfahren gegen mehrere tausend Lehrkräfte, die dem Streikaufruf der GEW am 16. Juni 2015 gefolgt waren, erneut „zunächst bis zum 31.12.2018“ ausgesetzt bleiben. Dann läuft die Frist für eine Beschwerde gegen das Urteil beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ab. Die GEW forderte, „die Verfahren einzustellen und die Unterlagen aus den Personalakten zu entfernen“. Eine Wiederaufnahme sei für alle Beteiligten unzumutbar. Außerdem sehe das Disziplinargesetz eine Verjährung vor, wenn „seit der Vollendung eines Dienstvergehens mehr als zwei Jahre vergangen sind“ (§ 18 Abs.1 HDG).

## **X Frankfurter Gesamtschulen: Mittwoch, 29. 8. um 19 Uhr**

Die Frankfurter Gesamtschulen laden am 29. August um 19 Uhr zu einer Diskussionsveranstaltung mit den bildungspolitischen Sprecherinnen und Sprechern der Landtagsfraktionen in die Paul-Hindemith-Schule ein. Es geht um die Frage, was Schulen angesichts einer zunehmenden gesellschaftlichen Polarisierung leisten sollen und wie sie dabei unterstützt werden können.

• *Infos: [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)*

## **X Sommerferien in der Landesgeschäftsstelle**

Die Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen (Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt) ist in der Mitte der hessischen Sommerferien vom 9. Juli bis 20. Juli 2018 geschlossen. In dieser Zeit können auch keine E-Mails bearbeitet werden.

Auch die Landesrechtsstelle ist in dieser Zeit nicht besetzt. In fristgebundenen oder dringenden Fällen wenden Sie sich in dieser Zeit als Mitglied bitte direkt an die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH. Die Adressen der einzelnen Büros finden sich unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) > Recht > DGB Rechtsschutz GmbH. Ab Montag, dem 23. Juli 2018, ist die Landesgeschäftsstelle wieder erreichbar.

## **X Praktika – nur zur Steigerung der Employability?**

In der HLZ 6/2018 begründeten *Wibke Dierkes* und *Iris Männle*, die Praktikumsbeauftragten am Institut für Erziehungswissenschaften der Philipps-Universität Marburg, ihre Sorge, dass studienbegleitende Praktika vor allem der „Beschäftigungsbefähigung“ dienen sollen. Durch redaktionelle Kürzungen des Artikels sind einzelne Aspekte weggefallen, die den Autorinnen sehr wichtig sind.

Den vollständigen Beitrag „Praktika nur zur Steigerung der Employability nutzen?!?“ und alle weiterführenden Dokumente findet man jetzt auf der Homepage der GEW unter dem Kurzlink <https://bit.ly/2JUOpDe>.

## **Gesamtschultag der GEW: Dienstag, 4. September, 10–17.30 Uhr**

Die Landesfachgruppe Gesamtschulen lädt am Dienstag, dem 4. September 2018, zum Gesamtschultag der GEW Hessen ein. In Vorträgen und Arbeitsgruppen geht es um die „Perspektiven für die hessischen Gesamtschulen zwischen Inklusion und Zweigliedrigkeit“. Kurz vor der Landtagswahl geht es auch darum, mit den Vertreterinnen und Vertretern der Landtagsfraktionen ins Gespräch zu kommen und die Forderungen der GEW zu artikulieren. Außerdem sind folgende Arbeitsgruppen geplant:

- 1.) Ganztagschule: Viel mehr als „den ganzen Tag Schule“
- 2.) Option Zweigliedrigkeit: Die Chancen des „Bremer Modells“

3.) Wie gelingt Inklusion? Erfahrungen und Perspektiven nach neun Jahren Inklusion

4.) Der Raum als dritter Pädagoge: Bauten für die Schule von morgen

5.) Schule ohne Not(en): Fördern und motivieren statt strafen und disziplinieren

Die Veranstaltung findet im DGB-Haus Frankfurt, Wilhelm-Leuschner-Straße 67-77 (Nähe Hauptbahnhof), statt. Die Akkreditierung als Fortbildungsveranstaltung ist beantragt. Der Teilnahmebeitrag beträgt 15 Euro bzw. 10 Euro für GEW-Mitglieder.

• *Weitere Infos: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de); Anmeldung: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)*

# Bildung braucht bessere Bedingungen – auch in den Kitas

Unter dem Motto „Bildung braucht bessere Bedingungen!“ protestierten am 24. Mai rund 150 Kolleginnen und Kollegen vor dem Offenbacher Rathaus. An der Kundgebung beteiligten sich auch Fachkräfte aus Kita und Sozialarbeit.

Es gelang, eine Menschenkette zwischen Schulamt und Rathaus zu bilden, um deutlich zu machen, dass die Forderungen an beide Behörden gehen. Was Schulen betrifft, hat die Stadt Offenbach einen jahrzehntelangen Sanierungsstau zu verantworten, der zu vielen Mängeln geführt hat. Der wird nach und nach – möglichst kostengünstig – abgearbeitet. Schulen, die noch warten müssen, sind arm dran, auch im Hinblick auf die in den 1970er Jahren rücksichtslos verbauten Schadstoffe bis hin zum tödlichen Asbest.

Im Kitabereich, für den die Stadt direkt verantwortlich ist, gibt es viel zu verbessern. Das gilt nicht nur für die geradezu schändliche Bezahlung der Fachkräfte, sondern auch für die Arbeitsbedingungen der Erzieherinnen und Erzieher, die in Vollzeit-tätigkeit kaum noch zu ertragen sind. Schließlich weist pädagogisches Arbeiten in der Stadt Offenbach zahlreiche anspruchsvolle Komponenten auf und ist oftmals sehr anstrengend. Sozialpädagogische Fachkräfte im GEW-Kreisvorstand Offenbach-Stadt und im

Vorsitzendenteam sorgten dafür, dass anlässlich des Aktionstags auch Forderungen zu den Arbeitsbedingungen an Offenbacher Kitas aufgestellt und an den zuständigen Bürgermeister Peter Schneider gerichtet wurden. Um der Forderung der UN-Kinderrechtskonvention gerecht werden zu können, „die Persönlichkeit, die Begabung und die geistigen und körperlichen Fähigkeiten des Kindes voll zur Entfaltung zu bringen“, benötigen die Kinder

- anspruchsvolle Räume, um ihre Forschungen auf ihrem individuellen Lernstand und Interesse anstellen zu können,
- ausreichend Zeit, um diese Forschungen in dem ihnen angemessenen Tempo anstellen zu können,
- stabile Bindungen zu Erwachsenen, die ihnen die nötige Sicherheit in ihren Explorationen bieten und
- gute Beziehungen auf Augenhöhe mit Erwachsenen, die sich gemeinsam mit ihnen auf Entdeckungstour begeben und ihnen Kommunikationen anbieten, an denen sie wachsen können.

Dafür müssen aus Sicht der GEW Offenbach die folgenden Bedingungen erfüllt werden:

- sehr gut ausgebildetes und weitergebildetes und hoch motiviertes Personal – auch für die anspruchsvollen Aufgaben von Kita-Leitungen
- ein Personalschlüssel, der die Erledigung der genannten Aufgaben kontinuierlich ermöglicht und Ausfall- und Vorbereitungszeiten angemessen berücksichtigt
- Räumlichkeiten, die Kindern gerecht werden: großzügige Außengelände, anregende Gruppenräume, Räumlichkeiten zur Differenzierung wie Bewegung, Gestaltung, Ruhe etc.

Diese Bedingungen sind nach Auffassung der sozialpädagogischen Fachkräfte in der GEW in Offenbach „keineswegs flächendeckend erfüllt“:

„Wir sehen viele Teams, die sehr kreativ mit dem Mangel an allen Ecken umgehen und ihr Bestes geben, um ihrem pädagogischen Anspruch einigermaßen gerecht zu werden. Mangelverwaltung ist aber kein akzeptabler Rahmen für das, was wir unser wertvollstes Gut nennen – unsere Kinder.“

## Forderungen an Land und Stadt

Deshalb schließt sich die GEW Offenbach den Forderungen der GEW Hessen an eine zukünftige Landesregierung an, die der GEW-Kreisvorstand in einer Erklärung für den Kita-Bereich wie folgt konkretisiert. Er fordert

- eine deutliche Verbesserung des Personalschlüssels im Kitas mit einer Zielmarke von 1 zu 8 im Bereich der 3- bis 6-Jährigen und 1 zu 3 im U3-Bereich.
- eine maximale Gruppengröße von 20 Kindern im Ü3-Bereich bzw. 10 Kindern im U3-Bereich
- eine Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, um das notwendige Personal dafür zu gewinnen
- Vergütung der gesamten Ausbildungszeit und deutlich bessere Bezahlung der Fachkräfte
- gesetzlich verankerte Regelung zu „mittelbarer pädagogischer Arbeit“
- deutlich stärkere Berücksichtigung von sozialen oder sprachlichen Problemlagen
- Freistellung für Leitungsaufgaben, auch für die Stellvertretungen

Von den Verantwortlichen der Stadt Offenbach fordert die GEW

- frühkindliche Bildung als Recht der Kinder an die Erwachsenen zu begreifen und nicht als zu bewältigende Verwaltungsaufgabe, den pädagogischen Gedanken konsequent bei der Planung von Kitaneubauten zu berücksichtigen
- sich beim Personalbedarf deutlich oberhalb des gesetzlichen Minimums zu bewegen
- tatsächlich qualifizierte Fachkräfte anzustellen und teilqualifizierte Mitarbeiterinnen nachzuqualifizieren
- unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und
- die freien Träger dazu zu befähigen, dem dann leuchtenden Beispiel des öffentlichen Trägers zu folgen

Der Offenbacher Bürgermeister hat jedenfalls schon mal reagiert: Er wolle, so sagte er bei der Übergabe der Forderungen, „gerne unseren Dialog fortsetzen“ Wir werden sehen, wohin der führt.

Till Günther, Robert Horak und Michael Köditz, GEW Offenbach



Rund 150 Kolleginnen und Kollegen bildeten eine Menschenkette vom Staatlichen Schulamt als der Vertretung des Landes Hessen zum Sitz der Stadtverwaltung, die für die Schulen als Schulträger und für die Kindertagesstätten zuständig ist.



# GEW Bildung braucht bessere Bedingungen

Die Arbeitsbedingungen in den hessischen Bildungseinrichtungen haben sich in den letzten Jahren stetig verschlechtert. Die Aufgaben und Anforderungen nehmen zu, die Arbeitsbelastung steigt. Die Arbeitszeit der Lehrkräfte ist weiterhin zu hoch, der Nachwuchs fehlt in allen Bildungsbereichen und in den Gebäuden regnet es oft durch die Decke.

Deshalb fordert die GEW Hessen von der nächsten Landesregierung ein „Sofortprogramm für gute Bildung“ für Kitas, Schulen und Hochschulen in Höhe von 500 Millionen Euro pro Jahr.

## GEW fordert Sofortprogramm

Zur Finanzierung des Programms stehen die zusätzlichen Mittel aus der Neuordnung der Bund-Länder-Finanzbeziehung mit 585 Millionen Euro zur Verfügung. In der mittelfristigen Haushaltsplanung des Landes Hessen ist genügend Geld da, um dieses Programm zu finanzieren. Unser Programm war auch schon Gegenstand der Debatten im Landtag (HLZ S.20).

Dieses Sofortprogramm umfasst die Bereiche Schule und Hochschulen sowie den qualitativen Ausbau der Kindertagesstätten.

## Konferenzen der Personalräte und GEW-Vertrauensleute vormerken

Nach den Sommerferien finden zu nächst vier regionale Tagungen für Personalräte und GEW-Vertrauensleute statt:

- für den Bezirksverband Mittelhessen am 21. August 2018 in Wetzlar
  - für den Bezirksverband Südhessen am 22. August 2018 in Darmstadt
  - für den Bezirksverband Nordhessen am 23. August 2018 in Kassel und
  - für den Bezirksverband Frankfurt am 29. August 2018 in Frankfurt
- Dienstbefreiung für die „Ausübung einer (...) ehrenamtlichen (...) gewerkschaftlichen Betätigung“ kann auf der Grundlage von § 69 Hessisches Beamtengesetz erteilt werden, das auch auf Tarifbeschäftigte anzuwenden ist.*

Im Schulbereich fordert die GEW

- 80 Millionen Euro für Arbeitszeitverkürzung und Schuldeputate
- 70 Millionen Euro für die Gleichstellung der Grundschullehrkräfte
- und jeweils 50 Millionen Euro für echte Ganztagschulen und für die Verwirklichung des Menschenrechts auf inklusive Bildung

Außerdem fordert die GEW Hessen von der nächsten Landesregierung, den Investitionsbedarf für die Sanierung von Bildungseinrichtungen umfassend zu erheben, gesetzliche Mindeststandards bezüglich der Einrichtung und Ausstattung von Schulgebäuden festzulegen, die sich an zeitgemäßen pädagogischen und ökologischen Anforderungen orientieren, und die kommunalen Schulträger bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

In der Woche vom 22. bis 26. Mai 2018 fanden an verschiedenen Orten in Hessen Aktionstage der GEW statt, unter anderem in Rüsselsheim, Fulda, Wiesbaden, Offenbach, Michelstadt, Bensheim, Limburg, Bad Nauheim, Hofheim und Frankfurt. Mit kreativen Aktionen machten die GEW-Kreisverbände in der Öffentlichkeit deutlich, warum man für Bildung bessere Bedingungen braucht.

## Demonstrationen in Frankfurt und Kassel am 22. September

Für Samstag, den 22. September 2018, ruft die GEW Hessen gemeinsam mit Bündnispartnerinnen und Bündnispartnern, Schülerinnen, Schülern, Eltern und Studierenden zu einem landesweiten Protesttag mit Demonstrationen in Frankfurt und Kassel auf. Fünf Wochen vor der Landtagswahl wollen wir noch einmal unsere gemeinsamen Forderungen für gute Bildung in Kitas, Schulen und Hochschulen öffentlichkeitswirksam vortragen. Die GEW ruft alle Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme auf, um zu zeigen, wie viele wir sind.

- Weitere Informationen zum Sofortprogramm und alle aktuellen Termine findet man auf der Homepage der GEW Hessen [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de).



Fotos von oben nach unten: „Sie lassen uns im Regen stehen“ (Schulfest der Fried-Lübbecke-Schule Frankfurt), „Runter mit den Pflichtstunden“ (Hauptwache Frankfurt), „Bildung braucht bessere Bedingungen“ (Offenbach), „Wir backen Lehrerinnen und Lehrer“ (Rüsselsheim)



# Besser, zusammen, stärker?

## Gelingensbedingungen multiprofessioneller Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit unterschiedlicher Professionen im Schulbereich verläuft nicht immer spannungs- und reibungs-frei. Wo liegen Stolpersteine der Zusammenarbeit? Worin bestehen Gemeinsamkeiten und wo die Unterschiede? Wie können die verschiedenen Professionen einen gemeinsamen Kompass entwickeln? Und welche Rahmenbedingungen brauchen sie dazu?

Die GEW organisiert Personal von der Kindertagesstätte bis zur Erwachsenenbildung. Im Rahmen unserer Fortbildungen oder Fachtagungen treffen also verschiedene Professionen aufeinander, die ein durchaus unterschiedliches Verständnis von Bildungsprozessen haben. Sie haben vielleicht sogar ganz offiziell einen unterschiedlichen Erziehungs- oder Bildungsauftrag. Sie arbeiten für unterschiedliche Arbeitgeber und für unterschiedlich viel Geld. Und manchmal sprechen sie nicht mal dieselbe Sprache.

Wenn wir auf unseren Veranstaltungen die Rollen und das professionelle Selbstverständnis der Kolleginnen und Kollegen spielerisch erarbeiten und reflektieren, treten oft unausgesprochene und mitunter auch falsche Erwartungen der anderen Profession gegenüber zutage:

- Regelschullehrkräfte erwarten von den Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen konkrete Unterstützung in ihrem Fach oder im Umgang mit Heterogenität, obwohl jene in ganz anderer Hinsicht ausgebildet und spezialisiert sind.
- Gelegentlich kommen explizit Statusfragen zur Sprache: „Warum bekommt die Sonderpädagogin A13, obwohl sie sich nur um zwei oder drei Kinder kümmert?“
- Auch zwischen schulischem und sozialpädagogischem oder nicht-unterrichtendem Personal können „falsche“ und oft sehr tradierte Vorstellungen von der jeweils anderen Profession die gemeinsame Arbeit auf Augenhöhe behindern: Lehrkräften wird unterstellt, sie hätten „die Kinder nicht im Blick“, Erzieherinnen und Erzieher, sie würden „nicht fachlich und strukturiert arbeiten“.

Die multiprofessionelle Zusammenarbeit steht also zuallererst vor der Herausforderung, interprofessionelle Haltungen, Vorurteile, spezifische Gewohnheiten und pädago-

gische Zugänge zu klären und gemeinsam zu bearbeiten, damit die Kooperation reibungslos und produktiv verlaufen kann. Häufig werden nämlich die eigene Rolle und die eigenen Aufgaben in Abgrenzung zu den anderen Professionen formuliert, gemeinsame Aufgaben oder gar gleiche Ziele hingegen nicht definiert oder nicht erkannt. Dabei ist ein gemeinsames professionelles Verständnis der schulischen Arbeit genauso wichtig wie die wertschätzende Anerkennung der Unterschiede.

### „Meine Kinder – deine Kinder“

Inklusive Lernprozesse gelingen dann am besten, wenn alle Beteiligten eine gemeinsame Verantwortung für die Klasse oder Lerngruppe entwickeln, an einem Strang ziehen und dabei ihre jeweilige Fach- und berufliche Handlungskompetenz einbringen. Dies ist jedoch vielerorts nicht der Fall, denn die Probleme liegen auf dem Tisch:

- Allgemeinpädagogische und sonderpädagogische Professionen sollen in einem hochselektiven, an getrennten Bildungsgängen ausgerichteten System alle Lernenden im multiprofessionellen Team individuell fördern.
- In den meisten Bundesländern gibt es keine überzeugenden Konzepte für eine solche Kooperation, weil die Implementierung der Zusammenarbeit im Rahmen einer entsprechenden „Personalplanung“, Fort- oder sogar Ausbildung nicht sorgfältig vorbereitet wurde oder die gemeinsame Klassenverantwortung gar nicht intendiert ist.
- Beide Professionen reproduzieren die Muster, die die Kolleginnen und Kollegen im gegliederten Schulsystem und in einer entsprechenden Ausbildung „gelernt“ haben und die sich in der Haltung „Meine Kinder – deine Kinder“ niederschlagen können (1).
- Vielfach hat die allgemeinbildende Lehrkraft die „Normalität“ im Blick und der Sonderpädagoge oder die Sonderpädagogin die „Behinderung“ (2), so dass das Prinzip der Sonderschulung schlichtweg in die Klasse verlegt wird.

Derlei Abgrenzungen untereinander können die multiprofessionelle Zusammenarbeit belasten und gemeinsame Ziele verstellen.

### Häufig genannte Probleme

In der Praxis multiprofessioneller Zusammenarbeit werden folgende Probleme besonders oft genannt:

- unklare Zuständigkeiten
- keine festen Zeiten und Räume
- unterschiedliche Arbeitszeiten; Schwierigkeiten bei der Terminierung von Teamsitzungen
- Erleben der Teamarbeit als (zusätzliche) Belastung
- zu wenig personelle Ressourcen; überbeanspruchte oder nicht verfügbare Fachkräfte
- mangelnde Verankerung oder Akzeptanz des nicht unterrichtenden Personals bei Kollegium oder Schulleitung
- unterschiedliche Bezahlung
- fehlende Augenhöhe, fehlende gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung

### Der Rahmen muss stimmen

Zur gelingenden Zusammen- und Teamarbeit in Schulen gehört zuallererst, das erforderliche zusätzliche Personal zu finanzieren und personelle Kontinuität herzustellen, damit sich Schulen auf eingespielte Teams stützen können. Die Bedingungen an den Schulen sind so zu gestalten, dass die verschiedenen Professionen auf Augenhöhe zusammenarbeiten und gemeinsam die Schulentwicklung gestalten können. Strukturell bedeutet dies in erster Linie die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung sowie die Bereitstellung fester Arbeitszeitfenster und Räume.

Weitere Probleme ergeben sich mitunter aus unterschiedlichen Dienstherren und dem unterschiedlichen Status der



Kolleginnen und Kollegen. Zusätzlich zu den Lehrkräften mit unterschiedlichen Lehrämtern kommen vermehrt DaZ-Lehrkräfte oder Integrationshelferinnen und -helfer in die Schulen. Die Zahl der Kolleginnen und Kollegen mit befristeten Verträgen, Honorarverträgen oder Mini-Jobs ist enorm gestiegen, insbesondere im Kontext von Ganztagschulen und Inklusion. Außerunterrichtliche Aufgaben der Schulsozialarbeit, in der Nachmittagsbetreuung, bei Einzelfallhilfen oder im Rahmen der Berufsorientierung werden ganz oder teilweise von freien Trägern übernommen. Das kann weitere Schwierigkeiten mit sich bringen, weil diese Kolleginnen und Kollegen nicht als Teil des Kollegiums wahrgenommen werden oder Personalräte keine Vertretungsmöglichkeiten haben. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind insbesondere prekäre Beschäftigungsverhältnisse ohne Tarifbindung abzulehnen.

### Multiprofessionelles Handeln will gelernt sein

In den „Leitlinien der GEW für eine innovative Lehrer\_innenbildung“, die der Gewerkschaftstag im Mai 2017 beschlossen hat, heißt es unter anderem:

*„Multiprofessionelle Zusammenarbeit muss in allen Phasen der Lehrer\_innenbildung strukturell und konzeptionell verankert werden. Angehende Lehrer\_innen sollen in ihrer Ausbildung ein Verständnis der gemeinsamen Verantwortung im multiprofessionellen Team sowohl für die einzelnen Lernenden und Lerngruppen als auch für die Entwicklung ihrer Schule gewinnen und diese möglichst oft praktizieren können.“*

In der Ausbildung soll also nicht nur über Formen der Zusammenarbeit gesprochen werden, sondern sie sollte angebahnt, ausprobiert und reflektiert werden. Über professionsübergreifende Fort- und Weiterbildungsangebote hinaus tritt die GEW daher perspektivisch für ein gemeinsames bildungswissenschaftliches Kerncurriculum für alle Pädagoginnen und Pädagogen ein. Einstweilen sollten vermehrt Modelle wie das Bremer Projekt „Von Anfang an gemeinsam“ erprobt werden, in dem die verschiedenen Ausbildungsinstanzen für Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen gemeinsame Lehrveranstaltungen anbieten. Aufgrund des engen Zusammenhangs von Kooperation und Schulentwicklung sollte das Thema Schulentwicklung mit besonderem Fokus auf die Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklung auch in der Ausbildung verankert werden.

### Professionspolitik und Berufsethik

Damit sich gemeinsame pädagogische Konzepte und eine gemeinsame Berufsethik entwickeln können, werden Methoden und Instrumente immer bedeutsamer, die eigentlich schon lange in der Schulentwicklung und in der Aus- und Fortbildung ihren festen Ort haben sollten: professionelles Feedback, kollegiale Fallberatung, kooperative Planung, Hospitation oder Supervision.

Darüber hinaus tritt die GEW in ihrem Beschluss dafür ein, dass auch berufsethische Fragen bereits in der Ausbildung einen Platz haben:

*„Die GEW fordert eine partizipative berufsethische Diskussion und Reflexion in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrer\_innen (...). Hierfür stellt das ‚Berufsethos der im Bildungs- und Erziehungsbereich Beschäftigten‘ der Bildungsinternationalen eine gute Grundlage dar.“*

Besonders die bildungspolitische und pädagogische Herausforderung der Inklusion erfordert eine gemeinsame Reflexi-



on der beteiligten Pädagoginnen und Pädagogen über Werte und Haltungen in der täglichen Zusammenarbeit, über den „inneren Kompass“ des eigenen und gemeinsamen Handelns:

- weg von Systemen, die sich passende Kinder „suchen“, hin zu Systemen, die sich an Kinder anpassen
- weg von der „Fürsorge“ hin zu echter Teilhabe und einer kinderrechtsbasierten inklusiven Haltung, wie sie der Berufsethos der Bildungsinternationalen formuliert (3)

Sowohl die Bildungsverantwortlichen als auch die Kolleginnen und Kollegen sollten die multiprofessionelle Zusammenarbeit und deren berufsethische Dimensionen nicht als Extraaufgabe, sondern als Kernaufgabe von Pädagoginnen und Pädagogen begreifen, für die es in der Ausbildung und in der alltäglichen Arbeit Ressourcen, Raum und Zeit geben muss. Als multiprofessionell zusammengesetzte Bildungsgewerkschaft setzen wir uns für Verständnis, Respekt und ein anerkennendes Bewusstsein für die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten der Kolleginnen und Kollegen ein. Der gemeinsame Bildungsauftrag ist es, alle Kinder und jungen Menschen zur Entfaltung ihrer Potenziale in einem inklusiven und demokratischen Bildungswesen zu bringen, das sich an Kinder- und Menschenrechten und an Nachhaltigkeit orientiert.

Martina Schmerr

Martina Schmerr ist Referentin im Vorstandsbereich Schule des Hauptvorstands der GEW; Kontakt: [martina.schmerr@gew.de](mailto:martina.schmerr@gew.de)

Bei dem Artikel handelt es sich um eine bearbeitete und gekürzte Fassung eines Beitrags in der Zeitschrift PÄDAGOGIK, Heft 11-2017 Schwerpunkt „Multiprofessionelle Teams“.

(1) Thomas Franzkowiak: Meine Schüler, deine Schüler, unsere Schüler – Welche Kompetenzen erwarten GrundschullehrerInnen von den sonderpädagogischen Lehrkräften im Gemeinsamen Unterricht? In: Gemeinsam leben. Zeitschrift für Inklusion, 20. Jg., 1/2012, S. 12-19

(2) Hans Wocken: Die Bildung von Sonderpädagogen neu denken! in: Verband der Blinden- und Sehbehindertenpädagoginnen (Hrsg.): Sehgeschädigte Kinder in allgemeinen Schulen – heute ein Regelfall? Hannover 1998, S. 20-37; [www.hans-wocken.de/Werk/werk35.pdf](http://www.hans-wocken.de/Werk/werk35.pdf)

(3) GEW und Bildungsinternationale (2013/2005): Erklärung der Bildungsinternationalen zum Berufsethos der im Bildungs- und Erziehungsbereich Beschäftigten

### GEW-Fachtagung am 6. September in Frankfurt

Martina Schmerr ist eine der Referentinnen bei der GEW-Fachtagung zur Arbeit in multiprofessionellen Teams am 6. September in Frankfurt (HLZ S. 14).



# Voll von der Rolle?

## Lehrer(fort-)bildung für die professionelle Rollenfindung

„Ihr müsst einfach klar eure Rolle definieren!“ So lautet der simpel klingende Lösungsvorschlag für die multiprofessionelle Zusammenarbeit im „inklusiven Team“. Das klingt einfach und ist doch sehr kompliziert, da alle vor Ort wissen: Es reicht nicht, dass ich auf einem Schulentwicklungstag meine Rollendefinition in drei Schlagworten auf ein Moderationskärtchen schreibe und zu den anderen an die Kartonwand hefte. Damit ist das Problem der Rollenfindung nicht gelöst, auch wenn es alle an diesem Schulentwicklungstag gut und ernst meinten, denn es artikuliert sich vielmehr in einer großen wechselseitigen Abhängigkeit aller Akteure in der Praxis (1).

### „Echte Lehrkräfte“ und „Fördertanten“

Deutlich wird das an den Aussagen einer Sonderpädagogin einer Integrierten Gesamtschule, die dort gemeinsam mit Regelschullehrkräften in Integrationsklassen mit Kindern mit diagnostiziertem sonderpädagogischem Förderbedarf unterrichtet (2). Diese lobt vollkommen unerwartet den ansonsten ja eher unbeliebten Vertretungsunterricht, da sie dann *„öfter mal auch die ganze Klasse hat“*. Das ist ihr wichtig für *„ein besseres Standing in der Klasse“*. Ihre Rollenfindungsschwierigkeiten im Team-Teaching resultieren nämlich nicht nur aus wenig gleichwertigen Kooperationsformen mit den Regelschullehrkräften (3), sondern auch aus der daraus unmittelbar resultierenden mangelnden Akzeptanz bei den Schülerinnen und Schülern:

*Denn wenn man sich „immer nur um die Schwächeren kümmert oder immer nur, ja, mit den Förderkindern arbeitet, dann kann das sein, dass die Stärkeren irgendwie, dass die das nicht ganz ernst nehmen, dass du da, Frau Gerber ist ja die Fördertante hier bei uns (...), die hat uns gar nichts zu sagen, weil wir machen Abitur.“*

Ganz gleich also wie diese Förderpädagogin ihre eigene Rolle definiert, so wird diese immer auch vom System der Klasse bzw. der Schule mit definiert. In diesem Falle sind dies die leistungsfähigen Schülerinnen und Schüler, deren Einstellung die Förderpädagogin lachend so beschreibt:

*„Frau Gerber ist ja eigentlich nur für die da, die es nicht rallen. Und, äh, gut das ist nicht ausgesprochen, aber das ist so mein Empfinden, vielleicht stimmt es auch gar nicht.“*

Unklar bleibt allerdings, ob ihr unsicheres Lachen eher auf ihre eigene Verunsicherung oder auf die Haltung der Schülerinnen und Schüler zurückzuführen ist. Auf jeden Fall fährt sie erneut mit lachendem Unterton fort:

*„Wenn ich denen mal was sage, dass die überhaupt nicht reagieren, während wenn ich im gleichen Ton einem Förderschüler, beziehungsweise es sind ja oft auch Kinder mit Migrationshintergrund, (...) dass die schon sehr auf mich reagieren und auch, ach also auch nicht alle, ne, es gibt auch mal Disziplinprobleme, aber wenn ich zum Ahmet sag, Mensch, hör mal zu, das darfst du aber nicht, dann reagiert der mehr auf mich als einer von diesen [leiser] Gymnasialempfehlungskindern.“*

Deutlich wird hier, dass die eigene Rollendefinition immer abhängig ist von den Rollendefinitionen der anderen im Sys-

tem. Das bedeutet hier: So lange die Schülerinnen und Schüler das Labeling praktizieren und neben der Kategorisierung „sonderpädagogischer Förderbedarf“ die positiv diskriminierende Kategorie „Gymnasialempfehlungskinder“ aufmachen, d.h. ihre „eigene Diagnose“ als Leistungsträger dem System zurückspiegeln, werden automatisch damit auch die Lehrkräfte des Teams in ihren Zuständigkeiten eingeteilt: *„echte Lehrkräfte“* für die Guten und *„Fördertanten“* für diejenigen, *„die es nicht rallen“*.

In mehreren Forschungsprojekten versuchen wir, dieser Problematik der Rollenfindung zu begegnen, indem wir aus Fallbeschreibungen wie der vorangegangenen Diskussionsanlässe für die Lehreraus- und -fortbildung entwickeln, die es dann erlauben, Handlungsalternativen zu entwickeln.

### Konzepte für die Lehrerbildung

In dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt Bi<sup>professional</sup> (FKZ 01JA1608) im Rahmen der gemeinsamen Qualitätsoffensive Lehrerbildung von Bund und Ländern haben Bachelorstudierende unterschiedlicher Lehramtsstudiengänge der Universität Bielefeld die Möglichkeit, in Praktika konkrete Erfahrungen in der Arbeit mit bildungsbenachteiligten Schülerinnen und Schülern und mit Kindern und Jugendlichen mit Fluchterfahrung zu sammeln. Hier zeigt sich, dass die Lehramtsstudierenden durchaus hinsichtlich der avancierten pädagogischen Techniken auf ein nicht unerhebliches Methodenrepertoire zurückgreifen können, während Fragen der Umsetzung politischer Teilhabe (4) oder der biographisch belasteten Persönlichkeitsentwicklung (5) sie vielfach überfordern. Um auch solche Fragen später im multiprofessionellen Team ko-konstruktiv bearbeiten zu können, werden Formate entwickelt, innerhalb derer Lehramtsstudierende zusammen mit Studierenden der Sozialen Arbeit in Tandems Schulen erkunden, um ihre jeweils unterschiedlichen professionellen Sichtweisen miteinander abzugleichen. Die Hoffnung ist, dass Studierende, die bereits in der Ausbildung sich intensiv auf die „andere Perspektive“ der kooperierenden Profession eingelassen haben, bereits im Studium Kommunikationsformen erproben und vermittelt über eine „gemeinsame Sprache“ dann auch Kooperationsfähigkeiten erwerben können, die das spätere Zusammenarbeiten erleichtern (6).

### Konzepte für die Lehrerfortbildung

In Zusammenarbeit mit einer Gruppe von Lehrerforschenden und -forschern der Bielefelder Versuchsschule Oberstufen-Kolleg sollen mehrere Konzepte erarbeitet werden, sowohl für Einzelfortbildungsmaßnahmen als auch für schulinterne Lehrerfortbildungen für die gesamte Schule (SchILF). So untersuchen wir im Projekt ProFiS (FKZ 01NV1702A-D) die „Professionalisierung durch Fallarbeit für die inklusive Schule“. Das Forscherteam des Verbundprojekts der Universitäten Bielefeld (Allgemeine Erziehungswissenschaft),



Flensburg (Schulpädagogik), Frankfurt am Main (Sonderpädagogik) und Siegen (Soziale Arbeit) ist selbst multiprofessionell zusammengesetzt und entwickelt Fortbildungsmaterial anhand von Fallstudien zu Schulbegleitungen, die im derzeitigen System für viel Irritation sorgen. Dieses soll dann in einem Fortbildungssetting mit Professionellen in unterschiedlichen Positionen (Schulleitungen, Regelschullehrkräfte, Sozialpädagogik, Sonderpädagogik, Schulpsychologie) diskutiert werden, um durch die Fallstudien zu Schulbegleitungen dazu angeregt zu werden, die eigenen Aufgabenbereiche innerhalb des Organisationsganzen und der pädagogischen Gesamtkoordination zu definieren (7).

Im Projekt *Re-L\_ink* (FKZ: 01NV171 OC) zum Thema „Reflexion, Leistung/Inklusion – Qualifizierungserfordernisse für einen reflexiven Umgang mit Leistung in der inklusiven Sekundarstufe“ gehen wir der Frage nach, wie Lehrkräfte die beiden „Bildungsaufträge“ von Leistungsorientierung einerseits und individuell angemessener inklusiver Bildung für alle andererseits in der Praxis konkret bearbeiten. Diese Analysen zu den spezifischen Bewältigungsmodi dieses Spannungsfeldes von gleichzeitiger Inklusions- und Leistungsorientierung sollen dann wiederum in Fallbeschreibungen übersetzt werden, die in Lehrerfortbildungsmaßnahmen und einer darauf aufbauenden SchILF-Konzeption eingesetzt werden. Hierbei möchten wir sowohl auf die individuellen Bewältigungsmodi in Einzelfortbildungen eingehen, da ein Vorgängerprojekt gezeigt hat, wie unterschiedlich die Perspektiven auf Leistung und Inklusion zwischen Lehrkräften und Professionellen der Sozialen Arbeit sein können (8), und zugleich eine schulinterne Lehrerfortbildung für die ganze Schule konzipieren. Denn wir gehen fest davon aus, dass eine Schule, die angesichts des durch Leistungstests und zentrale Prüfungen entstehenden Leistungsdrucks nicht für sich eine reflektierte Schulkultur entwickelt hat, wie in dieser Situation die Ansprüche auf inklusiven Unterricht durchzusetzen sind, auto-

matisch unbewusst in die Dominanz einer nicht-inklusive Leistungsorientierung zurückfallen wird.

Denn wie die „Fördertanten“ und „Gymnasialempfehlungskinder“ zeigen: Seine Rolle definiert man nie allein!

**Martin Heinrich**

Prof. Dr. Martin Heinrich ist Professor für Schulentwicklung und Schulforschung und Leiter der Wissenschaftlichen Einrichtung der Versuchsschule Oberstufen-Kolleg der Universität Bielefeld.

- (1) S. Bender und M. Heinrich (2016): Alte schulische Ordnung in neuer Akteurkonstellation? 62. Beiheft ZfPaed, S. 90-104.
- (2) Dazu ausführlich: M. Heinrich, A.-K. Arndt und R. Werning (2014): Von „Fördertanten“ und „Gymnasialempfehlungskindern“. Professionelle Identitätsbehauptung von Sonderpädagog/inn/en in der inklusiven Schule. In: ZISU (3), 1, S. 48-71.
- (3) M. Heinrich und R. Werning (2013): „It's Team-Time“? Unterrichts-kooperation von Sonderpädagog/inn/en und Fachlehrkräften angesichts zeitlich knapper Ressourcen und asymmetrischer Beziehungen. Journal für Schulentwicklung, 17(4), S. 26-32.
- (4) M. Heinrich und J.C. Störtländer (2017): PISA als epochaltypisches Schlüsselproblem der Erziehungswissenschaft? In K.-H. Braun, F. Stübig und H. Stübig (Hrsg.): Erziehungswissenschaftliche Reflexion und pädagogisch-politisches Engagement. Wiesbaden: VS, S. 93-108.
- (5) M. Heinrich und K. te Poel (2018): Integration durch Leistung als „Inklusionsfalle“. In: M. Walm, T. Häcker, F. Radisch und A. Krüger (Hrsg.): Empirisch-pädagogische Forschung in inklusiven Zeiten. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 253-268.
- (6) B. Hopmann, C. Demmer und O. Böhm-Kasper (2017): Multiprofessionelle Kooperationen in inklusiven Ganztagschulen als Erfahrungs- und Reflexionsfeld angehender Lehrkräfte und sozialpädagogischer Fachkräfte. In: N. Thieme und M. Silkenbeumer (Hrsg.): Die herausgeforderte Profession – Soziale Arbeit in multiprofessionellen Handlungskontexten. Lahnstein: neue praxis, S. 95-106.
- (7) C. Demmer, M. Heinrich und A. Lübeck (2017): Rollenklärung als zentrale Professionalisierungsherausforderung im Berufsfeld Schule angesichts von Inklusion. In: DDS – Die Deutsche Schule, (109), 1, S. 28-42.
- (8) M. Heinrich, C. Faller und N. Thieme (2014): Neue alte Bildungsgleichheit durch professionskulturellen Dissonanzausgleich in differenziellen Lernmilieus? In: DDS – Die Deutsche Schule, (106), 1, S. 30-49

## Aus der Praxis: Teamarbeit an einer Förderschule

Zehn Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention gibt es weiterhin die Förderschulen, insbesondere im Bereich der Förderschwerpunkte Geistige Entwicklung (GE) und Körperlich-Motorische Entwicklung (KME). Als Pädagoginnen und Pädagogen an einer KME-Schule sehen wir uns auf dem Weg zur „Restschule“. Umso wichtiger ist den Kolleginnen und Kollegen an den Förderschulen, die Arbeit im multiprofessionellen Team zu pflegen und zu erhalten. An diesen Schulen arbeiten nicht nur Lehrkräfte, sondern auch sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst des Landes Hessen als Erzieherinnen und Erzieher, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen und als Therapeutinnen und Therapeuten. Die Pflege wird von einem anderen Träger übernommen, arbeitet aber gleichberechtigt mit im Team. Dasselbe gilt für die Therapeutinnen und Therapeuten von „außerhalb“.

Die Professionen gestalten den Schulalltag gemeinsam. Jede Profession übernimmt gemäß ihrer Ausbildung einen Teil des Tagesgeschehens. So ist jede in der Lage, sich von den anderen etwas abzuschauen, Besonderheiten und Techniken zu lernen: Wie lagere ich ein Kind physiologisch richtig? Wie verhalte ich mich bei einem epileptischen Anfall? Wie funktioniert die Technik der Nahrungssonde? Wie gehe ich mit dem Gerät für die unterstützte Kommunikation um?



Ulrike Watzke, Silke Mayer-Schwab und Heide Krodell-Johne

Die Erfahrungen der einzelnen Personen können somit auf kurzem Wege an alle weitergegeben werden, was einen offenen Umgang miteinander und das Vertrauen in die Profession der anderen voraussetzt. Teamfähigkeit bedeutet hier, dass jede und jeder spontan und flexibel auf Situationen reagieren kann, was wiederum bedeutet, dass man andere wertschätzt und sich bemüht, trotz aller Regeln und Strukturen, die ein Schulalltag vorgibt, mit völlig neuen Situationen zurechtzukommen.

Der große Vorteil im Team zu arbeiten ist, dass man schnell in der Lage ist, mit einem kleinen Schülerkreis zu differenzieren, kleinere Fördereinheiten anzubieten. Da die Kolleginnen und Kollegen von der sonderpädagogischen Zu-

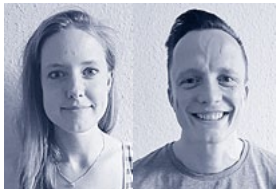
satzausbildung enorm profitieren und sie ihre erweiterten Kompetenzen wieder in den Unterricht einfließen lassen, ist dies hier gut möglich und für die Schülerinnen und Schüler ein großer Gewinn.

Dieses gemeinsame Arbeiten hat jedoch auch Nachteile. Jede Profession braucht Zeit, um ihre Aufgabe zu erfüllen, und da passiert es auch, dass eine Rehafirma den Rollstuhl während des Unterrichtes einstellen will, dass die Logopädin mit dem Kind frühstückt oder es auch mal zur Therapie mit in einen anderen Raum nehmen muss. Ein Kind wird im Klassenraum gelagert, damit es eine körperliche Entlastung erfährt und besser mitarbeiten kann. Das sind nur einige der

„Störungen“ im Unterrichtsgeschehen. All diese Dinge finden in der Unterrichtszeit statt, da die Schülerinnen und Schüler ein Recht auf Pausen und entsprechende Freiräume haben.

An unsere Grenzen stoßen wir immer, wenn es um räumliche und personelle Gegebenheiten geht. Es gibt viel zu wenige Räume mit einer adäquaten Ausstattung und wir sind immer noch viel zu wenige Personen, um den Schülerinnen und Schülern bei ihrem Recht auf Bildung gerecht zu werden.

Die Professionen kooperieren miteinander und helfen so Schule zu gestalten: ein gutes Beispiel für Inklusion innerhalb eines stationären Systems und vielleicht eine Idee für die Übertragbarkeit auf die komplette Schullandschaft!



## Teamteaching: Ein Praxisbericht

### Regelschullehrer und Förderschulreferendarin im Tandem

*Laura Benecke ist Lehrerin im Vorbereitungsdienst (LiV) für das Lehramt an Förderschulen an der Offenen Schule Kassel-Waldau. Julian Flake ist Lehrer für Mathematik und Geschichte an derselben Schule. Seit Anfang 2017 bilden der eher zufällig, um nicht zu sagen unfreiwillig ausgewählte Regelschullehrer und die Förderschullehrkraft im Vorbereitungsdienst an der inklusiv arbeitenden Gesamtschule ein Tandem. Laura Benecke berichtet über eine „große Herausforderung, die zu Beginn noch eher undurchsichtig war, mit der Zeit deutlicher wurde und letztendlich einen – ganz und gar nicht selbstverständlich – positiven Verlauf nahm“.*

Für mich bestand eine besondere Anforderung zu Beginn der Ausbildung in gänzlich inklusivem Kontext darin, in einem zu meinem studierten Fach dazu gewählten Fach – Mathematik – unterrichten zu sollen und das nicht alleine, sondern gemeinsam im Teamteaching mit einer Fachlehrkraft. Mit allem, was dazu gehört: Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Unterricht und die Prüfungsstunden. Unter dezemtem Zeitdruck meinerseits und ohne klare Kommunikation, geschweige denn inhaltliche und organisatorische Transparenz dessen, was die nächsten gut 18 Monate mit sich bringen würden, entwickelte sich für meinen Tandempartner erst nach und nach das Unbehagen darüber, so plötzlich und unerwartet wieder ein wesentlicher Akteur in Unterrichtsstunden zu werden, die nicht nur beobachtet, sondern auch bewertet werden. Als diese Erkenntnis kam, war es für ihn (zu meinem Glück) nicht mehr mit gutem Gewissen möglich, einen Rückzieher zu machen. Und praktischerweise hatten sich mittlerweile auch eine gewisse gegenseitige Sympathie und Wertschätzung für das eingestellt, was der jeweils andere in die gemeinsame Unterrichtspraxis einbringt. So verwandelte sich das erste Entsetzen bald in Neugier und Lust auf die „Herausforderung Teamteaching“. Damit war auch die erste Gelingensbedingung für das Teamteaching gegeben: die grundlegende Bereitschaft zur Zusammenarbeit, nicht unwesentlich bedingt in einer Sympathie auf persönlicher sowie didaktischer und unterrichtsmethodischer Ebene.

Eine weitere Voraussetzung, die erfüllt sein muss, um das gemeinsame Unterrichtssetting in seiner Idealform zu ermöglichen, ergibt sich aus dem zeitlichen Aufwand: Woher kommt die Stunde in der Woche, die mindestens nötig ist, um gemeinsam planen und reflektieren zu können? Da

weder engagierte Regelschullehrkräfte noch strebsame Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst diese Koordinationsstunde übrig haben, dominierten in unserem Fall eher kurzfristige Absprachen. Im Alltagsgeschehen reichten sie auch aus, um die basalen Formen des gemeinsamen Unterrichtens zu realisieren: Lehrkraft und Beobachter, Lehrkraft und Assistenz und hier und da Parallel- bzw. Alternativunterricht (1). Die höchste Form des gemeinsamen Unterrichtens, das Teamteaching an sich, bei dem beide Lehrkräfte gleichermaßen die Verantwortung für das Unterrichtsgeschehen tragen und die Unterrichtsphasen annähernd gleichberechtigt aufgeteilt sind bzw. gemeinsam geleitet werden, war angesichts des nicht geringen zeitlichen Aufwands den Prüfungsstunden vorbehalten.

Insbesondere in der mitunter belastenden Ausbildungssituation war es jedoch sehr erleichternd, nicht als einzelne Lehrkraft für das Unterrichtsgeschehen verantwortlich zu sein, sondern einen kompetenten Fachlehrer an der Seite zu haben, auf dessen fachliche und pädagogische Expertise ich im Unterricht selbst oder in der Vor- und Nachbereitung zurückgreifen kann. Die Arbeit des Regelschulkollegen wurde dahingehend erleichtert, dass er für die inklusiv beschulten Kinder von mir fachliche Unterstützung und geeignete Unterrichtsmaterialien erhielt und sein Blick für die individuellen Lernprozesse der Lernenden erweitert wurde.

Dass beide Lehrkräfte so voneinander profitieren und durch ihre verschiedenen Blickwinkel eine spezifische Unterrichtsdynamik entsteht, sind nur zwei der Chancen, die das Teamteaching mit sich bringen kann. Das große Potenzial hinsichtlich Differenzierung und individualisierter Unterrichtspraxis, die vor allem sehr heterogenen Lerngruppen zugutekommt, liegt auf der Hand. Eine so gemeinsam von Regel- und Förderschullehrkraft gestaltete Unterrichtspraxis ist im inklusiven Setting daran gebunden, dass die genannten Gelingensbedingungen erfüllt sind. Zudem darf nicht unbedacht bleiben, dass die Ressourcen an Förderlehrerstunden an inklusiv arbeitenden Schulen bei weitem nicht ausreichen, um eine Teamarbeit im Unterricht möglich zu machen.

Laura Benecke und Julian Flake

(1) Die genannten Formen werden erläutert in: Krämer-Kilic, I. (2014) (Hrsg.): Gemeinsam besser unterrichten. Teamteaching im inklusiven Klassenzimmer. Verlag an der Ruhr. Mülheim.



# Professionalität als Basis

## Multiprofessionelle Teams brauchen Wertschätzung



Multiprofessionelle Teamarbeit in Schule kann sehr vieles bedeuten. Den einen scheint sie bereits gegeben, wenn Unterrichtsinhalte für eine Jahrgangsstufe von Lehrkräften verschiedener Lehrämter gemeinsam entwickelt werden, andere verstehen darunter die konkrete Zusammenarbeit unterschiedlicher Professionen in der Klasse. Als Sozialpädagogin habe ich rund 30 Jahre Erfahrung an einer Schule gesammelt, die als Verbundschule Modellschule für Integration war. Die Chance der durchgehenden Doppelbesetzung hat es ermöglicht, dass die Integration niemals an der Form oder Schwere einer Behinderung gescheitert ist. Dort wo Pädagoginnen und Pädagogen den Tag mit den Schülerinnen und Schülern verbringen können, wird es zur Selbstverständlichkeit, dass die Erwachsenen für alle da sind und auch die entspannten Momente miteinander teilen.

Eine mit einem deutlichen Ressourcenvorbehalt verbundene Inklusion erzeugt dagegen Konflikte. Wenn „besondere“ Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte nur für kurze Zeit einfliegen, um dem „besonderen“ Kind „besonders“ schwierige Lerninhalte nahezubringen oder nur zur „besonderen“ Beratung der Lehrkraft der allgemeinen Schule zur Verfügung zu stehen, hat das mit meinem Verständnis von multiprofessioneller Teamarbeit nicht viel zu tun: zu viel Besonderes, das Inklusion entgegensteht, und zu wenig gemeinsames Leben und gemeinsames Lernen.

Professionalität ist die Basis der Multiprofessionalität. Sie ist eine der wesentlichen Gelingensbedingungen für Inklusion. Lehrkräfte, die es über Jahre gewohnt waren, allein zu unterrichten, bescheiden sich oft mit einer „Assistenz“ ohne pädagogische Profession, in der Hoffnung, dadurch Entlastung zu erfahren. Ebenso neigen Eltern von Kindern mit Behinderung bei ihrem berechtigten Wunsch nach inklusiver Bildung und Erziehung dazu, bei der Professionalität für pädagogische Aufgaben Abstriche zu machen. Die GEW Hessen hält dagegen in ihren Beschlüssen an der Professionalität aller Beteiligten fest: der Lehrkräfte und der sozialpädagogischen und therapeutischen Fachkräfte. Zum Respekt gegenüber den verschiedenen Professionen gehört es auch, dass bei den persönlichen Assistenzen, den Integrationshelferinnen und Integrationshelfern, der persönliche Bezug zum einzelnen Kind gewahrt bleibt und diese nicht als Assistenz der Lehrkräfte im Unterrichtsgeschehen missbraucht werden.

Die Teamarbeit kann dann erfolgreich sein, wenn genug Zeit und Raum für eine gute Arbeitsatmosphäre vorhanden ist und die Beziehungsebene zwischen den beteiligten Personen Beachtung findet. Toleranz, Akzeptanz und Wertschätzung für die jeweils andere Profession und eine Feedback-Kultur ermöglichen auch konstruktive Kritik. Teams, die aufgrund hierarchischer Strukturen allzu schnell einer Meinung sind, schaden der Professionalität und bringen sich um den Genuss kontroverser Fachdiskussionen und die Früchte der Vielfalt von Ideen und Handlungsstrategien. Der „Index für Inklusion“ bietet viele Anregungen für Teams, ihre tatsächlichen Haltungen zur inklusiven Arbeit mit Schülerinnen und Schülern auch innerhalb des Teams zu überprüfen (1).

Schule steht noch in den Anfängen einer multiprofessionellen Teamarbeit, bei der sich verschiedene Professionen auf Augenhöhe entfalten können. Eine in dieser HLZ auf Seite 17 abgedruckte Übersicht mit möglichen „Fehlentwicklungen der Integration“ und „Perspektiven der Inklusion“, die aus dem beachtenswerten „Teambuch Inklusion“ stammt, beschreibt es als „Fehlentwicklung“, wenn „das Personal“ zur „Unterstützung für Kinder mit besonderem Bedarf“ eingesetzt wird und nicht zur „Unterstützung für Klassenlehrer, Klasse und Schule“ im Rahmen einer „abgestimmten Klassenführung“. Ich würde lieber davon sprechen, dass das gesamte Personal im inklusiven Unterricht für alle Kinder, für die gesamte Klasse da ist. Die Formulierung, dass das „Personal“ für „den Klassenlehrer“ da sein soll, schießt nicht nur über das Ziel hinaus, sondern lässt auch die notwendige Wertschätzung im Rahmen multiprofessioneller Teams vermissen und ist im Verständnis von inklusiver Teilhabe geradezu kontraproduktiv. Der Klassenlehrer oder die Klassenlehrerin sind Teil des „Personals“ und diesem nicht hierarchisch übergeordnet.

Multiprofessionelle Teams brauchen Moderation, Struktur und Supervision. Alle Professionen dienen dem gemeinsamen Bildungs- und Erziehungsauftrag. Alle Kolleginnen und Kollegen sind für ihre jeweilige Profession und den Erhalt ihrer Professionalität verantwortlich. Die notwendige Moderation kann, muss aber nicht zwingend vom Klassenlehrer oder der Klassenlehrerin übernommen werden. Sie kann auch im multiprofessionellen Team wechseln oder themen- oder projektbezogen übernommen werden. Die Autorinnen und Autoren des „Teambuchs Inklusion“ wollen die Klassenlehrerinnen beruhigen, dass sie in festen Teams, „die nach einem Inklusionsmodell arbeiten“, keinesfalls „ihre bedeutende Rolle als ‚Chefin‘“ verliert (HLZ S.17). Ich glaube genau im Gegenteil, dass sich Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer keinesfalls in diese Rolle begeben müssen oder dass sie sich in dieser Rolle tatsächlich wohl fühlen – ob mit oder ohne Führungszeichen. Im Gegenteil: In einer geteilten oder wechselnden Verantwortung für die Moderation eines Teams steckt die Chance für eine Entlastung.

### Moni Frobel

Referat Sozialpädagogik im GEW-Landesvorstand

(1) Tony Booth und Mel Ainscow: Index für Inklusion. Herausgegeben von Bruno Achtermann u.a. Beltz Verlag: 2017

### Sozialpädagogische Fachkräfte in Schulen

- Eine ausführliche Vorstellung der Arbeit der Landesfachgruppe „Sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst“ findet man in dieser HLZ auf Seite 31.
- Zu den multiprofessionellen Teams an hessischen Schulen gehören zukünftig auch die sozialpädagogischen Fachkräfte für unterrichtsunterstützende Aufgaben. Aktuelle Informationen zum UBUS-Erlass findet man im Bericht aus dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer in dieser Ausgabe der HLZ auf Seite 30 und unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de).



# Unterrichten im Team

## Teamteaching am Studienseminar Heppenheim

„Diversität in Lehr- und Lernprozessen nutzen“ ist der Titel eines Moduls in der zweiten Phase der Lehrerausbildung in Hessen. „Diverse“ Inhalte und Umsetzungskonzepte sind denk- und durchführbar. Das Modul mit „experimentellem“ Charakter eröffnet Lernchancen beim Umgang mit Heterogenität und Inklusion. Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) können am Studienseminar für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen (GHRF) in Heppenheim unter verschiedenen Schwerpunkten wählen. Die Angebote umfassen unter anderem multikulturelle, rechtliche, sprachliche, gender- und berufsorientierte Aspekte. Ein Schwerpunkt ist das Thema „Inklusion und Teamteaching“.

Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst können dabei Erfahrungen bei der Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht im Team sammeln und mit der Modulgruppe ver- und bearbeiten. Je zwei Referendarinnen und Referendare – möglichst aus verschiedenen Schulformen – bilden ein Team. Im Idealfall besteht das Team aus einer Lehrkraft aus der Förderschule und einer Lehrkraft aus der Regelschule. Es wird ein Unterrichtsvorhaben über einen längeren Zeitraum geplant. Dabei kommen verschiedene Formen des Teamteachings zum

Einsatz: Stations- und Parallelunterricht, niveaudifferenzierter Unterricht oder die gemeinsame Leitung von Unterrichtsphasen. Die Reflexion über die Lernwirksamkeit – auch mit den Lernenden – spielt eine zentrale Rolle.

### Praxisbeispiele aus der Seminararbeit

Die so durchgeführten Projekte sind in Bezug auf Inhalt, Vorgehensweise und Nachhaltigkeit sehr unterschiedlich. Bei den meisten Vorhaben konnten verschiedene Angebote die Lernchancen der Kinder erheblich erweitern. Einige Beispiele sollen dies näher beleuchten. Wenn im folgenden von Lehrkräften die Rede ist, sind immer die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gemeint.

- Eine Lehrkraft mit dem Fach Biologie unterrichtete gemeinsam mit einer Lehrkraft mit dem Fach Sport. Den Lernenden wurden verschiedene Zugänge zum Thema „Das menschliche Skelett“ eröffnet. Sie konnten über sportliche Übungen, aber auch über Modelle, Bilder und Texte ihre Erfahrungen und Kenntnisse erweitern. Die Rückmeldungen waren durchgehend positiv.
- Zwei Lehrkräfte benachbarter Schulen planten an beiden Schulen gemeinsam ein Projekt zum Thema „Menschen mit Behinderungen“. Schülerinnen und Schüler konnten an verschiedenen Stationen simulierte Erfahrungen mit Behinderungen sammeln: Fahren im Rollstuhl, Gehen mit einem Blindenstock, Sehen eines Films ohne Ton oder Verständigung nur durch Gesten und Zeichen. Die Erfahrungen wurden anschließend verarbeitet und Kenntnisse vertieft. Die LiV konnten die Durchführung in zwei Lerngruppen vergleichen, die Methoden, Materialien oder das Vorgehen verändern oder anpassen und die Erfahrungen intensiv reflektieren.
- Eine Lehrkraft aus der Förderschule (Schwerpunkt geistige Entwicklung) und eine Lehrkraft aus der Grundschule erarbeiteten ein Projekt aus dem sprachlichen Bereich und führten dies in beiden Schulformen durch. So konnten Erfahrungen mit dem Unterrichten in der jeweils anderen Schulform und mit der Planung eines niveaudifferenzierten bzw. individualisierten Unterrichts gesammelt und reflektiert werden.
- Eine Lehrkraft aus der Haupt- und Realschule und eine Lehrkraft aus der Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung planten eine „Begegnung“ beider Lerngruppen. Durch die intensive Vorbereitung wurde der gemeinsame Unterricht zum Erfolg. Beide Lerngruppen profitierten und konnten neue Erfahrungen sammeln. Es entstand der Wunsch nach weiteren gemeinsamen Unternehmungen.
- Ein Team beschäftigte sich mit geometrischen Körpern. Eine Lehrkraft war „Spezialist(in)“ für den Würfel und eine für den Quader. Die Lernenden konnten wählen. Es entstanden Steckbriefe, Körpernetze, Schrägbilder sowie eine Verpackung für Playmobilfiguren. In den gemeinsamen Phasen wurden die Unterschiede und Besonderheiten herausgearbeitet. Die Lernenden konnten auf unterschiedlichen Anspruchsniveaus arbeiten und dabei intensiv begleitet und unterstützt werden.

### Die Arbeit in multiprofessionellen Teams

Fachtagung der GEW Hessen – Referat Aus- und Fortbildung

**Donnerstag, 6. September 2018, 14 bis 18 Uhr**

DGB-Haus Frankfurt  
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77 (Nähe Hauptbahnhof)

14.15 Uhr:  
Rollen, Ziele und Rahmenbedingungen für multiprofessionelle Zusammenarbeit klären (Martina Schmerr, GEW-Hauptvorstand)

14.45 Uhr:  
Multiprofessionelle Zusammenarbeit als Basis für Inklusion an Ganztagsgrundschulen: Forschungsprojekt „StEG-Kooperation“ (Stephan Kielblock, Johanna M. Gaiser und Martin Reinert, Justus-Liebig-Universität Gießen)

16.15 Uhr:  
Podiumsdiskussion mit Sozialpädagogischen Fachkräften, Förderschullehrkräften Ausbilderinnen und Ausbildern und Lehrkräften im Vorbereitungsdienst

17.30 Uhr:  
Abschlussdiskussion: Perspektiven und Forderungen zur Aus- und Fortbildung zu multiprofessioneller Zusammenarbeit

Anmeldung: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)



• An einer Grund- und Förderschule wurde je eine Lehrkraft aus beiden Schulformen ausgebildet. Im Modul „Diversität“ entwickelten sie die Idee und anschließend einen Plan für eine zeitweilige Zusammenlegung ihrer Lerngruppen. In einem differenziert ausgearbeiteten Konzept wurde den Lernenden beider Schulformen ermöglicht, Kontakte auf- und Vorurteile abzubauen, gemeinsam zu arbeiten, zu forschen und zu spielen. Die Erfahrungen wurden in einer kooperativen Facharbeit festgehalten (1).

### Fazit: Gemeinsamer Unterricht ist möglich

In all diesen Projekten wurde unter Anwendung von Teamarbeit der Kerngedanke der Inklusion in einzelnen Unterrichtssequenzen erfolgreich erprobt. Alle Lernenden konnten ihre überfachlichen Kompetenzen deutlich erweitern. Co-Teaching ist realisierbar, jedoch müssen dafür die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Die Lernenden profitieren generell durch den Unterricht im Team. Vorurteile können vermindert werden, wenn die Lehrkräfte verschiedener Schulformen sich einander annähern.

Auch in den folgenden Semestern wird es wieder Projekte geben, die das Ziel verfolgen, das Unterrichten im Team zu erproben, es im Umgang mit der Heterogenität der Lerngruppen erfolgreich zu nutzen, um die Lernenden lernwirksam zu unterstützen und den inklusiven Gedanken mit positiven Erfahrungen zu befördern. Im Idealfall entscheiden sich zwei Lehrkräfte aus Regel- und Förderschule für die gemeinsame Ausbildung im inklusiven Unterricht über die gesamte zweite Phase. Mit Unterstützung des Studienseminars sowie der beteiligten Schulleitungen müssten die organisatorischen Herausforderungen zu meistern sein. Im Rahmen einer Veränderung des Lernens sollten flexible Modelle sowie neue Formen des Unterrichts und Bewertens in der Lehrerbildung ermöglicht und gezielt gefördert werden.

Rosemarie Heußner-Kahnt



(1) Auszüge aus dieser gelungenen Arbeit kann man in der folgenden Publikation nachlesen: Antje Seeger, Sebastian Rogosch, in: Praxis zum gemeinsamen Unterricht von Grundschul- und Förderschulkindern, herausgegeben von Rainer Krüger und Claudia Mähler. Carl Link-Verlag 2014

Foto:  
Bert Butzke

Rosemarie Heußner-Kahnt ist Ausbildungsleiterin am Studienseminar für Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen in Heppenheim. Der Artikel basiert auf einer Veröffentlichung der Autorin in Heft 3/2015 der Zeitschrift für Heilpädagogik, die im Psychosozial Verlag Gießen erscheint. Der Artikel wurde für die HLZ bearbeitet.

## Handreichung für Studienseminare

Eine Handreichung für Studienseminare und Schulen „zur Implementierung der Thematik Inklusion in der Lehrkräfteausbildung“ (Fassung vom 26.9.2016) enthält unter anderem folgende Empfehlungen zum Unterrichten im Team:

- Haltungen und Einstellungen verändern sich durch den Erwerb professionellen Handlungswissens, der Bewusstmachung der eigenen subjektiven Theorien, durch reflexive Praxiserfahrungen sowie durch Erweiterung des eigenen Handlungsrepertoires. Dabei kommt Hospitationen, Formen kollegialer und kooperativer Zusammenarbeit in Verbindung mit Reflexion eine besondere Bedeutung zu.
- Ko-Teaching in all seinen möglichen Facetten gehört zum wünschenswerten Alltag von inklusivem Unterricht und wird im Rahmen von Unterrichtspraxis und Zweiten Staatsprüfungen entsprechend der schulischen Konzepte ermöglicht.
- Die Grundlagen der Arbeit in multiprofessionellen Teams werden nach Möglichkeit in den Modulen und Ausbildungsveranstaltungen angelegt und in der schulischen Praxis umgesetzt, um die Selbstreflexion des eigenen pädagogischen Handelns zu gewährleisten.

- Inklusiver Unterricht ist gekennzeichnet durch die Kooperation in einem multiprofessionellen Team in unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit. Dies umfasst das Zusammenwirken einer Lehrkraft im Vorbereitungsdienst (LiV) mit einer anderen Lehrkraft, mit einer Erzieherin oder einem Erzieher, einer Sozialpädagogin oder einem Sozialpädagogen, einer Assistentkraft, einer Praktikantin oder einer anderen LiV.
- Die LiV trägt in der Durchführung die Verantwortung für das Unterrichtsgeschehen. Entsprechend muss die LiV das Agieren der Teampartner und das Lernen aller Schülerinnen und Schüler im Blick behalten. In der Auswertung des Unterrichts betrachtet die LiV das Zusammenwirken aller am Unterricht beteiligten Personen.
- Die Durchführung der unterrichtspraktischen Prüfung entspricht dem Einsatz der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst während der Ausbildung. Die Umsetzung kann in Form eines inklusiven Settings im Rahmen von Ko-Teaching und multiprofessioneller Zusammenarbeit durchgeführt werden.

# Teambuch Inklusion

## Multiprofessionelle Klassenteams an der Grundschule Berg Fidel

*Der Schüler Vladi wird für die Lehrerinnen und Lehrer der inklusiven Grundschule Berg Fidel in Münster zur Herausforderung. An seinem Beispiel beschreibt Reinhard Stähling im ersten Kapitel des „Teambuchs Inklusion“ die Voraussetzungen für erfolgreiche Arbeit in multiprofessionellen Teams im inklusiven Unterricht. Der Nachdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung von Autoren und Verlag (Reinhard Stähling und Barbara Wenders: Teambuch Inklusion. Ein Praxisbuch für multiprofessionelle Teams. Schneider Verlag Hohengehren GmbH 2015).*

Um für die Schulgemeinschaft verlässliche, Sicherheit vermittelnde Strukturen aufzubauen, brauchen wir auch Kooperationsformen zwischen den Lehrkräften, die handlungsfähig machen. (...) Das scheinen zwar alle erfahrenen Pädagogen zu wissen, aber sie können häufig noch nicht danach handeln, weil in vielen Schulen die festen Teams fehlen. Die Form der „gebundenen“ Ganztagschule mit zuverlässig und langfristig vorhandenem Personal, wie in der Grundschule Berg Fidel seit 1992 erfolgreich etabliert, ist am besten geeignet, um den Aufwand an pädagogischen Absprachen zu

reduzieren (1). In der Grundschule Berg Fidel wurde für jede Schulklasse ein eigenes festes Klassenteam gebildet, das die Arbeit mit der Klasse wöchentlich in einer Teamsitzung koordiniert. Die Klassenlehrerin leitet die Teamsitzung und ist Hauptansprechpartnerin der Eltern. Damit das Team handlungsfähig bleibt, ist es zweckmäßig, wenn es nicht zu groß ist. In einer Ganztagsklasse sind aber acht Mitarbeiter pro festem Klassenteam durchaus nicht selten. Auch beim Team-Kleingruppen-Modell (TKM) in Gesamtschulen unterrichten etwa acht Lehrkräfte einen Verbund von zwei bis vier Klassen in verschiedenen Fächern. Die Lehrkräfte ergänzen und entlasten sich. Die Schüler können so leichter in Zusammenhängen lernen. Die Zahl der Lehrkräfte ist überschaubar und ermöglicht gute kooperative Bezüge zueinander und ein stabile Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern. Notwendig sind regelmäßige Teamsitzungen.

### Inklusive statt additive Förderung

Das Team einer idealtypischen Grundschulklasse ist „multiprofessionell“ zusammengesetzt: Klassenlehrerin, Sonderpädagogin, Erzieherin oder sozialpädagogische Kraft, Fachlehrerin, Integrationshelfer, studentische Mitarbeiterinnen und eine Lehramtsanwärterin. Diese acht Erwachsenen arbeiten mit den Schülern und sind gemeinsam für sämtliche pädagogischen Aufgaben und alle Kinder verantwortlich. Ihr jeweiliger Aufgabenschwerpunkt unterscheidet sich, aber die Arbeit ist koordiniert. Alle sechs Wochen bekommt jedes feste, multiprofessionelle Klassenteam Supervision von der schulpсихologischen Beratungsstelle. (...)

Andreas Hinz beschreibt die Fehlentwicklung eines Integrationsmodells, bei der „ein Sonderlehrer für das Sonderkind ab und zu vorbeikommt und pädagogische Sonderangebote nach Sondercurricula mit Sondermethoden macht“ (2). Es entsteht eine „additive“ Förderkonstellation, in der die Schüler der Klasse mit ihren Potenzialen füreinander aus dem Blick geraten. Wenn wir im festen Team jedoch nach einem Inklusionsmodell arbeiten, verliert die Klassenlehrerin nicht ihre bedeutende Rolle als „Chefin“. Sie leitet das Team und sorgt dafür, dass sich jedes Teammitglied mit seinen Stärken und eventuell besonderen berufsspezifischen Kompetenzen in die Arbeit mit den Schülern einbringen kann.

Entsprechend der pointierten Gegenüberstellung von Inklusion und den Fehlentwicklungen der Integration werden wir in der nebenstehenden Tabelle zwei Pole von kollegialer Zusammenarbeit voneinander abgrenzen, um zu verdeutlichen, wie sich inklusive Teamarbeit versteht. Dabei unterscheiden wir zwischen einer Teamarbeit in festen Klassenteams, bei der die Mitarbeiter gemeinsam für alle Kinder da sind (Inklusion), und einer Kooperationsform, bei der sich einzelne nur für besondere Aufgaben zuständig fühlen (Fehlentwicklung der Integration). Indem wir das Inklusionskonzept auf die Teamarbeit anwenden, stellt sich viel deutlicher als zuvor die Frage, welche Faktoren zu effektivem Arbeiten in der Klasse führen (3).





Das feste Klassenteam sollte möglichst kontinuierlich über viele Jahre zusammenarbeiten. So kann das Team Schritt für Schritt immer mehr Routinen entwickeln und die komplizierten Abläufe erleichtern. Daher ist es besonders schwierig, mit „neu zusammengewürfelten“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein handlungsfähiges Team zu entwickeln. Es braucht sehr lange, bis ein Team erfolgreich z.B. mit Verhaltensauffälligkeiten umzugehen lernt, wenn die Pädagogen noch nie zusammengearbeitet haben. Wenn die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich jedoch kennen und wissen, wo die Stärken und Interessen von jedem einzelnen liegen, können sie notwendige Schritte leichter absprechen und konsequent durchführen. So können Aufgaben sinnvoll verteilt werden. Zeugnisse und Lernentwicklungsberichte werden zur gemeinsamen Aufgabe und sind letztlich leichter zu bewältigen als alleine. Spezielle Fachgebiete wie z.B. Musik kommen mehr zur Geltung, wenn alle Teammitglieder ihre eigenen Potenziale einbringen können. Alle sind von der Last des Einzelkämpfers befreit und lernen von- und miteinander. Die Qualität des Unterrichts wächst. Auch die speziellen Kompetenzen von Sonderpädagogen mit bestimmten Schwerpunkten und Erfahrungen mit Schülern, die z.B. Regeln verletzen und emotional stark bedürftig erscheinen, fallen im festen und routinierten Team leichter auf fruchtbaren Boden. Die Pädagogen können sich zügig verständigen über Regeln und über Konsequenzen bei Nichtbeachtung. Klare und für alle transparente Vereinbarungen und Routinen bieten Handlungssicherheit für Mitarbeiter, Schüler und Eltern. Die Kontinuität des festen, multiprofessionellen Teams bietet zugleich auch fortwährende schulinterne Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten über mehrere Jahre. (...)

### Arbeit in heterogenen Gruppen

Um mit einer stark heterogenen Klasse arbeiten zu können, spielen nach unseren Erfahrungen drei Erfolgsfaktoren eine große Rolle:

- ständige Koordination der Arbeit aller Mitarbeiter fester multiprofessioneller Teams: Ein Junge wie Vladi braucht solche klaren, im Team abgesprochenen und sich nicht widersprechenden Vorgehensweisen, die ihm und der Klasse Sicherheit geben können, ohne ihn auszuschließen.
- Kontinuität fester Teams über Jahre, in denen auch Sonderpädagogen mitarbeiten: Das „eingespielte“ multiprofessionelle Team ist handlungsfähig und kann einem Schüler wie Vladi eine feste Struktur geben, die er und seine Mitschüler brauchen.
- Ständige interne Aus- und Fortbildungen, berufsbegleitend, während der konkreten Arbeit sind effizient, wie die Berufspraxis gezeigt hat. Die Mitarbeiter verschiedener pädagogischer Berufe lernen miteinander in Teamsitzungen, bei der alltäglichen Unterrichtsarbeit oder in gemeinsamen externen berufsbegleitenden Aus- oder Fortbildungen.

Reinhard Stähling und Barbara Wenders

- (1) Ursula Carle und Heinz Metzen (2014): Wie wirkt jahrgangübergreifendes Lernen? Frankfurt am Main: Grundschulverband, S.70  
 (2) Andreas Hinz (2002): Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik 53, S. 354–361, S.355  
 (3) Reinhard Stähling (2005): Die Klasse führt sich selbst. In: Grundschule, 37 (2), S. 30–33

## Inklusion versus Integration

<i>Aus der Perspektive der Inklusion ergeben sich feste Klassenteams:</i>	<i>Fehlentwicklungen der Integration zeigen sich in kollegialen Kooperationsformen, die im Widerspruch zur Inklusion stehen:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal als Unterstützung für Klassenlehrer, Klasse und Schule, abgestimmte Klassenführung.</li> <li>• Personal für das System der Einzelschule: Jede Schulklasse hat ein festes Team. Jede Schulklasse bekommt Mitarbeiter, die dadurch feste Teammitglieder sind. Personelle Kontinuität ist angestrebt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal als Unterstützung für Kinder mit besonderem Bedarf (Betreuung, Förderung u.a.).</li> <li>• „Zwei-Gruppen-Theorie“: Die Schule bekommt die Mitarbeiter nicht für ein Team, sondern je nach Bedarf z.B. für Förderangebote in verschiedenen Klassen, für einzelne Kinder, für Betreuungsaufgaben. Konsequenz: je mehr „Förderschüler“ umso mehr „Förderschullehrer-Stellen“; Folge ist das Anwachsen der sonderpädagogischen Bedarfsmeldungen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuständigkeit und Verantwortung des festen Teams für das gemeinsame und individuelle Lernen aller.</li> <li>• Kollegiales Problemlösen im multiprofessionellen, festen Klassenteam.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exklusive Zuständigkeit „anderer“ Pädagogen für besondere Kinder. Gefahr ist das Gerangel um Zuständigkeiten.</li> <li>• Kontrolle durch besser bezahlte Experten.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusatzangebote (z.B. Physiotherapien, Logopädie) für bestimmte Schüler mit Unterstützungsbedarf werden in die Arbeit der Klasse ganzheitlich integriert (z.B. beim Sport- oder Sprachunterricht) und im Team koordiniert.</li> <li>• Einbeziehung und Unterstützung der Klassengemeinschaft (z.B. Paten) in die Förderung (z.B. der Schulanfänger).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezielle Angebote oder Förderungen für spezielle Kinder (z.B. Behinderte, Begabte, Ganztagskinder) außerhalb der Klasse, vielfach ohne Koordination mit den Lehrkräften des Schülers. Abteilungsunterricht.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Reflexion und Planung aller Beteiligten (Kinder, Mitarbeiter und im Idealfall auch Eltern).</li> <li>• Synthese von veränderter Schul-, Sonder- und Sozialpädagogik.</li> <li>• Feste wöchentliche Teamsitzungen mit allen beteiligten Kolleginnen und Experten. Dadurch ständige interne Aus- und Fortbildung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderpläne und Angebote für bestimmte Kinder als Leistung von Experten. Gefahr von Abteilungsdenken.</li> <li>• Kombination von unveränderter Schul-, Sonder- und Sozialpädagogik. Sonderpädagogen sorgen dafür, dass das problematische Kind nicht stört, der Unterricht nicht verändert werden muss und es trotzdem lernt (z.B. durch simultanes Dolmetschen, Danebensitzen, Anpassen an den gewohnten Ablauf).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Vertretungsfall kann ein anderer die Aufgaben, die im festen Team vereinbart wurden, übernehmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertretung des ausgefallenen Personals kaum möglich.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervision als fester Bestandteil des jeweiligen festen Teams, Systemberatung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervision als freiwilliges Zusatzangebot für einzelne Mitarbeiter.</li> </ul>
<p>Quelle: Teambuch Inklusion, S.19f.</p>	

## Im Gespräch mit Barbara Wenders



*HLZ: Frau Wenders, Sie haben lange Jahre an der inklusiven Grundschule Berg Fidel in Münster unterrichtet und an zwei Filmen mitgewirkt: „Berg Fidel – eine Schule für alle“ (2011) und „Schule, Schule – die Zeit nach Berg Fidel“ (2017). Wie kam es dazu?*

**Barbara Wenders:** Ich bin ausgebildet als Grund- und Hauptschullehrerin und Lehrerin für Sonderpädagogik und habe 18 Jahre lang an der Grundschule Berg Fidel, der jetzigen PRIMUS-Schule Berg Fidel-Geist, gearbeitet, davon über zehn Jahre als Klassenlehrerin und Lehrerin für Sonderpädagogik in einer

Person in der Sonnenblumenklasse. Beim ersten Film könnte man von einer Mitwirkung reden, weil ich da selbst in einigen Phasen bei meiner Arbeit aufgezeichnet wurde. Der zweite Film handelt nicht mehr von der Schule Berg Fidel, sondern begleitet die Protagonistinnen und Protagonisten in den weiterführenden Schulen. Die Fotokünstlerin *Donata Wenders* hospitierte aus Interesse an meiner Arbeit einmal in unserer Schule. Sie sah auch einen Klassenrat und war anschließend völlig begeistert: So etwas müsste es überall geben. *Hella Wenders* studierte damals an der Deutschen Schule für Film und Fernsehen in Berlin und Berg Fidel wurde das Thema ihres Abschlussfilms. Meine Mitwirkung bestand darin, dass ich den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen der anderen Teams, den Kindern und deren Eltern eröffnete, die mich natürlich alle gut kannten.

*HLZ: Im Film „Berg Fidel – eine Schule für alle“ gibt es eine wunderbare Szene, in der Jakob, ein Junge mit Down-Syndrom, in „seiner“ Sprache am Unterrichtsgespräch teilnimmt und in der die anderen Kinder der Klasse das Gesagte für die Lehrkraft übersetzen. Was sagt das über Inklusion aus?*

Es ist für mich auch heute, rückblickend betrachtet, ein ganz großes Glück, dass ich an dieser Schule arbeiten durfte. Ich hatte jeden Tag das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun. Durch die Arbeit mit Jakob haben wir im Team jeden Tag alle sehr viel gelernt. Jakob gehörte natürlich zur Klasse wie alle anderen auch und wir wollten ihn verstehen. Also fragte ich eines Tages im Sitzkreis, wer das übersetzen kann, was Jakob gerade gesagt hat. Und siehe da, die anderen Kinder hatten Jakob in der Regel verstanden. Wir kommunizierten dies im Team und alle Erwachsenen und Kinder beachteten die „Übersetzungshilfen“. Jakob hatte für die anderen Kinder keine Sonderrolle, er wurde nicht geschont, sondern in seiner Persönlichkeit ernst genommen.

*HLZ: Konnte das denn an der weiterführenden Schule fortgesetzt werden?*

Die Kinder in den weiterführenden Systemen müssen alle irgendwie neu anfangen. Jakob und David trafen zumindest auf vertraute Rituale und für sie war der Wechsel nicht so gravierend. Bei Samira wird am deutlichsten klar, dass

*Foto: Schneider Verlag Hohengehren*

sie nicht dort weiterlernen konnte, wo sie zuletzt lernmäßig stand, zum Beispiel in Mathe. Außerdem vermisste sie Freunde, den Klassenrat und soziale Kontakte in diesem neuen, so viel größeren System. Ohne den Rückhalt ihres Elternhauses hätte sie sich vermutlich häufiger noch schlechter gefühlt.

*HLZ: Was heißt das denn dann für die langfristige Entwicklung eines inklusiven Schulsystems in den Sekundarstufen I und II?*

Die Kinder in der Sekundarstufe zeigen ähnliche Bedürfnisse wie die im Grundschulalter: Sie möchten dazu gehören. Im Film sieht man sehr gut, dass diese, für Deutschland leider typische Aufteilung nach Klasse 4 pädagogisch nicht sinnvoll ist. Um jeder Begabung gerecht werden zu können und jeder Entwicklungslogik beim Lernen gerecht werden zu können, brauchen wir eine durchgehende Schule von 1 bis 13. Der Zusammenhang von sozialem Hintergrund und Schulerfolg zeigt, dass es in Deutschland große Ungerechtigkeiten gibt. Ein Skandal! Anita hatte es besonders schwer: Für sie gab es damals keine integrative Anschlusschule in Münster und wir haben uns die Haare gerauft: Wo könnte es für Anita erfolgreich weitergehen? Die Förderschule war anschließend nicht erfolgreich für Anita. Und wie mühselig sich danach ihr Weg bis zum Hauptschulabschluss gestaltet hat, auch das zeigt „Schule, Schule – die Zeit nach Berg Fidel“ allzu deutlich. Deutschland leistet sich ein kostenintensives „Kompensationsprogramm“ mit Sonderschulen und Spezialklassen in Berufskollegs. Das Geld könnte viel sinnvoller eingesetzt werden.

*HLZ: Welchen Stellenwert hat die Arbeit in multiprofessionellen Teams in Berg Fidel?*

Jede gebundene Ganztagsklasse braucht ein funktionierendes multiprofessionelles Team. Anders wird das nichts! Wenn ich das richtig sehe, stammt der Begriff des „multiprofessionellen Teams“ übrigens von *Reinhard Stähling*, dem Schulleiter von Berg Fidel, der ihn 2004 mit einem Aufsatz für DDS, die wissenschaftliche Zeitschrift der GEW, verbreitete. Als Einzelkämpferin oder Einzelkämpfer werde ich Kindern und Jugendlichen in einer heterogenen Klasse nicht gerecht. Ich brauche in meinem Team in einer Ganztagsklasse verschiedene Professionen: Erzieherinnen und Erzieher, Fachlehrkräfte, sonderpädagogische und sozialpädagogische Fachkräfte und Integrationshelfer, vielleicht auch studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Praktikantinnen und Praktikanten jeweils mit einigen Wochenstunden, die alle mit derselben Klasse arbeiten. Wichtig ist, dass alle die gemeinsame Verantwortung für den Erfolg jedes einzelnen Kindes mit übernehmen. Das macht zusammen richtig viel Spaß und Schwierigkeiten werden gemeinsam geschultert.

*HLZ: Sie haben gemeinsam mit Reinhard Stähling ein „Praxisbuch für multiprofessionellen Teams“ veröffentlicht: Das „Teambuch Inklusion“ (HLZ S. 16). Was ist Ihre zentrale Botschaft?*

Reinhard Stähling und ich wollten mit dem „Teambuch Inklusion“ Kolleginnen und Kollegen ermutigen, es auch zu versuchen, ein festes Team für eine Klasse zu bilden. Ein gut funktionierendes Klassenteam trägt Verantwortung für die



Klasse und kann gemeinsam höchst unterschiedliche Kinder weiterbringen. Wir sehen dabei, dass wirklich alle Kinder davon profitieren. Alle werden „schlau“. Bei Schwierigkeiten ziehen alle an einem Strang, keiner steht alleine da.

*HLZ: Welche Bedingungen brauchen multiprofessionelle Teams, um an Regelschulen erfolgreich arbeiten zu können?*

Multiprofessionelle Teams brauchen vor allem eine wöchentliche Teamstunde, um die Arbeit koordinieren zu können, um Absprachen zu treffen und Ziele festzulegen. Die Teammitglieder sollten den Einsatzplan der verschiedenen Teammitglieder verantwortlich selbst planen können. Und diese Teamstunde muss in der Stundentafel fest verankert sein.

*HLZ: Was muss sich an den Universtitäten und in den Studienseminaren ändern, um zukünftige Lehrerinnen und Lehrer besser für die Arbeit in multiprofessionellen Teams vorzubereiten, und damit inklusiver Unterricht besser funktioniert?*

Verordnungen, die am Grünen Tisch entwickelt werden, getrennte Ausbildungen an den Universität und Hochschulen und getrennte Ausbildungsseminare sind sicher der falsche Weg. Der Wert der Arbeit von multiprofessionellen Teams muss für Studierende erfahrbar sein, indem ein Teil der universitären Ausbildung in die Schulen verlagert wird. „Learning by doing“ oder Lernen am Modell bereits erfolgreicher Schulen sollten in den Praktikumsphasen erfahrbar werden. Die Systeme für die Ausbildung von Sonderschullehrkräften und von Regelschullehrkräften müssen kooperieren, sonst wird es keine Schule für alle geben. Und: Es gelingt leichter, wenn es politisch gewollt ist. Vor allem sollten die Schulen es wollen, dass kein Kind in eine Förderschule ausgesondert wird.



*HLZ: Was wünschen Sie zukünftigen Lehrerinnen und Lehrern für ihre Arbeit im inklusiven Unterricht?*

Ich wünsche allen zukünftigen Lehrerinnen und Lehrern für ihre Arbeit, dass sie genau so viel Freude und Erfüllung erleben, wie ich es bis zum letzten Tag meiner offiziellen Dienstzeit erleben konnte. Und: Sie sollten mutig sein, im Sinne unseres Grundgesetzes für würdige Schulen für alle zu sorgen.

*Das Interview mit Barbara Wenders führte Andrea Gergen.*

(1) [www.reinhard-staehling.de/multiprofessionelle\\_teams.html](http://www.reinhard-staehling.de/multiprofessionelle_teams.html)

## Teamarbeit an Ganztagschulen

Seit 2005 wird die Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG) als länderübergreifendes Forschungsprogramm in enger Absprache mit den Kultusministerien der Länder durchgeführt. Prof. Dr. Eckhard Klieme (Frankfurt a. M.), Prof. Dr. Thomas Rauschenbach (München), Prof. Dr. Holtappels (Dortmund) und Prof. Dr. Ludwig Stecher (Gießen) leiten die Studie, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird.

In der aktuell laufenden Förderphase wird die bundesweit repräsentative Befragung von Schulleitungen fortgesetzt. Sie soll Informationen erbringen, wie Ganztagschulen in Deutschland strukturiert und organisiert sind. In vier weiteren Teilstudien stehen vertiefende Analysen zu Gestaltungsmerkmalen von Ganztagsangeboten und insbesondere deren Einfluss auf individuelle Förderung im Mittelpunkt.

Das an der Justus-Liebig-Universität Gießen angesiedelte Teilprojekt StEG-Kooperation nimmt die multiprofessionelle Kooperation von Lehrerinnen und Lehrern sowie Personen des weiteren pädagogisch tätigen Personals in den Blick und fragt, wie multiprofessionelle Kooperation als Basis für Inklusion an Ganztagschulen gelingen kann. StEG-Kooperation geht davon aus, dass die Zusammenarbeit un-

terschiedlicher pädagogischer Akteure als „Schlüssel“ für die Umsetzung von inklusiver Bildung wirken kann.

Im Rahmen des Projekts StEG-Kooperation wird gemeinsam mit einem Team aus erfahrenen Schulpraktikerinnen und -praktikern, Fortbildnerinnen und Fortbildnern und in Abstimmung mit der hessischen Serviceagentur „Ganztägig lernen“ sowie dem Hessischen Kultusministerium eine Fortbildung zum Thema multiprofessionelle Zusammenarbeit entwickelt. Diese Fortbildung bezieht alle pädagogisch Tätigen eines Ganztagschulstandorts ein und wird über einen längeren Zeitraum – in verschiedene Module gegliedert – durchgeführt. Im Rahmen des Teilprojekts werden insgesamt vier Ganztagsgrundschulen an der Fortbildungsreihe und der begleitenden wissenschaftlichen Evaluation teilnehmen.

Das Fortbildungskonzept von StEG-Kooperation wird am Ende der Projektlaufzeit veröffentlicht und trägt so über die Projektlaufzeit zum Praxistransfer hinaus dazu bei, um Ganztagschulen und Inklusion weiterzuentwickeln.

Stephan Kielblock, Johanna M. Gaiser und Martin Reinert

Die Autorinnen und Autoren werden die Ergebnisse ihrer Arbeit bei der GEW-Fachtagung am 6.9. in Frankfurt vorstellen (HLZ S. 14). Weitere Infos und Literaturhinweise: [www.projekt-steg.de](http://www.projekt-steg.de)

# Lehrkräfte am Limit?

## Der Landtag diskutiert über die vielen Überlastungsanzeigen

Der Hessische Landtag diskutiert die Belastungssituation von Lehrkräften: Während die Vertreterinnen und Vertreter der Oppositionsfraktionen SPD, DIE LINKE und FDP an die Koalition appellieren, die schwierige Situation an den Schulen zumindest anzuerkennen, zündet der bildungspolitische Sprecher der CDU *Armin Schwarz* argumentative „Nebelkerzen“. Kultusminister *Alexander Lorz* fühlt sich an den Film „Und täglich grüßt das Murmeltier“ erinnert, in dem der Protagonist ein und denselben Tag immer wieder erlebt. Wenn gleich die Debatte, die der Landtag am 23. Mai führte, an vielen Stellen ins Polemische abglitt, so ist doch anzuerkennen, dass er sich ausführlich mit dieser Thematik auseinandersetzte. Dabei blieben die in der Plenarwoche stattfindenden Aktionstage der GEW Hessen (HLZ S. 6-7) nicht unbemerkt. Auch das von der GEW geforderte „Sofortprogramm für Bildung“ im Umfang von 500 Millionen Euro fand große Aufmerksamkeit, auch wenn es vom Kultusminister – polemisch oder aufgrund ungenauer Lektüre – als „Kleinigkeit von einer halben Milliarde Euro jährlich zur besseren Bezahlung der Lehrkräfte“ im Sinne einer „ganz knallharten Tarifpolitik“ missverstanden wurde.

### Auf Antrag der SPD-Fraktion

Anlass für die Debatte war der von der SPD-Fraktion eingebrachte Antrag „Lehrkräfte am Limit – Landesregierung muss ihrer Fürsorgepflicht endlich nachkommen“ (1), der sich in 14 Einzelpunkten mit der Belastungssituation von Lehrkräften auseinandersetzt. Der Landtag sollte nach dem Willen der Antragsteller unter anderem feststellen, dass „die Landesregierung auf den in zahlreichen Überlastungsanzeigen zum Ausdruck gebrachten Sachverhalt nicht angemessen reagiert“, und sie auffordern, „Überlastungsanzeigen ernst zu nehmen, auf die Vorschläge der Lehrkräfte einzugehen und den hessischen Lehrkräften Perspektiven aufzuzeigen, wie bessere Lehr- und Lernbedingungen an den jeweiligen Schulen konkret geschaffen werden können“.

Ein Antrag aus der Opposition, der das Regierungshandeln kritisiert, hat naturgemäß angesichts der Mehrheitsverhältnisse kaum Chancen auf Erfolg. Es geht vielmehr darum, die Koalition und die Regierung zu einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema zu zwingen. In diesem Sinn war der Antrag, der letztendlich keine Mehrheit fand, durchaus erfolgreich (2). Sowohl *Christoph Degen*, der den Antrag für die SPD begründete, als auch *Wolfgang Greilich*, der sich als bildungspolitischer Sprecher der FDP äußerte, zitierten aus ihnen zugegangenen Überlastungsanzeigen. *Gabriele Faulhaber* (DIE LINKE) hatte gleich eine ganze Sammlung mitgebracht. Da der Kultusminister in der Antwort auf eine Anfrage im Vorjahr erklärt hatte, ihm seien insgesamt nicht mehr als zwei solcher Anzeigen zugegangen, bot sie ihm als „Sonderpädagogin“ an, „Nachhilfeunterricht zu geben, um einen Zahlenbegriff zu implementieren“.

Kultusminister *Lorz* und *Mathias Wagner*, Fraktionsvorsitzender und bildungspolitischer Sprecher der GRÜNEN, verwiesen auf die – von niemandem in Abrede gestellte – zusätzlichen Stellen für die Sprachförderung und die für 2018 geplante Einstellung von 700 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Dabei benannte *Wagner* bestehende Herausforderungen und Probleme an den Schulen deutlicher als die anderen Redner der schwarz-grünen Koalition:

*„Wir brauchen in diesem Haus doch nicht darüber zu streiten, dass unsere Schulen vielfältig herausgefordert sind, dass wir eine Reihe von gesellschaftlichen Veränderungsprozessen haben, die sich natürlich auch an unseren Schulen widerspiegeln. Unsere Schulen wandeln sich von Halbtagschulen zu Ganztagschulen. Das geht nicht von selbst. Das erfordert sehr viel Arbeit. Unsere Schulen sind vielfältig herausgefordert durch eine Schülerschaft, die immer bunter, immer vielfältiger, immer heterogener wird, die aus Schülerinnen und Schülern besteht, die aus immer mehr Ländern in unser Schulsystem kommen. All das sind Aufgaben, die die Schulen bewältigen müssen.“*

*Armin Schwarz* (CDU) versuchte hingegen den Landtag mit einer ausgedruckten Grafik zu überzeugen, auf der sich zwei Linien kreuzen: Die Zahl der Schülerinnen und Schüler sei in Hessen um 80.000 zurückgegangen, während die Stellenzahl zeitgleich um 10.000 angestiegen sei. Unerwähnt blieb dabei, dass sich dadurch die rechnerische Relation von Schülerinnen und Schülern pro Lehrkraft angesichts einer Gesamtzahl von nunmehr rund 760.000 nur geringfügig verschoben hat. Von den gestiegenen Anforderungen an das System Schule – in der Debatte angeführte Stichworte waren Ganztags, Inklusion und Sprachförderung – war von ihm nichts zu hören. *Wolfgang Greilich* mutmaßte anschließend, die Kunst des Ablenkens durch das Werfen von Nebelkerzen habe *Armin Schwarz* möglicherweise beim Militär gelernt, der sich entsprechend auch ein Schreiben der GEW-Vorsitzenden zum Auftritt der Bundeswehr beim Hessentag vorknöpfte (siehe: Faktencheck). Seine Abrechnung mit der GEW gipfelte in dem folgenden Beitrag:

*„Ob die GEW-Funktionäre allerdings noch ihrem Anspruch gerecht werden, eine Lehrgewerkschaft zu führen, oder ob sie die fünfte Kolonne der Linkspartei sind, das muss man in der Tat einmal überprüfen.“* Der SPD-Landtagsabgeordnete *Gerhard Merz* zitierte in seiner Replik auf diese Aussage von *Armin Schwarz* schlicht die Erklärung dieses Kampfbegriffs bei Wikipedia:

*„Als Fünfte Kolonne werden heimliche, subversiv tätige oder der Subversion verdächtige Gruppierungen bezeichnet, deren Ziel der Umsturz einer bestehenden Ordnung im Interesse einer fremden aggressiven Macht ist.“*

### Roman George und Harald Freiling

(1) Antrag der Fraktion der SPD „Lehrkräfte am Limit – Landesregierung muss ihrer Fürsorgepflicht endlich nachkommen“, Drucksache 19/6411; Kurzlink zum Antrag und zum Wortprotokoll: <https://bit.ly/2Jiiya6>

(2) Die Redebeiträge der Abgeordneten und des Kultusministers wurden vom Hessischen Rundfunk als Video zur Verfügung gestellt: [www.hessenschau.de](http://www.hessenschau.de) > Politik > Videos aus dem Landtag > Sind unsere Lehrer am Limit? 23.5.2018.



# Faktencheck

Armin Schwarz (CDU)

Armin Schwarz, bildungspolitischer Sprecher der CDU, eröffnete seinen Beitrag mit den Worten, der Antrag der SPD sei „die Steilvorlage für einen Faktencheck“. Die HLZ unterzieht wiederum seinen Redebeitrag, der sich mindestens zur Hälfte nicht mit den Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer, sondern mit der GEW befasste, ebenfalls einem „Faktencheck“.

## Faktencheck Arbeitszeit

„Zum 1.8.2017 wurde die Wochenarbeitszeit um eine Stunde reduziert.“

**Der HLZ-Check:** Die Arbeitszeitreduzierung betraf nur die Beamtinnen und Beamten bis zum 50. Lebensjahr, die bis dahin die bundesweit längste Arbeitszeit von 42 Stunden zu erbringen hatten. Genau genommen handelt es sich auch nicht um eine Arbeitszeitverkürzung, sondern um die teilweise Rücknahme einer 2003 von der Regierung Koch vorgenommenen Erhöhung der Wochenarbeitszeit.

## Faktencheck Besoldung

„Zum selben Zeitpunkt wurde die Besoldung um 2,0 Prozent erhöht und zum 1.2.2018 wurden noch einmal 2,2 Prozent nachgelegt. Genau das haben unsere guten Lehrkräfte nämlich verdient, die jeden Tag zuverlässige und präzise Arbeit leisten.“

**Der HLZ-Check:** Stimmt! Aber warum erwähnt Herr Schwarz nicht, dass es sich bei dieser generösen Geste um die eigentlich selbstverständliche Übertragung des Tarifergebnisses handelt und dass diesen Erhöhungen eine 18-monatige Nullrunde und danach eine auf 1,0 Prozent gedeckelte Erhöhung der Beamtengehälter vorangegangen waren? Und haben die Lehrkräfte in den Vorjahren keine „zuverlässige und präzise Arbeit“ abgeliefert?

„Und deshalb danke ich unserem Innenminister Peter Beuth, dass er in den Tarifvertrag auch das bundesweit einmalige Hessenticket eingepreist hat.“

**Der HLZ-Check:** In der Tat strahlt das Landsticket auf andere Tarifbereiche und andere Bundesländer aus. Richtig ist auch die Wortwahl „eingepreist“, denn in der Tarifeinigung war es natürlich auch Verhandlungsmasse für die Höhe der Entgeltsteigerungen.

„Der Blick der SPD und der GEW reicht noch nicht einmal über das Rheinufer. In Rheinland-Pfalz, wo die SPD mitregiert, verdienen Beamtinnen und Beamte im Jahr rund 4.000 Euro weniger.“

**Der HLZ-Check:** Diese Zahl ist nach dem aktuellen Besoldungsbericht des DGB für die Besoldungsgruppe A 13 richtig. Aber warum wagt Herr Schwarz nicht den Blick in die ebenfalls benachbarten Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg? Dort verdienen Beamtinnen und Beamte in der Besoldungsgruppe A 13 rund 4.000 Euro mehr als in Hessen. Vor der Besoldungserhöhung im Jahr 2017 lag Rheinland-Pfalz unter Berücksichtigung der Arbeitszeit noch fast gleichauf mit Hessen (HLZ 4/2017).

## Faktencheck GEW-Forderungen

„Die GEW fordert Zulagen von 500 Millionen Euro für die Schulen. Das ist ein Angriff auf die Schuldenbremse.“

**Der HLZ-Check:** Stimmt, GEW und DGB kritisieren die Politik der schwarzen Null als generationenfeindlich, da sie zukünftigen Generationen marode Schulen und Straßen hinterlässt. Gleichwohl wäre das von der GEW vorgelegte „Sofortprogramm“ auch unter den Bedingungen der Schuldenbremse realisierbar, denn sie weist nach, dass der entsprechende Spielraum auch ohne weitere Schulden im Haushalt vorhanden ist. Falsch ist, dass das „Sofortprogramm“ nur die Schulen im Blick hat, denn es nennt auch vordringliche Maßnahmen für Kitas und Hochschulen.

„Die GEW will die Einheitsschule und die Totalinklusion.“

**Der HLZ-Check:** Die CDU greift jetzt vor der Wahl offensichtlich auf alte Kampfbegriffe zurück. Den Begriff der „Totalinklusion“ hörte man bisher vor allem aus dem Mund von Funktionärinnen und Funktionären der AfD. Die GEW streitet für das Recht auf inklusive Bildung und für gute Bedingungen, dieses Menschenrecht zu realisieren.

„Die GEW-Vorsitzende schreibt hessische Schulleitungen an, sie sollen nicht mit ihren Klassen zur Bundeswehr auf dem Hessentag gehen. (...) Sollen sich denn Schülerinnen und Schüler nicht mit ihren Lehrkräften bei verschiedenen Arbeitgebern informieren?“

**Der HLZ-Check:** Uns ist nicht bekannt, dass auch andere Arbeitgeber die Anreise zum Hessentag finanzierten und dann auch noch ein kostenloses Mittagessen und Kletterübungen auf ausgestellten Panzern anboten!

Christoph Degen (SPD):

„Wir brauchen mehr Deputate für Lehrkräfte und für Schulleitungen und echte Vertretungsreserven. Wir können nur Lösungen finden, wenn wir die Realitäten betrachten und die Schulen auf der Höhe der Zeit ausstatten.“



Armin Schwarz (CDU):

„Wir investieren Geld wie noch nie in die Bildung. Das Land Hessen ist ein attraktiver Arbeitgeber und ein erfolgreicher Wettbewerber im bundesweiten Kampf um die besten Köpfe für unsere Schulen.“



Gabriele Faulhaber (Die LINKE):

„Realitätsverleugnung und Schönfärberei helfen nicht. Probleme verschwinden nicht durch Ignoranz, sondern dass man etwas tut. Eine klare Bedarfsanalyse wäre die Voraussetzung, dass sich an den Schulen etwas ändert.“



Mathias Wagner (Die GRÜNEN):

„Die Behauptung der Opposition, unsere Schulen würden mit den Herausforderungen allein gelassen, ist falsch. Während andere Bundesländer Stellen abbauen, haben wir die 105 Prozent gehalten und weitere Stellen ausgewiesen.“



Wolfgang Greilich (FDP):

„Die neuen Belastungsanzeigen der Schulen, die uns überschwemmen, zeigen, dass die Landesregierung immer noch den Kurs verfolgt: nichts hören, nichts sehen, nichts sagen. Sie verschließen die Augen vor der Realität.“



Fotos: Fraktionen im Landtag

# Bundesweit höchste Stundenzahl

## GEW-Stellungnahme zur Arbeitsbelastung der Lehrkräfte

In den letzten Wochen und Monaten war die Arbeitsbelastung der hessischen Lehrerinnen und Lehrer mehr als einmal Gegenstand ausführlicher Debatten im hessischen Landtag. Ausgangspunkt waren in der Regel Anfragen der Oppositionsparteien SPD, Die Linke und FDP, die sich zumeist auf die Überlastungsanzeigen von Kollegien und Personalräten bezogen. Besonders häufig meldete sich dabei auch der schulpolitische Sprecher der FDP-Fraktion Wolfgang Greilich zu Wort, dessen Partei allerdings in den 19 Regierungsjahren der CDU seit 1999 immerhin

9 Jahre lang mitregierte und mit Dorothea Henzler und Nicola Beer auch zwei Kultusministerinnen stellte. Am 14. Juni lud die FDP-Fraktion zu einer öffentlichen Anhörung in den Landtag ein, „nachdem die Landesregierung einmal mehr die Augen vor der Lebens- und Arbeitswirklichkeit an hessischen Schulen verschließt“. Der GEW-Landesvorstand nahm in einem ausführlichen Schreiben zu unterschiedlichen Facetten der Überlastung von Lehrerinnen und Lehrern Stellung. Den vollständigen Wortlaut findet man auf der Homepage der GEW Hessen.

Umfangreiche wissenschaftliche Studien unter anderem von Professor Schaarschmidt (Potsdam), Dr. Johnen (Calw) und Professor Berndt (Bremen) belegten schon Ende der 90er beziehungsweise Anfang des ersten Jahrzehnts, dass die Belastung durch den Beruf bei Lehrerinnen und Lehrern überdurchschnittlich hoch ist. Schaarschmidt bringt es 2001 (!) auf den Punkt:

„Gegenwärtig zeichnet sich (...) eine deutliche Zuspitzung der Belastungssituation ab. Viele Lehrerinnen und Lehrer beklagen eine stetige Zunahme ihrer Aufgaben bei gleichzeitiger Verschlechterung der Bedingungen, wobei Verhaltensprobleme der Schüler und nachlassende Unterstützung durch die Eltern eine besondere Rolle spielen.“ (1)

Schon damals wurden so die Hauptbelastungsfaktoren identifiziert: der adäquate Umgang mit herausfordernden Schülerinnen und Schülern, zum Teil mit Verhaltensauffälligkeiten, die Klassenstärke, die hohe Zahl an Unterrichtsstunden sowie die überbordenden Aufgaben im Schulverwaltungsbereich. Schon damals war der Krankenstand sehr hoch; nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes erreichten 2009 nur

rund 40 Prozent der Lehrkräfte überhaupt die Regelaltersgrenze von seinerzeit noch 65 Jahren (DAK-Studie von 2011).

Seit 1998 haben sich die Verhältnisse jedoch keineswegs gebessert, im Gegenteil: Der Leidensdruck unter den vermeintlich so gut bezahlten und um „die vielen Ferien“ beneideten Lehrerinnen und Lehrern ist seitdem kontinuierlich gestiegen, denn durch die Veränderung der schulischen und gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen kamen ständig neue Aufgaben auf die Lehrkräfte zu, ohne dass diese dafür entlastet worden wären oder ein echter Wille bei den Verantwortlichen erkennbar gewesen wäre, an den bekannten Missständen etwas zu ändern.

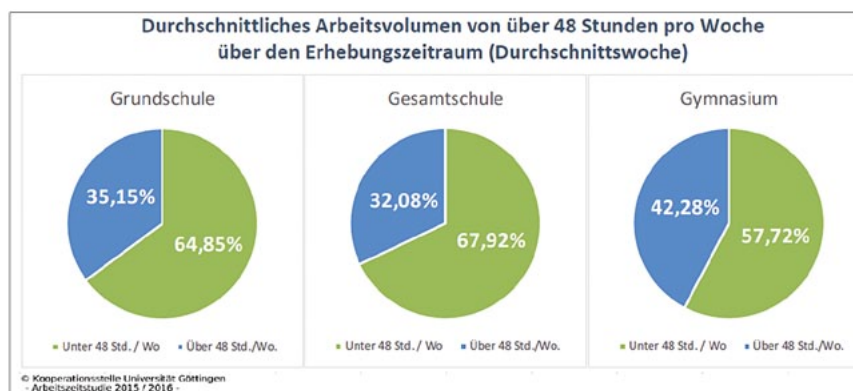
### Im Rückwärtsgang

Tatsächlich wurden 2004 im schulischen Bereich die Maßnahmen der „Aktion sichere Zukunft“ umgesetzt und die Pflichtstunden für Lehrerinnen und Lehrer auf das bundesweit höchste Maß erhöht. In dieses Umfeld gehört auch die durch extreme Kürzungsmaßnahmen eingeleitete Zerschlagung der Strukturen im Umfeld von Einrichtun-

gen, die die schulische Arbeit unterstützen und entlasten (Beratungsinstitutionen, Jugend- und Frauenhäuser etc.).

Im Zuge des Einzugs der Outputorientierung zusammen mit betriebswirtschaftlichen Steuerungselementen in die Bildung kam es zu einer verfehlten Entwicklung hin zur verstärkten „Autonomie“ der Schulen. Diese „Selbstständigen Schulen“ sollen in Wettbewerb treten, was die Forderung nach einer Vergleichbarkeit der Lernleistungen mit sich brachte. In der Folge hat – neben einheitlichen Abschlussprüfungen – die Zahl der zusätzlichen Vergleichstests stark zugenommen. Neben dem zeitlichen Aufwand für Durchführung, Auswertung und EDV-mäßige Erfassung solcher Tests beeinträchtigt dieser Zielkonflikt die Arbeitszufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer und stellt so einen weiteren Belastungsfaktor dar.

Das mit einem enormen finanziellen und bürokratischen Aufwand nach einer Pilotphase 2005 flächendeckend eingeführte und mittlerweile praktisch wieder in der Versenkung verschwundene Instrument der „Schulinspektion“ brachte größtenteils nicht einmal in Ansätzen Verbesserungen, sondern



### Arbeitszeitstudie in Niedersachsen

Über die zentralen Befunde einer umfassenden Arbeitszeitstudie an niedersächsischen Schulen und den Stand der politischen Auseinandersetzung um eine Arbeitszeitreduzierung berichtet Frank Mußmann von der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften der Universität Göttingen bei Veranstaltungen der GEW Hessen

- am 21. August in Wetzlar und
- am 23. August in Kassel.

Weitere Infos unter [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)



setzte im Gegenteil die Kollegien meist unter Druck und bedeutete einen enormen zusätzlichen Arbeitsaufwand insbesondere für die Schulleitungen. Hier wurde viel Geld verbrannt, das anderswo dringend gebraucht wurde.

Dies gilt im besonderen Maße auch für das auf nahezu alleiniges Betreiben der FDP installierte sogenannte Landdenschulamt, das zum 1. Januar 2013 seine Arbeit aufgenommen hatte und bezeichnenderweise zum 1. April 2015 wieder aufgelöst und in der Hessischen Landeslehrkräfteakademie neu strukturiert wurde. Die damals propagierte Idee, durch den Abbau von Stellen in der Bildungsverwaltung Einsparungen generieren zu können, die dann der Versorgung der Schulen mit Lehrkräften zugutekommen sollten, illustriert deutlich, dass die politischen Verantwortlichen vom tatsächlichen Ausmaß der Belastungssituation im Bildungssystem und von den nötigen Gegenmaßnahmen keinerlei Vorstellung haben.

Im Jahr 2011 wurde unter Kultusministerin *Henzler* (FDP) der erfolgreiche „Gemeinsame Unterricht“ von Kindern mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf mit seinen bestehenden guten Standards über Bord geworfen. Seitdem fehlen diese Standards in Bezug auf eine kleinere Klassengröße sowie Doppelbesetzungen im Unterricht. Die Umsetzung des Menschenrechts auf inklusive Beschulung von Kindern mit und ohne Behinderung ist jedoch eine Aufgabe, deren Umsetzung noch viele Jahre in Anspruch nehmen wird und neben erheblichen personellen Ressourcen auch einer gewissenhaften Planung und Steuerung bedarf.

### Deprofessionalisierung

Beginnend 2006 mit der „Unterrichtsgarantie plus“ hat ein starker Trend zur Deprofessionalisierung des Berufsstandes eingesetzt. Auch wenn das Konzept mittlerweile durch das der „Verlässlichen Schule“ ersetzt wurde und in diesem Zusammenhang „nur“ noch von „Betreuung“ die Rede ist, bleibt festzustellen, dass inzwischen bereits über 10 Prozent der Lehrkräfte im Unterricht nicht über eine entsprechende Ausbildung verfügen. In Anbetracht des aktuellen hohen Lehrkräftemangels steht zu befürchten, dass der Anteil nicht ausgebildeter Lehrkräfte noch zunehmen wird. Dies hat zwangsläufig zur Folge, dass an vielen Schulen Lehrerinnen und Lehrer oft zwei Klassenleitungen übernehmen müssen und zusätzlich noch

Vertretungskräfte ohne entsprechendes Lehramt sowie Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger anleiten und unterstützen müssen. Gerade im Bereich der Vertretungskräfte greifen prekäre Arbeitsverhältnisse mit befristeten Verträgen und unter Aussparung der Sommerferien immer weiter um sich.

Auch die zurzeit existierenden Formen ganztägiger Angebote binden in der Durchführung viel Zeit und Energie, für die kein Ausgleich gewährt wird. Erschwerend kommt hinzu, dass Maßnahmen wie der sogenannte „Pakt für den Nachmittag“ überhaupt keine echte gebundene Ganztagschule darstellen und somit von zweifelhaftem pädagogischem Wert sind bei gleichzeitiger Mehrbelastung des Kollegiums durch Ausweitung der Arbeitszeiten und Erhöhung der Aufgabendichte. Die beschriebene allgemeine Ausweitung von Aufgaben und Verpflichtungen führt zwangsläufig zu einer Zunahme von Konferenzen, Dienstversammlungen bis hin zu solchen Auswüchsen wie unrechtmäßige „Präsenzzeiten“.

### Dringender Handlungsbedarf

Vor diesem Hintergrund nimmt es nicht Wunder, dass die Zahl der von ganzen Kollegien wie auch von Einzelpersonen gestellten Überlastungsanzeigen seit Jahren ständig wächst und erhebliche Ausmaße angenommen hat. Alle in jüngerer Zeit vorgelegten Studien zur Arbeitszeit von Lehrkräften belegen unzweideutig, dass die an die Lehrkräfte gestellten Aufgaben gar nicht im Rahmen der vorgesehenen Arbeitszeit geleistet werden können. Weitgehend entgrenzte Arbeitszeiten auch in den Abendzeiten, an den Wochenenden sowie in den Schulferien sind längst die Regel. Längerfristige begleitende Weiterbildungsmaßnahmen sind vor diesem Hintergrund selbst bei hoher Eigenmotivation kaum umsetzbar und leistbar, zumal es hierzu so gut wie keine Angebote von staatlicher Seite mehr gibt. Die Forderung des FDP-Abgeordneten *Greilich* im Landtag, „dafür zu sorgen, dass (...) Fortbildungen entsprechend der gesetzlichen Vorgabe überwiegend in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden“ sollen, zeigt, dass bei einem großen Teil der politisch Verantwortlichen die Notlage, in der sich die Lehrerinnen und Lehrer mittlerweile befindet, überhaupt nicht verstanden wird.

Angesichts der geschilderten Missstände besteht aus Sicht der GEW



**DEMO**  
am 22. September 2018

**BILDUNG BRAUCHT BESSERE BEDINGUNGEN**

Hessen dringender Handlungsbedarf. Unabdingbare Maßnahmen, um gesundheitsförderlichen und modernen pädagogischen Ansprüchen genügende Arbeitsbedingungen herzustellen, sind aus unserer Sicht:

- Die Arbeitszeit muss reduziert werden, in einem ersten Schritt mindestens durch die Übertragung der 40-Stunden-Woche des Tarifvertrags auch auf Beamtinnen und Beamten, d.h. sofortige Reduzierung der Pflichtstundenzahl um eine halbe Stunde. Angesichts der beschriebenen Aufgabenfülle ist langfristig eine Zahl von 20 Pflichtstunden pro Woche für alle Schulformen anzustreben.
- zusätzliche Entlastungsstunden für Kooperationsarbeit und Mentorentätigkeit vor allem auch für die Grundschullehrkräfte, die die höchste Stundenzahl zu erbringen haben
- kleinere Lerngruppen (perspektivisch: höchstens 20 Schülerinnen und Schüler pro Lerngruppe)
- deutliche Erhöhung der Stellenzuweisung insbesondere für echte Ganztagschulen sowie für besonders belastete Schulen
- schnelle Erhöhung der Ausbildungskapazitäten an Universitäten und Studienseminaren
- mehr finanzielle Anerkennung gerade auch für die hoch wichtige Grundschulphase durch eine A13-Besoldung für alle Lehrkräfte
- Inklusiv arbeitende Schulen brauchen mindestens eine sozialpädagogische Fachkraft sowie eine Förderschullehrkraft pro drei Klassen.
- Reduzierung der Belastung durch bürokratisch-administrative Aufgaben
- Etablierung eines echten Unterstützungssystems für Lehrkräfte mit hochwertigen Fort- und Weiterbildungsangeboten
- Erhöhung der Attraktivität des Berufsbildes zur Gewinnung von Nachwuchskräften

(1) Uwe Schaarschmid: Psychische Belastung im Lehrerberuf. Potsdam 2001, S.1.



# Normalität, Normativität, Wertschätzung

## Das Kopftuch als konfessionelles Zeichen anerkennen

„Die interkulturelle Kompetenz und damit die Unterrichtsqualität in Schulen mit hohem Migrantenanteil wird durch eine größere Zahl von Migrantinnen und Migranten in der Lehrerschaft sowie eine verstärkte Fortbildung und interkulturelle Schulung von Erziehern und Lehrern verbessert.“ (1) Dieses Zitat entstammt einer Selbstverpflichtungserklärung der Bundesländer im Rahmen des nationalen Integrationsplans aus dem Jahr 2007.

In Anlehnung an die Idee, mehr „Migrantinnen und Migranten“ für den Beruf der Lehrerin oder des Lehrers zu gewinnen, ist der folgende Beitrag ein Plädoyer für den wertschätzenden Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt im Rahmen der (Hoch-)Schulpädagogik. Anlass dafür waren Diskriminierungserfahrungen von kopftuchtragenden Studentinnen, über die ich unterrichtet wurde. Zum Schutz der Betroffenen werden hier weder Namen noch Details genannt. Dabei ist es für mich ein persönliches Ärgernis, diese Besonderung einer Gruppe von Menschen überhaupt vornehmen zu müssen, doch bleiben die besprochenen Geschehnisse ohne dieselbe unverstänlich. All diesen Frauen wurde entweder die im Studium vorgesehene Hospitation an Schulen verweigert oder sie wurden aufgefordert, ihre Kopfbedeckung abzunehmen oder sich für dieselbe öffentlich zu rechtfertigen. Abgesehen davon, dass

### Hessisches Schulgesetz (2017)

§ 86 Absatz 3: „Vor dem Hintergrund der christlich-abendländischen Tradition Hessens, des Humanismus und der kulturellen und religiösen Vielfalt der hier lebenden Menschen sowie zur Gewährleistung der Grundsätze des § 3 Abs.1 haben die Lehrkräfte in Schule und Unterricht politische, religiöse und weltanschauliche Neutralität zu wahren (...). Insbesondere ist ein Verhalten unzulässig, das objektiv geeignet ist, das Vertrauen in die Neutralität ihrer Amtsführung zu beeinträchtigen oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Frieden in der Schule zu gefährden.“

das Hessische Schulgesetz das Tragen von Kopftüchern nicht (mehr) explizit untersagt (siehe Kasten), handelte es sich bei den Betroffenen um Studierende, die der Universität anvertraut waren und der Entscheidungsgewalt der Schulen somit nicht einmal unterstanden. Dass es dennoch dazu kommen konnte, zeigt auf der einen Seite Übergriffigkeit, auf der anderen Handlungssohnmacht. Gleich wie man über „das Kopftuch“ als Privatperson denken mag: Professionelle Pädagogik sollte sich einerseits im Rahmen geltenden Rechts bewegen und andererseits hinterfragen, aufgrund welcher Normen und Normalitätsvorstellungen überhaupt agiert wird.

„Im Pluralismus kann nur jeder für sich in einem mühsamen Prozess entscheiden lernen, was ihm als erstrebenswert und handlungsbedeutsam erscheint“, meint *Jürgen Rekus* (2), der deshalb – wie in der Überschrift zitiert – auch dafür plädiert, das Kopftuch „als konfessionelles Zeichen“ anzuerkennen (3).

Was uns im Alltag als Normalität erscheint, stellt im Grunde eine im gesellschaftlichen Diskurs entworfene Vorstellung derselben dar (4). Der „Normalismus“, verstanden als „Antwort auf die Herausforderungen der modernen Dynamiken“, kann als Versuch betrachtet werden, die „Gefahr eines chaotischen Umschlags“ zu kontrollieren (5). Wenn aktuell über „Leitkultur“ (6) oder den Ausruf „Wir sind das Volk“ (7) diskutiert wird, dann ist dabei stets von einer jeweils zugrundeliegenden Vorstellung von Normalität und Normativität auszugehen, wie etwas sein *sollte*. Dass der Begriff der „Leitkultur“ aber eben nicht selbsterklärend ist, zeigt die breit geführte Diskussion über diesen Begriff.

Was folgt daraus für die (Schul-)Pädagogik sowie die Hochschulen? In ihrer „Pädagogik der Vielfalt“ legt *Annedore Prengel* eindrucksvoll dar, welche Konsequenzen aus gesellschaftlicher Heterogenität gezogen werden können (8). In diesem Zusammenhang können auch die Reckahner Reflexionen über eine menschenrechtsbasierte Pädagogik genannt werden (9). Ohne eine „Hal tung des Respekts“, die für Annedore

Prengel „das gleiche Recht auf Lebensglück“ aller einschließt, ist in einer heterogenen Gesellschaft kein positives Miteinander möglich. Die Hochschulpädagogik, deren Arbeit einen entscheidenden Anteil an der Persönlichkeitsentwicklung zukünftiger Lehrkräfte hat, würde durch direkte oder indirekte Abwertungs- und Diskriminierungsprozesse dazu beitragen, ein gesamtgesellschaftliches Klima zu befördern, in dem nur noch diejenigen Normalitätsvorstellungen als hinnehmbar gelten, deren Deutungshoheit durch Mehrheits- oder Machtvorherrschaft gesichert ist.

Ein Kopftuchverbot für (angehende) Lehrkräfte hält gläubige Musliminnen schlimmstenfalls von diesem Beruf fern und verhindert damit eine Repräsentanz derselben in den Kollegien. Es setzt auf Wertedominanz anstelle von Werteverständnis und nimmt Schülerinnen derselben Gruppe potentielle Vorbilder gelingender Integration. Dies erscheint in einer heterogenen Gesellschaft, die sich als demokratische versteht, auch pädagogisch wenig ratsam. (Hoch-)Schulen sollten menschliche Vielfalt anerkennen, wertschätzen und (aktiv) schützen.

**Julian Storck**

Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Grundschulpädagogik der Universität Kassel.

(1) Bundesregierung (2007) Der Nationale Integrationsplan

(2) J. Rekus (2013). Bildung und Werterziehung. In: T. Fuchs, M. Jehle und S. Krause (Hrsg.), Normativität und Normative (in) der Pädagogik, S. 211-221. Würzburg, S. 216

(3) ebenda S. 220

(4) J. Link (2006). Versuch über den Normalismus. Wie Normalität produziert wird. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

(5) M. Jäger und S. Jäger (2007). Deutungskämpfe; Theorie und Praxis kritischer Diskursanalyse. Wiesbaden, S. 63

(6) [www.tagesspiegel.de/politik/vereinnahmung-der-parole-wir-sind-das-volk-pegadist-nicht-das-volk/11250492.html](http://www.tagesspiegel.de/politik/vereinnahmung-der-parole-wir-sind-das-volk-pegadist-nicht-das-volk/11250492.html)

(7) [www.zeit.de/politik/deutschland/2017-05/thomas-de-maiziere-leitkultur-union-reaktionen](http://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-05/thomas-de-maiziere-leitkultur-union-reaktionen)

(8) A. Prengel (2006). Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in interkultureller, feministischer und integrativer Pädagogik (3. Aufl.). Wiesbaden

(9) [www.rochow-museum.uni-potsdam.de](http://www.rochow-museum.uni-potsdam.de)



## Toleranz

### Falsch verstanden!

Seit einigen Jahren fallen mir – für mich – unverständliche Meinungsäußerungen und Statements der GEW in der Öffentlichkeit auf, zuletzt zu Aussagen hessischer Grundschulrektorinnen, die es ablehnen, dass muslimische Mädchen bereits im Grundschulalter unter ein Kopftuch gesteckt werden und es auch in der Schule tragen sollen. Ich teile diese Ablehnung, denn das Kopftuch ist hier nicht nur ein Symbol für die Religionszugehörigkeit, sondern es wird von konservativen Islamverbänden gefordert und von radikalen Verbänden wie der DiTiB unterstützt. Dabei ist diese Forderung sehr umstritten und man findet im Koran keine einzige Sure, die das für junge Mädchen vorschreiben würde. Kritische Muslima wie *Zana Ramadani* laufen seit Jahren dagegen Sturm, weil sie das Kopftuch als Unterdrückungssymbol für Mädchen und Frauen sehen. Und das ist es wohl auch! In der von Männern dominierten Familie und in vielen Islam-Verbänden haben Frauen nicht die gleichen Rechte. Außerdem kann ein muslimisches Mädchen sich später nicht mehr entscheiden, ob es die Religion verlassen will. In der Regel wird sie danach geächtet, in manchen Schriften auch zur „Ungläubigen“ und mit dem Tode bedroht.

Oft grenzen sich muslimische Mädchen in den Klassen von anderen Kindern ab und zeigen ihnen, dass sie die „bessere“ Religion hätten. Das lassen sie auch Kinder muslimischen Glaubens spüren, die kein Kopftuch tragen. So wird schon in den Schulen Druck auf die Mädchen und ihre Eltern ausgeübt, die einen gemäßigten, modernen Islam praktizieren wollen. Ich kenne Fälle von Mobbing gegenüber Mädchen, die kein Kopftuch tragen. Mir ist nicht klar, wie sich die sonst so kritische GEW immer mehr einer falsch verstandenen Toleranz verschrieben hat, vor der so angesehene Wissenschaftler wie Professorin *Susanne Schröter* ständig warnen. Manchmal hab ich den Eindruck, dass einige GEW-Funktionäre die Realität in Brennpunktstädten wie Frankfurt, Offenbach oder Rüsselsheim nicht mehr erkennen wollen.

Manfred Pöller, Rüsselsheim

## Vertrauen aufbauen

### Im Gespräch mit Birgit Koch



Ein Rundschreiben der Schulleitung einer Grundschule im Hochtaunuskreis, wonach „das Tragen von Kappen, Tüchern und Kopftüchern im Unterricht nicht erlaubt“ ist, löste nach den Osterferien einigen Wirbel aus. Medienvertreter wollten auch von der GEW-Vorsitzenden *Birgit Koch* wissen, wie die GEW zu diesem Thema steht. Die HLZ bat Birgit Koch, ihre Auffassung ausführlicher darzustellen.

**HLZ:** *Die Schulleitung einer Grundschule verbietet muslimischen Mädchen, im Unterricht ein Kopftuch zu tragen. Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen überprüft derzeit, ob ein Kopftuchverbot für Mädchen unter 14 Jahren, also bis zur gesetzlichen Religionsmündigkeit, verfassungsrechtlich zulässig ist. Was meint dazu die GEW Hessen?*

**Birgit Koch:** „Die“ GEW Hessen hat dazu keine Beschlüsse gefasst und sicher gibt es dazu sehr unterschiedliche Auffassungen. Aber ich sage dir gern, was ich persönlich darüber denke, nicht nur als GEW-Vorsitzende, sondern auch als Religionslehrerin. Zunächst einmal: Rechtlich halte ich ein solches Verbot nicht für zulässig. Es ist mit der Religionsfreiheit, die das Grundgesetz garantiert, nicht vereinbar und würde spätestens vom Bundesverfassungsgericht gekippt. Das hat schließlich sogar ein generelles Kopftuchverbot für Beschäftigte im öffentlichen Dienst für unzulässig erklärt. Eine Folge für Hessen war die Änderung des Schulgesetzes (siehe Kasten). Aus demselben Grund hat sich auch die Bildungsstätte Anne Frank gegen ein Kopftuchverbot ausgesprochen, das ausgerechnet in einer Zeit diskutiert wird, „in der Menschen in Deutschland angegriffen werden, weil sie Kippa oder Kopftuch tragen“.

**HLZ:** *Was sagst du denn den Kolleginnen und Kollegen, die konkret erleben, wie Mädchen, die noch nicht frei entscheiden können, schon im Grundschulalter plötzlich mit Kopftuch in die Schule kommen?*

**Birgit Koch:** Erst einmal ist es unsere Aufgabe als Lehrerinnen und Lehrer, allen Kindern mit Respekt zu begegnen und Vertrauen zu Kindern und Eltern aufzubauen. Auf der Grundla-

ge dieses Vertrauens kann und muss ich einschreiten, wenn ich das Gefühl habe, dass Kinder in Not sind und unter Druck gesetzt werden. Das geht aber nur, wenn ich Kinder und insbesondere Grundschulkindern nicht gegen ihre Eltern stelle. Damit wäre keinem geholfen und es bringt im schlimmsten Fall diese Kinder in Gewissenskonflikte. Tagtäglich intervenieren die Kolleginnen und Kollegen, indem sie nicht akzeptieren, dass Mädchen nicht zum Schwimmunterricht gehen oder nicht an Klassenfahrten teilnehmen dürfen. Da sind klare Regeln erforderlich, die dann auch eingehalten werden müssen.

**HLZ:** *Du hast dich im Zusammenhang mit dem islamischen Religionsunterricht und dem herkunftssprachlichen Unterricht in der Verantwortung der Konsulate politisch als GEW-Vorsitzende sehr klar positioniert. Was heißt das für die Frage des Kopftuchs?*

**Birgit Koch:** Da bin ich genauso eindeutig. Kolleginnen und Kollegen erfahren immer wieder, dass das Kopftuch eben nicht nur ein religiöses Symbol ist, das wir respektieren, sondern auch ein politisches Zeichen, das Verbände und Moscheegemeinden Druck auf Kinder, Eltern und Lehrerinnen und Lehrer machen und die Kopftuchfrage entsprechend instrumentalisieren. Wo Mädchen und junge Frauen unter das Kopftuch gezwungen werden, brauchen sie Schutz und Unterstützung. Dazu gehört beispielsweise im Ethikunterricht die Vermittlung von Normen, die der Werteordnung unseres Grundgesetzes entsprechen. Und natürlich müssen wir diese Wertvorstellungen als Lehrerinnen und Lehrer tagtäglich vorleben.

**HLZ:** *Kann das Schule alleine leisten?*

**Birgit Koch:** Es ist nicht nur Aufgabe von Lehrerinnen und Lehrern, deutlich zu machen, dass ein politisch ausgeprägter Islam, der Mädchen und Frauen nicht als gleichberechtigt ansieht, in unserem Land nichts zu suchen hat. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, zu vermitteln, dass die Religionsfreiheit für alle Religionen gilt und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht verhandelbar ist.



# Sprachsensibler Unterricht

## Angebote und Informationsportale für alle Fächer

Seit die PISA-Studie 2000 herausfand, dass das Niveau der Lesekompetenz deutscher Schülerinnen und Schüler im internationalen Vergleich eher niedrig und der Anteil von Lernenden mit schwacher Leseleistung verhältnismäßig hoch war, wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen, die Kompetenz zur Informationsverarbeitung sowie Lese- und Schreibstrategien zu verbessern. Die PISA-Studien und andere empirische Untersuchungen verwiesen zudem auf die starke Korrelation zwischen sozialer Herkunft und Lese- bzw. Schreibkompetenz sowie zwischen Migrationshintergrund und Kommunikationsfähigkeit.

### Förderung der „Bildungssprache“

Dabei richtete sich der Blick zunächst auf die Förderung der „Bildungssprache“. Ein Team der Universität Hamburg führte diesen Begriff 2006 in die pädagogisch-didaktische Diskussion ein. Er verweist auf die komplexe Beziehung zwischen den sprachlichen Bildungsvoraussetzungen jedes einzelnen Kindes oder Jugendlichen und dem potenziellen Bildungserfolg. *Jürgen Habermas* bezeichnete damit bereits 1977 dasjenige sprachliche Register, in dem man sich mit den Mitteln der Schulbildung ein grundlegendes Orientierungswissen verschaffen kann (1). Eines der ersten wichtigen Projekte zur Förderung der Bildungssprache war das 2003 etablierte Modellprogramm „Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ (FÖRMIG) der Bundesländer-Kommission (2).

2010 wurde das FörMig-Kompetenzzentrum der Universität Hamburg eröffnet, dessen Initiativen und Forschungen zu einer „durchgängigen Sprachbildung“ in ausführlichen Schulporträts und in Handreichungen für die Praxis dokumentiert sind (3). Ein Buch von *Ingrid Gogolin* und *Imke Lange* informiert über die Ergebnisse von FörMig und gibt Hinweise, wie die folgenden Qualitätsmerkmale für sprachsensiblen Unterricht diagnostiziert und umgesetzt werden können (4):

- Die Lehrkräfte planen und gestalten den Unterricht mit Blick auf das Regis-

ter Bildungssprache und stellen die Verbindung von Allgemein- und Bildungssprache explizit her.

- Die Lehrkräfte diagnostizieren die individuellen sprachlichen Voraussetzungen und Entwicklungsprozesse.
- Die Lehrkräfte stellen allgemein- und bildungssprachliche Mittel bereit und modellieren diese.
- Die Schülerinnen und Schüler erhalten viele Gelegenheiten, ihre allgemein- und bildungssprachlichen Fähigkeiten zu erwerben, aktiv einzusetzen und zu entwickeln.
- Die Lehrkräfte unterstützen die Schülerinnen und Schüler in ihren individuellen Sprachbildungsprozessen.
- Die Lehrkräfte und die Schülerinnen und Schüler überprüfen und bewerten die Ergebnisse der sprachlichen Bildung.

Seit 2013 wurden der Forschungsschwerpunkt Sprachliche Bildung und Mehrsprachigkeit und die dazugehörige Koordinierungsstelle Mehrsprachigkeit und sprachliche Bildung (KoMBi) der Universität Hamburg vom Ministerium für Bildung und Forschung gefördert. Ergebnisse der einzelnen Teilprojekte sind jetzt publiziert worden (5).

### Wortschatzarbeit intensivieren

Neben dem Team um *Ingrid Gogolin* hat sich insbesondere auch *Josef Leisen*, ehemals Leiter des Studienseminars für Gymnasien in Koblenz und Fachdidaktiker Physik, um die Förderung der Bildungssprache und – davon unterschieden – der Fachsprache für einen adressatenbezogenen Unterricht in zunehmend heterogener werdenden Lerngruppen verdient gemacht. Die Vorträge und Publikationen auf seiner Homepage [www.sprachsensiblerfachunterricht.de](http://www.sprachsensiblerfachunterricht.de) sind eine unschätzbare Informationsquelle für alle, die sich in die Thematik einarbeiten möchten. Leisen hat auch in Hessen zahlreiche Fortbildungen durchgeführt.

Ergebnisse der universitären Forschung zum sprachsensiblen Unterricht und deren Anwendung auf die Schulpraxis finden sich auf den Bildungsservern der Bundesländer. Auf dem Bildungsserver Berlin-Brandenburg gibt es

empfehlenswerte Handreichungen zur Wortschatzarbeit in den Fächern Geschichte, Geografie, Naturwissenschaften, Mathematik und Englisch (6).

Zu nennen ist ferner das Projekt „ProDaZ – Deutsch als Zweitsprache in allen Fächern“ an der Universität Duisburg-Essen, das aufbauend auf einer über vierzigjährigen Tradition des „Förderunterrichts für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund“ Sprachbildung und Mehrsprachigkeit in allen drei Phasen der Lehrerbildung etablieren will. Auch hier sind zahlreiche Texte über die Website abrufbar (7).

Einer durchgängigen Verbesserung der sprachlichen Bildung ist die Arbeit des Mercator-Instituts für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache gewidmet. An diesem Institut der Universität Köln sind Forschungs-, Entwicklungs- und Förderprojekte gebündelt, die sich zum Teil deutschlandweit mit Fragen der sprachlichen Bildung beschäftigen. Mit der Implementierung des sprachsensiblen Unterrichts in den Vorbereitungsdienst befasst sich eine Veröffentlichung von *Sven Oleschko* im Auftrag des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen in Zusammenarbeit mit der Stiftung Mercator (8). Unter anderem gibt es auch ein Cluster Gesellschaftswissenschaften, das Hinweise auf die sprachensible Formulierung von Aufgabenstellungen, für die Arbeit mit dem Schulbuch sowie auf fachspezifisches Sprechen und Schreiben gibt.

„Bildung durch Sprache und Schrift“ (BiSS) ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Kultusministerkonferenz und der Konferenz der Jugend- und Familienminister der Länder zur Verbesserung der Sprachförderung, Sprachdiagnostik und Leseförderung. Das Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache der Universität zu Köln, das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) und die Humboldt-Universität zu Berlin in Kooperation mit dem Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen



(IQB) übernehmen als Trägerkonsortium die wissenschaftliche Ausgestaltung. Neben Modulen zur allgemeinen Lese- und Sprachförderung wird auch ein Modul „Sprachliche Bildung in fachlichen Kontexten“ entwickelt. Auch Hessen ist an dem BiSS-Projekt beteiligt. Es besteht also die Aussicht, dass hessische Lehrkräfte künftig das Online-Material zur Fortbildung und Umsetzung sprachsensiblen Fachunterrichts nutzen dürfen.

### Nicht nur im Deutschunterricht

Auch das Hessische Kultusministerium hat einen Ordner mit Materialien zum Unterricht in Deutsch als Zweitsprache herausgegeben, der praxisorientierte Anregungen für den Unterricht in Intensivklassen und Intensivkursen gibt und für sprachbewussten Unterricht in Regelklassen sensibilisieren soll (10). Auch für die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst wurden Materialien zum Unterrichten in sprachheterogenen

Gruppen entwickelt, die auch für Lehrerfortbildung und Unterrichtsvorbereitung genutzt werden können (11).

Deutlich wird, dass Forschung und Bildungsverwaltung immer stärker die Notwendigkeit sprachbewussten und sprachsensiblen Fachunterrichts betonen. Sprachbildung muss im Fachunterricht erfolgen, nicht nur im Deutschunterricht. Nun sind die Fachdidaktiken aufgefordert, Sprachbildung im Fach durch empirische Studien und durch die Entwicklung von Methoden und Materialien zu unterstützen. Aber auch die Erfahrungen und Materialien der unterrichtenden Kolleginnen und Kollegen sollten ausgetauscht und kooperativ weiterentwickelt werden. Dies könnte auf Fortbildungen zu den „Prioritäten“ Inklusion, Integration von Schülerinnen und Schülern nichtdeutscher Herkunftssprache sowie „Lesen, Schreiben, Rechnen“ erfolgen. Unabdingbar ist aber, dass in Hessen verstärkt fachdidaktische Fortbildungen angeboten

werden und das Thema „Sprachbildung im Fachunterricht“ dort seinen Platz findet.

Franziska Conrad

- (1) H. Feilke (Hrsg.): Bildungssprache. Praxis Deutsch, Heft 233, Jg. 39 (2012).
- (2) <https://www.foermig.uni-hamburg.de/pdf-dokumente/blk-expertise-heft107.pdf>
- (3) <https://www.foermig.uni-hamburg.de>
- (4) I. Gogolin und I. Lange: Durchgängige Sprachbildung. FöRMig-Material Band 2. Münster/New York 2010.
- (5) <https://www.foermig.uni-hamburg.de/pdf-dokumente/openaccess.pdf>
- (6) <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de> > Suche: Wortschatzarbeit
- (7) <https://www.uni-due.de/prodaz>
- (8) <http://sprachsensibles-unterrachten.de/das-projekt/>
- (9) [www.biss-sprachbildung.de](http://www.biss-sprachbildung.de)
- (10) Erfolgreich Deutsch lernen. Grundlagen und praxisorientierte Anregungen für den Unterricht in Intensivklassen und Intensivkursen, HKM Wiesbaden 2017, 4. Aufl.
- (11) [http://lakk.sts-gym-giessen.bildung.hessen.de/fortbildung/hkm-broschuere\\_lernen\\_in\\_sprachheterogenen\\_gruppen.pdf](http://lakk.sts-gym-giessen.bildung.hessen.de/fortbildung/hkm-broschuere_lernen_in_sprachheterogenen_gruppen.pdf)

## Milica aus Serbien

Die aktuellen Debatten um Migration und Integration werden von *Angela Schmidt-Bernhardt* mit „Zwischenwelten“ auf besondere Art und Weise bereichert. Die ehemalige Lehrerin und jetzige Mitarbeiterin an der Philipps-Universität Marburg blickt in die reale Einwanderungsgeschichte einer serbischen Familie, die in den 1970er Jahren nach Deutschland kam. Sie befasst sich dabei nicht abstrakt mit dem Thema, sondern zeichnet den Weg der Integration am Beispiel der Tochter Milica nach – mit allen Hoffnungen, Problemen, Enttäuschungen, Erfolgen, Wirrungen und Widersprüchen.

Das Buch beginnt und endet mit einem Rätsel, das im Laufe der Geschichte zwar stückweise entschlüsselt, aber – so viel kann verraten werden – schlussendlich nicht vollständig aufgelöst wird. Die Zerrissenheit der Protagonistin, ihre Ausweglosigkeit, ihre Sehnsucht nach dem, was sie nicht hat, bilden die Hauptthemen des Buches und dominieren den Ton. Milica wohnt in den Zwischenwelten: „Für mich gibt es kein Wohin“, erklärt sie ihrer besten Freundin Selma. Ihr problemreiches Leben in Deutschland, das sich bis ins Abgleiten ins Drogenmi-

lieu zuspitzt, ist nur einer der Aspekte einer auf verschlungenen Pfaden verlaufenden Integration.

Auch die in der politischen Diskussion in Zielländern wie Deutschland fast nicht präsenten Probleme bei der Rückkehr in die Heimat finden in der Erzählung ihren angemessenen Platz. Dabei geht es um die bereits von vielen durchlebte Enttäuschung vom Mythos Deutschland, dessen Verheißungen im Realitätsabgleich nicht bestehen können, „als wären nicht schon unzählige Alte und Junge, Männer und Frauen, Wagemutige und Ängstliche nach einigen Jahren mit leeren Händen ganz still, und doch für jeden Daheimgeblieben erkennbar, zurückgekehrt“. Und gleichsam bleibt das Image Deutschlands als Sehnsuchtsort für ein besseres Leben im Heimatland bestehen: „Das Bild vom Schlaraffenland Deutschland hält sich standhaft, das Bild von dem Land, in dem es einfach alles gibt...“.

Die Autorin experimentiert mit verschiedenen Textsorten, um das Geheimnisvolle des Ankommens, des Daseins von Milica zu bewahren und fordert den Leser auf, am Entschlüsseln dieses Geheimnisses teilzunehmen, statt sie nur voyeuristisch zu beobachten.



Auf knapp 126 Seiten taucht man ein in das Schicksal eines Mädchens, das mit sechs Jahren nach Deutschland kam. Niemand wird erwarten, dass ihm so eine knappe Seitenzahl gerecht werden kann, doch lesenswert sind diese Einsichten ganz ohne Zweifel.

Victoria Storozenko

Angela Schmidt-Bernhardt: Zwischenwelten. Verlag Tredition Hamburg 2016. Paperback, 126 Seiten, 8,99 Euro



# Werbung in der Schule

## Kinder als interessante Zielgruppe für die Werbewirtschaft

Lehrerinnen und Lehrer begleiten junge Menschen, sie helfen ihnen, sie fördern sie heraus und sie fördern sie, wenn sie ins Stolpern geraten. Sie bieten Verlässlichkeit und sind Vertrauenspersonen, die Kinder schützen, an die sich Kinder wenden und an denen sie sich auch abarbeiten können. Und sie gestalten Räume, sei es den Gruppenraum in der Kita oder den Klassenraum in der Schule, die Flure, die Waschräume oder den Pausenhof.

Diese Räume, die Pädagoginnen und Pädagogen mit Kindern gestalten, bewahren und pflegen, sind wertvoll. So wertvoll, dass auch andere daran Interesse haben.

### Grundsteine für Markenbindung

Zugang zu den pädagogischen Schutzräumen und zu den Kindern, die sich dort aufhalten, sucht vor allem auch die werbetreibende Industrie, denn „Kinder und Jugendliche sind die Kunden und Mitarbeiter, aber auch die Unterstützer und Gestalter der Zukunft“.

Zu den Dienstleistern, die dafür sorgen, „dass die Ansprache von Jungen und Mädchen gelingt“, gehört unter vielen anderen das *Kinder- und Jugendmarketing Kontor* (KJMK) in Rheinbach bei Bonn, das auf seiner Internetseite die folgenden „Zehn Gründe für das Kinder- und Jugendmarketing“ präsentiert (1):

- *Kindheit und Jugend prägen das gesamte Leben: Der Grundstein für Markenbindung und Customer-Lifetime-Value wird in der Kindheit gelegt.*
- *Jugendkultur ist die Leitkultur der Gesellschaft: Wer bei jungen Menschen ankommt, erreicht die Mitte der Gesellschaft.*
- *Kinder und Jugendliche sind relevante Käufergruppen.*
- *Kinder und Jugendliche beeinflussen Familie und Freunde: Von der Pester Power (2) bis zum geschätzten Ratgeber*
- *Kinder und Jugendliche sind die Kunden, Unterstützer und Mitarbeiter der Zukunft: Langfristig denken zahlt sich aus.*
- *Bewusst oder unbewusst: Jedes Unternehmen hat Kontakte zu Kindern. Man kann nicht nicht kommunizieren.*
- *Um Kinder bemühen – Eltern gewinnen: Wertschätzung für die nächste Generation wird mit Sympathie belohnt.*
- *Kinder- und Jugendmarketing wirkt nach innen: Sympathie, Loyalität, Mitarbeiterbindung*
- *Vorreiter in der eigenen Branche sein: Differenzierungsmöglichkeiten nutzen*
- *Die Innovationskraft profitiert: Auseinandersetzung und Austausch mit Jugendlichen gibt Impulse.*

Hinter jeder dieser Überschriften verbirgt sich eine Denkweise, die Kinder zu Rezipienten einer psychologisch durchdachten Strategie zu machen. Neben KJMK gibt es zahlreiche professionelle Agenturen, die sich darauf spezialisiert

haben, ausgefeilte Strategien für die Ansprache von Kindern und Jugendlichen zu entwickeln und zu verkaufen. Sie heißen dann „coba youth communications“, „Agentur Junges Herz“, „capito“ oder „Full Moon Kids“. Was sie machen, nennt sich „Bildungskommunikation“, „Bildungsmarketing“ oder schlicht „Werbung am Kind und Jugendlichen“. Und in diesen Strategien spielen Kindergärten und Schulen eine herausragende Rolle, denn das sind die Orte, an denen die „Zielgruppe“ eine nicht unbeträchtliche Zeit ihres Lebens verbringt und in denen man die „Zielgruppe“ ohne „Streuverluste“ erreichen kann, weil sich der Adressat der Werbung und Marketingansprache nicht entziehen kann. Für *Professor Tim Engartner* (Goethe-Universität Frankfurt) ist belegt, „dass man nur ein Viertel des Budgets braucht, um bei Kindern denselben Werbeeffekt zu erzielen wie bei Erwachsenen“ (3).

Lernen ist pädagogisch betrachtet eine Herausforderung, bei der man sich mit Offenheit ständig auf Neues einlassen muss. Das fordern Erzieherinnen, Erzieher und Lehrkräfte täglich ein. Diese „vielen ersten Male“ in gelingenden Bildungsprozessen sind auch für die Werbung von großem Interesse: „Sie [die Kinder] sind jederzeit umgeben von neuen Eindrücken und Erlebnissen, Persönlichkeiten und Vorbildern, neuen Informationen und Entwicklungen – kaum etwas ist schon einmal da gewesen. Diese ‚vielen ersten Male‘ verankern sich besonders stark und tragen zur Persönlichkeitsbildung bei.“ (KJMK: Zehn Gründe)

Die Agentur „Junges Herz“ bietet einen Einblick in die Werkzeugkiste der Marketingstrategien, die unmittelbar auf Kinder und Jugendliche abzielen:

„Plakate aufhängen, Postkarten verteilen, Collegeblöcke verteilen, Spiegelfolien anbringen, Flyer verteilen, Social-Media direkt im Schulumfeld, Hand-To-Hand-Promotion vor Schulen, Events in Schulen organisieren, Unterrichtsmaterial entwickeln, Lehrermarketing betreiben, Verteilung von Stundenplänen, Verteilung von Malheften“ (4)

Die HLZ hat in den letzten Jahren wiederholt über entsprechende konkrete Fälle berichtet – trotz des Werbeverbots

### Digitale (In)Kompetenz

Die „Zweite Frankfurter Inkompetenzkonferenz“ befasst sich am 6. Oktober von 9.30 bis 17.30 Uhr unter dem Titel „Plenum digitale – Vacuum mentale?“ mit den Folgen der Digitalisierung. Referenten sind unter anderem der Chef des Bundeskanzleramts *Prof. Helge Braun* (Digitale Bildung), *Prof. Manfred Spitzer* (Die Smartphone-Epidemie), *Prof. Julian Nida-Rümelin* (Digitaler Humanismus) und *Prof. Ralf Lankau* (Vom Unterrichten zum Bildungscontrolling). Die öffentliche Tagung der Gesellschaft für Bildung und Wissen findet im Universitätsklinikum Frankfurt statt (Theodor-Stern-Kai 7).

- *Weitere Infos und Anmeldung: <https://bildung-wissen.eu> > Veranstaltungen*

### lea-Seminare zur neuen Rechten

Wie im vergangenen Schuljahr führt lea wieder mehrere Veranstaltungen zur Programmatik und Strategie der AfD und der neuen Rechten durch:

- *AfD: Wähler, Themen & Motive. Wie reagiere ich auf rechtspopulistische Argumentationsstrategien? Kassel, 24.9.2018, 14 bis 18 Uhr; Markus Grimm hat zur italienischen Rechten promoviert und lehrt Politik und politische Bildung in Gießen.*
- *Neue Rechte: Akteure\_innen, Ideologie und Strategien. Frankfurt, 7.11.2018, 19 bis 21 Uhr. David Malcharczyk arbeitet freiberuflich in der politischen Bildung.*
- *Weitere Informationen und Anmeldung: [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de) > Seminare > Gesellschaft, Politik und Wirtschaft*



in Schulen. Eine Übersicht findet man auf der Homepage der GEW Hessen ([www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) > Aktuell > Lobbyismus in Schulen). Manches kommt recht plump daher und doch schaffen es Plakate, Stundenpläne oder Schuljahreskalender mit Werbeaufdrucken immer wieder in die Schulen. „Elaborierte“ Konzepte sehen jedoch anders aus: So berichtete die HLZ über eine Aktion des Möbelherstellers Porta, die inzwischen auch im hessischen Landtag problematisiert wurde und das Kultusministerium zu einem Rückzieher veranlasste (HLZ 5/2018). In diesem Fall bot die Agentur *PieFive* Grundschulen an, in einigen Unterrichtsstunden durch externe Experten eine Unterrichtseinheit zur Verkehrserziehung durchzuführen. Die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer darf dabei sein und die Kinder freuen sich über die Abwechslung im schulischen Alltag. Eine wichtige Botschaft im Rahmen dieser Einheit ist natürlich das Risiko von Kopfverletzungen. Da arbeitet man auch direkt zusammen mit einer renommierten Stiftung, die sich besonders um derartige Prävention bemüht und auch vollkommen unabhängig ist. Und man hat sogar einen Partner gefunden, der die so wichtigen Fahrradhelme für die Kinder bereitstellt und verschenkt. Und die dürfen sich die Schülerinnen und Schüler als „Belohnung“ am Wochenende in Begleitung ihrer Eltern direkt in der nächsten Filiale des Möbelhauses Porta abholen.

### Schulräume als Werbeflächen

Große Unternehmen von Aldi, Lidl über McDonalds bis Galeria Kaufhof sind Partner der 2008 gegründeten Strahlemann-Stiftung, der Bildung „Herzenssache“ ist:

*„Wir sind überzeugt: Bildung ist der Schlüssel zu einem selbstbestimmten Leben, zu Unabhängigkeit und attraktiven Zukunftschancen. Zu Glück.“* (5)

Wer wollte dem widersprechen! Auf diesem Weg berät die Strahlemann-Stiftung Schulen und Unternehmen „bei allen Schritten und Aktionen rund um die *Talent Company* und Berufsorientierung“ und hilft den Schulen, spezielle Räume dafür auszustatten. Die Mittel für die Ausstattung von solchen Räumen kommen von den Partnerunternehmen der Stiftung: Eine DIN-A0-Plakatfläche an der „JobWall“ kostet 700 Euro pro Jahr. Ein Quadratmeter kostet 845 Euro oder 145 Euro pro Schülerin und Schüler. Für eine ganze



**GESCHENKT!**  
Kommt vorbei, macht mit  
und nutzt die Chance auf  
Euren eigenen Fahrradhelm!

Geprüfte Sicherheit für  
unsere Kinder.

KED GERMANY TÜV SÜD MADE IN GERMANY

„TalentCompany“, mit der man mindestens 350 Schülerinnen und Schüler erreicht, sind 50.000 Euro zu zahlen:

*„Ihr Unternehmen geht eine langfristige Patenschaft mit einer Schule ganz in Ihrer Nähe ein.“* (6)

Die eigentliche Zielsetzung, Kinder und Jugendliche frühzeitig an bestimmte Marken und Namen zu binden, ist für Pädagoginnen und Pädagogen aufgrund der geschickten Verpackung oft auf den ersten Blick nicht als solche zu erkennen. Und selbst auf den zweiten Blick bedarf es neben Zeit und Sensibilität auch immer wieder der aufwändigen Recherche, um die Netzwerke und Finanzierungsmodelle hinter einem Schulwettbewerb oder Unterrichtsmaterial zu entschlüsseln. Und wenn werbelastige Projekte doch mal in die öffentliche Kritik geraten, wie dies beispielsweise bei dem Laufwettbewerb „Speed4“ der Fall war (HLZ 3/2017), der mit Regionalfinalen in Auto-, Möbelhäusern oder Einkaufszentren endete, dann wechselt entweder die Agentur oder das Werbeprojekt selbst einfach den Namen. Statt „Speed4“ heißt der Wettbewerb dann eben „Sportstation“ oder „kindersprint“.

### Unabhängige Monitoringstelle

Die GEW fordert daher weiterhin eine unabhängige Monitoringstelle, die Pädagoginnen und Pädagogen unterstützt, indem sie Unterrichtsmaterialien oder Schulprojekte Dritter nach transparenten Kriterien prüft und bewertet. Dies kann auf eigene Recherchen oder auch auf Hinweise aus Lehrer-, Eltern- und Schülerschaft zurückgehen. Die Gatekeeper-Funktion kann nicht alleine auf die einzelne Lehrkraft oder Schullei-

tung abgewälzt werden, so wie dies die schwarz-grüne Mehrheit mit der Novellierung des Schulgesetzes im Jahr 2017 – auf Druck der Wirtschaftsverbände – intendierte. Eine solche Monitoringstelle würde als beratende, unterstützende Anlaufstelle oder auch einfach als Rechercheplattform dienen, um nicht an jeder Schule alles aufs Neue prüfen zu müssen. Gefragt sind aber auch die Lehrerinnen und Lehrer: Schauen Sie genau hin, wenn mal wieder jemand Ihnen oder Ihren Schülerinnen und Schülern einen Gefallen tun, Ihnen die Arbeit erleichtern, Ihnen oder den Schülerinnen und Schülern ein Geschenk machen möchte oder einfach der Meinung ist, dass ein bestimmtes Thema auf eine direkt mitgelieferte Art und Weise ganz dringend in die Schule gehört.

### René Scheppler

GEW-Kreisverband Wiesbaden-Rheingau

Die Veröffentlichung basiert auf einem Artikel in der WLZ des GEW-Kreisverbands Wiesbaden-Rheingau-Taunus und wurde für die HLZ bearbeitet.

(1) <https://kjm.de/10-gruende-fuer-kinder-und-jugendmarketing>

(2) Als Pester Power (deutsch: Macht des Quengels; Quengelkraft) oder Nag Factor (deutsch: Nörgel-Faktor) bezeichnet man im Marketing den Einfluss jüngerer Kinder, bei ihren Eltern den Kauf von in der Werbung wahrgenommenen Produkten durch Quengeln durchzusetzen.

(3) Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 13.11.2015

(4) [www.agentur-jungesherz.de/schulmarketing](http://www.agentur-jungesherz.de/schulmarketing)

(5) [www.strahlemann.org](http://www.strahlemann.org)

(6) Die Broschüre der Stiftung liegt der Redaktion vor.

# Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

## Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte

Im Rahmen der Überarbeitung der „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums“ hat der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) intensiv mit dem HKM darum gerungen, aus der neuen Richtlinie die Verbeamtung auf Lebenszeit herauszunehmen. Der HPRLL hatte darauf verwiesen, dass Lehrkräfte mit einem 2. Staatsexamen ihre Bewährung bereits unter Beweis gestellt haben. Sie müssten also nicht erneut einem für alle Beteiligten aufwändigen Beurteilungsverfahren unterzogen werden, zumal die Feststellung der voll umfänglichen Bewährung beamtenrechtlich ausreicht und – anders als bei Funktionsstellen – auch kein Vergleich mit Mitbewerberinnen und Mitbewerbern erforderlich ist. Das Kultusministerium ist der Ablehnung durch den HPRLL und dem Vorschlag der Einigungsstelle, die Verbeamtung auf Lebenszeit in einem gesonderten Erlass zu regeln, nicht gefolgt.

## UBUS-Kräfte jetzt auch für die Sekundarstufe I

In diesen Tagen werden auch in der Sekundarstufe I die ersten UBUS-Stellen besetzt. UBUS steht dabei für den Erlass zur Umsetzung der unterrichts begleitenden Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte. Das HKM hat erfreulicherweise die Position des HPRLL übernommen, dass – anders als geplant – eine Kapitalisierung der Stellen nicht zulässig ist. Die Einstellungen erfolgen unbefristet auf der Grundlage des TV-H. Einvernehmen gab es auch bei der Abgrenzung zum Tätigkeitsfeld der Schulsozialarbeit. Deshalb wird es nicht möglich sein, dass ein und dieselbe Person mit halber Stelle die Aufgaben von UBUS und mit der anderen Hälfte die Aufgaben der Schulsozialarbeit übernimmt. Das HKM übernahm auch die Formulierungsvorschläge des HPRLL, die die Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften, sozialpädagogischen Fachkräften und der Schulsozialarbeit betonen. UBUS-Beschäftigte sind Teil des Kollegiums der Schule und für sie gilt die Dienstordnung.

Der HPRLL monierte zudem, dass in der Ausgabe 1/2018 der HKM-Publikation „Schule aktuell“ nicht erlasskonforme Aussagen zur Tätigkeit der UBUS-Kräfte aufgeführt wurden. Sie könnten, so die Aussage von Kultusminister Lorz, auch „administrative Aufgaben“ oder „zusätzliche Angebote im Rahmen der Begabtenförderung und ergänzende Unterrichtsangebote wie Deutsch für Migrantinnen und Migranten“ übernehmen und die Lehrkräfte durch „die weitere Ausgestaltung von Vertretungskonzepten unterstützen und entlasten“. Dies hatte die Befürchtungen des HPRLL bestärkt, dass es zu einer völligen Durchmischung der Aufgaben- und Tätigkeitsfelder kommen könnte. Nach Intervention des HPRLL wurden die Formulierungen auf der Homepage des HKM geändert und die Schulämter angewiesen, die Schulen über den erlasskonformen Text zu informieren.

Ein Faltblatt der GEW mit Informationen für die neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen, für Schulpersonalräte und Schulleitungen ist auf der Homepage verfügbar ([www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de) > Bildung > Sozialpädagogische Berufe). Außerdem führt die GEW regionale Informationsveranstaltungen durch. Der HPRLL wird weiter auf die Vergleichbarkeit der Arbeitsverhältnisse und die Klarheit der Bedingungen achten.

## Veranstaltungsreihe: Rechtspopulismus in Hessen

Bis zur Landtagswahl setzt die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen (agah) ihre Veranstaltungsreihe zum Thema „Rechtspopulismus in Hessen und in Europa“ mit Veranstaltungen in Baunatal (13.9.), Kelkheim (17.9.), Butzbach (18.9.), Gießen (25.9.) und Wetzlar (18.10.) fort.

Informationen zu aktuellen Veranstaltungen des Bildungswerks lea zum selben Thema und zur Programmatik und zur Strategie der AfD findet man in dieser HLZ auf Seite 28.

- Termine, Ort und Ablauf der Veranstaltungen der agah findet man unter [www.agah-hessen.de](http://www.agah-hessen.de).

## Weiterbildung zur Grundschullehrkraft

An der Maßnahme zur Einstellung und Weiterbildung zum Grundschullehramt, die zum 1.2.2018 angelaufen ist, nehmen rund 70 Personen teil. Von den neu auf die Rangliste gekommenen Lehrkräften mit Lehramt Gymnasium haben weitere 30 Personen Interesse angemeldet, in die laufende Maßnahme einzusteigen. Nach der Zusage des HKM, dass es auch für die nächste reguläre Maßnahme bei einem sechsmonatigen unterrichtsfreien Vorlauf bleibt und die Unterrichtsverpflichtung leicht gemindert wird, hat der HPRLL die 30 „verspäteten“ Zugänge akzeptiert.

## Beurteilung psychischer Gefährdungen

An der einjährigen Erprobung von Erhebungen zur psychischen Gefährdung, die Ende 2017 ausgelaufen ist, haben sich rund 25 Schulen beteiligt. Die Erprobung soll jetzt auf bis zu 100 Schulen ausgeweitet werden. Alle Schulen können sich anmelden, Schulen, die sich an der Zertifizierung Schule & Gesundheit beteiligen, werden vorrangig berücksichtigt, da ihre Teilnahme Voraussetzung für die Zertifizierung ist. Der HPRLL wird mit Interesse verfolgen, welche Konsequenzen aus den Ergebnissen der Befragungen im Sinne konstruktiver Prävention gezogen werden.

## Bundesverfassungsgericht: Urteil zu Kettenverträgen

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Juni 2018 korrigiert eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, wonach auch mehrere sachgrundlos befristete Verträge mit demselben Arbeitgeber möglich sind, wenn dazwischen eine Unterbrechung von mindestens drei Jahren lag. Diese Auslegung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist aus Sicht des Verfassungsgerichts mit der Intention des Gesetzgebers nicht vereinbar. Keine Auswirkungen hat dieses Urteil auf die Zulässigkeit von Kettenbefristungen, die mit einem Vertretungsgrund hinterlegt sind.



## Sozialpädagogische Fachkräfte im Schuldienst

Neben der regionalen Gliederung in Schul- und Betriebsgruppen sowie Kreis- und Bezirksverbände hat die GEW eine Struktur zur Gestaltung und Umsetzung der inhaltlichen Schwerpunkte in Fach- und Personengruppen. Die Mitarbeit in den Lan-

desfachgruppen und Landespersonengruppen ist offen für alle Mitglieder – auch zum zunächst unverbindlichen „Reinschnuppern“. In lockerer Folge stellt die HLZ die Arbeit der Fach- und Personengruppen vor.

Verkürzt sprechen viele von den „Sozpäds“. Denn noch länger als der Name der Fachgruppe „Sozialpädagogische Fachkräfte im hessischen Schuldienst“ ist die Liste der Berufe, die in dieser Fachgruppe organisiert sind: Erzieherinnen und Erzieher, Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Logopädinnen und Logopäden, Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen.

Aktiv arbeiten ungefähr 80 Kolleginnen und Kollegen in der Landesfachgruppe „Sozialpädagogische Fachkräfte im hessischen Schuldienst“ mit, um sich über die Erfahrungen an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen und über berufsspezifische Fragen auszutauschen (1). Viele Sozpäds arbeiten an Förderschulen oder im inklusiven Unterricht an den allgemeinen Schulen. Vor vier Jahren kamen die sozialpädagogischen Fachkräfte zur „Unterrichtsunterstützenden Sozialpädagogischen Förderung“ (USF) dazu. In diesem Jahr werden die ersten UBUS-Kräfte eingestellt, die im Rahmen des „Erlasses zur Umsetzung der unterrichtsbegleitenden Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte“ an hessischen Schulen arbeiten. Auch sie sind in unserer Landesfachgruppe herzlich will-

kommen, zumal dieses neue Arbeitsfeld viele neue Fragen aufwerfen wird, die von der GEW und den Personalräten aufgegriffen werden müssen.

Die aktiven Mitglieder der Landesfachgruppe treffen sich drei- oder viermal im Jahr zu gemeinsamen Sitzungen, die in der Regel abwechselnd in Frankfurt und Marburg stattfinden. Um die aktive Anbindung der Kolleginnen und Kollegen aus Nordhessen zu verbessern, wollen wir bald auch Treffen für interessierte Sozpäds in Kassel anbieten.

Anders als die meisten Lehrerinnen und Lehrer sind die Sozpäds im hessischen Schuldienst in der Regel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder, wie man früher sagte, „Angestellte“. Einige Mitglieder unserer Fachgruppe sind deshalb Angestelltenvertreterinnen und Angestelltenvertreter in Gesamtpersonalräten und im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer und engagieren sich zusätzlich im Landesangestelltenausschuss der GEW und in den Tarifkommissionen der GEW. Auch diese Kolleginnen und Kollegen tauschen sich regelmäßig bei Klausurtagungen oder per E-Mail aus.

Die „Richtlinie für die Tätigkeit sozialpädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ist immer wieder Thema auf Fachgruppensitzungen. Für USF- und UBUS-Kräfte gibt es wiederum gesonderte Erlasse, die es zu beachten

gibt. Wesentliche Verbesserungen und Klarstellungen in diesen Rechtsvorschriften sind auf die Initiative unserer Fachgruppe und der GEW-Personalräte zurückzuführen. Problematische Auslegungen durch Schulleitungen machen es erforderlich, dass wir hier immer wieder nachhaken. Andere Themen sind die Bereitstellung von angemessenen Ressourcen bei der Inklusion oder die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Schulen auch in Bezug auf die angemessene Entlastung von älteren Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten. Außerdem streiten wir für eine bessere Bezahlung und setzen uns aktiv in der Tarifkommission dafür ein.

Das Vorsitzendenteam der Landesfachgruppe besteht aus *Heide Krodell-Johne* (Viktor-Frankl-Schule Frankfurt), *Denise Kuhnt* (Mosaikschule Marburg) und *Frank Engelhardt* (Alexander-Schmorell-Schule Kassel).

### Kontaktadressen zur Fachgruppe

- [Denise.kuhnt@gew-marburg.de](mailto:Denise.kuhnt@gew-marburg.de)
- [heide.krodell-johne@gew-frankfurt.de](mailto:heide.krodell-johne@gew-frankfurt.de)
- [Frank.Engelhardt@gew-nordhessen.de](mailto:Frank.Engelhardt@gew-nordhessen.de)

(1) Seit 2016 sind die „Sozpäds“ in der GEW auf Grund der unterschiedlichen Arbeitgeber und Tätigkeitsmerkmale in zwei Fachgruppen organisiert. Die sozialpädagogischen Fachkräfte, die bei kommunalen oder freien Trägern beschäftigt sind, bilden die Fachgruppe „Sozialpädagogische Berufe“

### In dieser HLZ

Die Arbeitsbedingungen und das professionelle Selbstverständnis der Sozialpädagogischen Fachkräfte sind im Rahmen des Schwerpunktthemas „Arbeit in multiprofessionellen Teams“ auch Gegenstand eines Beitrags von *Heide Krodell-Johne*, *Silke Mayer-Schwab* und *Ulrike Watzke* (S.11-12) und von *Moni Frobel* (S.13). *Moni Frobel* (Foto: 1. von links) und *Annette Karsten* (Foto: 1. von rechts) leiten das Referat Sozialpädagogik im GEW-Landesvorstand und sind Mitglieder im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer.



# Schulpersonalräte bestimmen mit

## Zur Eingruppierung von tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern

Bei der befristeten oder unbefristeten Einstellung von tarifbeschäftigten Lehrkräften hat der Schulpersonalrat nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) zweimal mitzubestimmen, zunächst bei der Einstellung und danach bei der Eingruppierung. Einstellung und Eingruppierung sind zwei getrennte mitbestimmungspflichtige Maßnahmen, die mit dem Personalrat rechtzeitig und eingehend zu erörtern sind. Nach der Erörterung offener Fragen ist zunächst die Zustimmung des Personalrats zur Einstellung einzuholen (§ 69 Abs.1 und 2 und § 77 Abs.1 Punkt 2a HPVG). Außerdem ist die Zustimmung zur Eingruppierung, das heißt die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe und zu einer Entgeltstufe einzuholen. Insbesondere bei Vertretungsverträgen drängt jedoch oft die Zeit. Deshalb empfiehlt das Hessische Kultusministerium den Schulämtern in einem Erlass vom 8.4.2011 ein zweistufiges Verfahren: Zunächst erteilt der Personalrat nur die Zustimmung zur Einstellung, der Entgeltgruppe und gegebenenfalls auch zur

„vorläufigen Stufenzuordnung“. In einer zweiten Vorlage wird der Personalrat danach aufgefordert, der endgültigen Stufenzuordnung zuzustimmen (§ 77 Abs.1 Punkt 2b). Dies sollte „zeitnah“ geschehen. Dieses Verfahren eröffnet die Möglichkeit, die Unterlagen zu prüfen und ggf. auch einen Rat einzuholen. Ergibt sich ein Anspruch auf eine bessere Einstufung, wird der Differenzbetrag längstens für sechs Monate nachgezahlt.

### Unterlagen müssen vorgelegt werden

Damit er sein Mitbestimmungsrecht ausüben kann, müssen dem Personalrat alle Bewerbungsunterlagen vorgelegt werden, die ihn in die Lage versetzen, die Richtigkeit der Eingruppierung überprüfen zu können. Dazu gehören Lebenslauf, Zeugnisse und Beschäftigungsnachweise. Diese Unterlagen stehen dem Schulpersonalrat gemäß § 62 Abs.2 HPVG zu. Er muss sie sich nicht selbst beschaffen, sondern sie müssen ihm von der Schulleitung, die sie ggf. vom Schulamt anfordern muss, vorgelegt werden. Erst dann ist der Schulpersonalrat in der Lage, die Eingruppierung beurteilen zu können. Wenn nicht alle erforderlichen Unterlagen da sind, sollten sie umgehend vom Personalrat angemahnt werden. Erst danach wird die Zustimmungsfrist von zwei Wochen nach § 69 HPVG in Gang gesetzt.

### Eingruppierung der Tarifbeschäftigten

Eingruppierung bedeutet die Einordnung in die dem Beschäftigten zustehende Entgeltgruppe und die Zuordnung zur richtigen Entgeltstufe. Hier besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 77 Abs.1 Nr. 2b) HPVG.

- **Entgeltgruppe:** In Hessen gibt es noch keinen Tarifvertrag, der die Eingruppierung der Beschäftigten im Schuldienst regelt. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) nimmt die „Lehrkräfte“ aus. Die Eingruppierung der „Tarifbeschäftigten“, d.h. der Lehrkräfte und der sozialpädagogischen Fachkräfte im hessischen Schuldienst, richtet sich nach einem Erlass, der im Amtsblatt 11/2008 veröffentlicht wurde. Für Mitglieder der

GEW Hessen steht er auf unserer Homepage im Mitgliederbereich unter dem Stichwort Entgelt/Entgeltgruppen nach TV-H zur Verfügung. Dort haben wir auch eine Zuordnung zu den Entgeltgruppen nach TV-H vorgenommen, da sich der Erlass noch auf den alten BAT bezieht.

Die Entgeltgruppe richtet sich nach der Schulform, der Wertigkeit des Ausbildungsabschlusses und der ausübenden Tätigkeit. Soweit im Eingruppierungserlass eine ausdrückliche Regelung für bestimmte Personengruppen zutrifft, ist diese unmittelbar anzuwenden. Soweit Personen einzugruppieren sind, die unmittelbar unter keine Eingruppierungsregelung des Erlasses „passen“, hat eine Eingruppierung zu erfolgen, die das Tarifgefüge des Erlasses berücksichtigt.

- **Entgeltstufe:** Der TV-H sieht bis zu sechs Entgeltstufen vor. In den §§ 16 und 17 des TV-H ist geregelt, wer wann welcher Entgeltstufe zuzuordnen ist. Dies geschieht durch zurückgelegte Erfahrungszeiten innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Auch Vorerfahrungen aus anderen Beschäftigungsverhältnissen können bei der Einstellung zu einer höheren Entgeltstufe führen. Spielräume gibt es insbesondere bei der Anerkennung von „Zeiten der einschlägigen Berufserfahrungen“ bei einem anderen Arbeitgeber und von Tätigkeiten, die „für die vorgesehene Tätigkeit förderlich“ sind. Für die Interpretation dieser Spielräume gibt es keine hessenweiten oder schulamtsbezogenen Regelungen. Schulpersonalräte, die nur wenige Fälle kennen und kaum Vergleiche ziehen können, sollten deshalb in Zweifelsfällen ihren Gesamtpersonalrat ansprechen. Betroffene GEW-Mitglieder können auch bei den Kreisrechtsberatungen, beim GEW-Tarifreferenten *Rüdiger Bröhring* (rbroehring@gew-hessen.de) oder bei der Landesrechtsstelle nachfragen..

### Besoldung im Beamtenverhältnis

Auch die Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis unterliegt der Mitbestimmung der Schulpersonalräte (§ 77 Abs.1 Punkt 1a

### Weitere Informationen

Auf der Homepage der GEW Hessen findet man unter Tarif und Besoldung unter anderem die aktuellen Entgelttabellen für Tarifbeschäftigte im Bereich des TVH und die Besoldungstabellen für Beamtinnen und Beamte. Unter dem Stichwort „Besoldung Land Hessen“ gibt es Informationen zur Anerkennung von Berufserfahrung und zur Berechnung der Stufen.

Im Mitgliederbereich der Homepage findet man unter dem Stichwort „Entgelt“ die Erläuterungen zu den Entgeltgruppen und Entgeltstufen sowie den Eingruppierungserlass. Dort finden Sie auch unsere Broschüren „Arbeitsrecht an hessischen Schulen“ und „Start in die Schule“. Für den Zugang zum Mitgliederbereich benötigt man die Mitgliedsnummer. Diese findet man auf dem Mitgliedsausweis und im Adressfeld jeder Ausgabe der GEW-Bundeszeitung e&tw.



HPVG). Dies gilt sowohl für die Einstellung nach der Rangliste als auch im Rahmen einer schulbezogenen Ausschreibung. Insoweit müssen dem Personalrat auch hier alle „erforderlichen Unterlagen“ vorgelegt werden (§ 62 Abs. 2 HPVG). Die Eingruppierung von Beamtinnen und Beamten stellt dagegen keinen Mitbestimmungsstatbestand nach dem HPVG dar. Nach der Rechtsprechung liegt hier, anders als bei den Tarifbeschäftigten, kein Mitbestimmungsrecht vor. Darüber hinaus bleibt es dem Personalrat unbenommen, die beamteten Kolleginnen und Kollegen auch hinsichtlich der Zuordnung zur richtigen Besoldungsgruppe zu unterstützen. In der Praxis weit relevanter ist die Beratung bei der Anerkennung von berücksichtigungsfähigen Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung nach § 29 des Hessischen Besoldungsgesetzes. Zu den Erfahrungszeiten, die anerkannt werden müssen, gehören insbesondere „Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit (...) im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn“. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn man zuvor in Hessen oder einem anderen Bundesland bereits nach dem 2. Staatsexamen als Lehrerin oder Lehrer gearbeitet hat. Andere Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit „können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für die Verwendung förderlich sind“.

### Ablauf des Mitbestimmungsverfahrens

Bei der Einstellung und Eingruppierung von Beschäftigten ist der Personalrat der Dienststelle, auch örtlicher Personalrat (öPR) genannt, zu beteiligen. In den Schulen also der Schulpersonalrat. Dessen „Gegenüber“ ist die Dienststellenleitung, also die Schulleitung. Dies gilt, obwohl die Entscheidung über die Eingruppierung durch das Schulamt getroffen wird.

Nach dem HPVG muss die Schulleitung zunächst mit dem Schulpersonalrat eine Erörterung durchführen. Erst danach muss die Schulleitung den Schulpersonalrat zur Zustimmung zur Eingruppierung auffordern. Auf die Erörterung kann aber im gegenseitigen Einvernehmen verzichtet werden (§ 60 Abs. 1 HPVG).

Nach der Zustimmungsaufforderung hat der Schulpersonalrat zwei Wochen Zeit, der Schulleitung mitzuteilen, ob er der Maßnahme zustimmt oder nicht (§ 60 Abs. 2 Satz 1 HPVG). Ist der Personalrat der Auffassung, dass ihm keine



ausreichenden Informationen für seine Entscheidung vorliegen bzw. die Maßnahme nicht eingehend erörtert wurde, muss er dies ebenfalls innerhalb von zwei Wochen mitteilen. Denn wenn keinerlei Reaktion innerhalb der zwei Wochen erfolgt, gilt kraft Gesetzes die Zustimmung als erteilt (§ 60 Abs. 2 Satz 4 HPVG). In dringenden Fällen kann die Frist zur Zustimmung durch die Schulleitung auf eine Woche verkürzt werden (§ 60 Abs. 2 Satz 3 HPVG).

Will der Personalrat der Maßnahme nicht zustimmen, muss er dies innerhalb der Frist unter Angabe von Gründen der Schulleitung schriftlich mitteilen. Dabei muss der Personalrat darauf achten, dass die Zustimmung nur dann wirksam verweigert wird, wenn sie sich auf einen der im Gesetz genannten Zustimmungsverweigerungsgründe stützt. § 77 Abs. 4 HPVG enthält einen verbindlichen und abschließenden Katalog der Gründe, mit denen eine Zustimmung der beabsichtigten Maßnahme verweigert werden kann.

Sollten Schulpersonalräte hier Unterstützung benötigen, sollten sie sich an den Gesamtpersonalrat ihres Schulamts oder die GEW-Rechtsberatung vor Ort wenden.

### Individueller Rechtsschutz

Tarifbeschäftigte müssen darauf achten, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach

Fälligkeit beim Staatlichen Schulamt schriftlich geltend gemacht werden. Die falsche Eingruppierung kann zwar auch noch später korrigiert werden, eine Nachzahlung erfolgt aber nur für sechs Monate. Bei Beamtinnen und Beamten ergeht ein Bescheid der Hessischen Bezügestelle über die Zuordnung zur Grundgehaltsstufe, der nach unserer Kenntnis nie mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen ist. Damit beträgt die Widerspruchsfrist nicht einen Monat, sondern ein Jahr. Meistens ergeht zunächst ein vorläufiger Bescheid, da die Prüfung der richtigen „Eingruppierung“ durch die Schulleitung erfolgt. Hier müssen wir leider feststellen, dass in einigen Schulleitungen die Bearbeitungsdauer und die Qualität der Bearbeitung nicht zufriedenstellend sind.

Die GEW unterstützt auf verschiedenen Ebenen ihre Mitglieder bei der Frage der richtigen Eingruppierung. Ansprechpartner sind natürlich die Schulpersonalräte, aber auch die Mitglieder der Gesamtpersonalräte. Auf den Ebenen der Kreise und Bezirke gibt es darüber hinaus ehrenamtliche Rechtsberaterinnen und Rechtsberater.

In der Landesgeschäftsstelle steht für Anfragen im Bereich Tarif und Besoldung unser Referent zur Verfügung. Sollte es zu einer rechtlichen Auseinandersetzung mit dem Schulamt kommen, hilft die Landesrechtsstelle.

Landesrechtsstelle der GEW

# Zur Aktualität von Karl Marx

## lea-Fachtagung mit Déjà-vu-Erlebnissen

Rund 150 interessierte Kolleginnen und Kollegen verfolgten am 15. April 2018 im Frankfurter Gewerkschaftshaus die anregenden Vorträge und Debatten auf der lea-Fachtagung aus Anlass des 200. Geburtstages von Karl Marx.

Den Einstieg machte Professor em. Rainer Roth (Klartext e.V.) mit Ausführungen zur Aktualität der Marx'schen Kritik an den bürgerlichen Menschenrechten. Es sei paradox: Nicht trotz, sondern gerade wegen seines Insistierens auf Menschenrechten kultiviere der heutige Rechtsstaat das Recht des (ökonomisch) Stärkeren und konterkariere de facto deren Anspruch auf Universalität. Denn das Recht auf Privateigentum (an Produktionsmitteln) gelte als „das heiligste aller Menschenrechte“. Roth erinnerte daran, dass es bürgerliche Revolutionen gegen das feudale Eigentum gar nicht gegeben hätte, wenn sie im Namen der Menschenrechte auf eine entschädigungslose Enteignung von Adel und Geistlichkeit verzichtet hätten.

Roths Plädoyer dafür, dass nicht Rechte, sondern Interessen (wieder) Richtschnur des Handelns sein sollten, wurde kontrovers diskutiert. Während seine These, Revolutionen könnten nicht gleichzeitig universelle Rechte

für Ausbeuter und Ausgebeutete bringen, mit Beifall bedacht wurde, hielten andere eine Erweiterung um „soziale“ Menschenrechte für geboten.

In dem Beitrag von Nadja Rakowitz zu Krankenhäusern und Gesundheitsversorgung im 21. Jahrhundert wurde sehr schnell deutlich, wie es aktuell um die „Menschenrechte“ hierzulande bestellt ist. 1991 lag ein Kranker im Schnitt 14 Tage im Krankenhaus, 2016 waren es nur noch 7,3 Tage. Die Rate der Todesfälle im Krankenhaus steigt erwiesenermaßen mit sinkendem Personalschlüssel. Zahlreiche solcher empirisch belegter Fakten konfrontierte Rakowitz in ihrem Vortrag mit Passagen aus der Darstellung der Akkumulation im Marx'schen „Kapital“. Die Parallelen waren frappierend. Rakowitz' Botschaft: Wer die „ökonomische Logik“ im Dienstleistungssektor kritisiere, müsse konsequenterweise zur Kritik der kapitalistischen Ökonomie fortschreiten. Sie verwies auf jüngste Streiks und Aktionen von Beschäftigten im Gesundheitswesen, ließ aber keinen Zweifel daran: Solche Kämpfe „können versuchen, diese Tendenzen gesetzlich zu begrenzen, womöglich die Privatisierung wieder zurückzunehmen und auch zur Selbstkostendeckung zurückzukommen“, doch der Druck auf das Gesundheitswesen werde weiter bestehen bleiben, erklärte die Geschäftsführerin beim Verein demokratischer Ärztinnen und Ärzte und Herausgeberin der Zeitschrift „express“. Deshalb ihre Schlussfolgerung: Die einzige Therapie, die wirklich helfe, sei „die Revolution“.

Da war es wieder, das Codewort, das anschließend den Anlass lieferte für eine Kontroverse zwischen Ingo Elbe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Philosophie der Carl von Ossietzky Universität in Oldenburg, und dem Berliner Publizisten und Marxisten Guenther Sandleben. Beide stritten darüber, ob Marx' Revolutionstheorie sich bloß geschichtsphilosophischen Vorstellungen verdanke, nicht aber den Kernannahmen seiner Kritik der politischen Ökonomie (Position Elbe), oder aber ob Marx im „Kapital“ nicht nur die Möglichkeit, sondern auch die Not-

wendigkeit einer kommenden Revolution systematisch entwickelt habe (Position Sandleben).

Was hochtheoretisch daherkam, erwies sich gleichwohl als geeignet, Emotionen anzuheizen. Recht bald flogen in der Debatte die Fetzen („primitiver Anti-Intellectualismus“) und einige Anwesende erlebten ein Déjà-vu und fühlten sich augenblicklich um 50 Jahre jünger.

Insbesondere Elbes These, die Arbeiter seien als Besitzer der Ware Arbeitskraft nicht mehr die „Eigentumslosen“, die sie laut frühem Marx als potenzielle Revolutionäre qualifizierte, erregte Unmut. Sandleben zeigte sich überrascht, „wie unterschiedlich Marx doch gelesen wird“, und nannte es einen klaren Vorteil, Marx im Original zu lesen. Er lieferte eine Reihe von Belegen dafür, dass das Marx'sche „Kapital“ sehr wohl eine Revolutionstheorie enthalte, indem es die treibenden Kräfte identifiziert habe, die „die kapitalistische Entwicklung mehr und mehr in Richtung Revolution drängen“. Ob und in welchem Maße die kommende Revolution eine Revolution der Arbeiterklasse sei, konnte auf der Fachtagung freilich nicht mehr abschließend geklärt werden.

Prof. em. Freerk Huisken (Bremen), der die Debatten um Revolutionstheorie als „gespenstisch“ abtat, empfahl stattdessen, sich mit dem gegenwärtigen „Klassenkampf von oben“ zu befassen und sich nicht auf das Projekt einer Partizipation an der Staatsmacht einzulassen. Sein Standpunkt, dass die Teilnahme an freien, gleichen und demokratischen Wahlen bereits die Zustimmung zum Regiertwerden, zur Marktwirtschaft, zum Nationalstaatsprinzip und zur Existenz einer Staatsgewalt mit Gewaltmonopol beinhalte, mithin kritisch zu sehen sei, ließ die Versammelten jedoch einigermaßen ratlos zurück, da sie für sich genommen kaum als konkrete Handlungsperspektive tauglich zu sein schien.

So bot die lea-Veranstaltung jede Menge Stoff zum Nach- und Weiterdenken. Und ohne Theorie bekanntlich keine revolutionäre Praxis!

Gerhard Walentowitz

Nadja Rakowitz ist Geschäftsführerin beim Verein demokratischer Ärztinnen und Ärzte und Herausgeberin der Zeitschrift „express“ und referierte bei der lea-Fachtagung über den Zustand der deutschen Krankenhäuser und Zusammenhänge mit den Theorien von Karl Marx.





# Vergessene Frankfurter

lea-Studienreise „100 Jahre Kieler Matrosenaufstand“

Das landläufige Vorurteil, dass Deutsche keine „Revolution machen“ können, wurde Ende Oktober 1918 in Wilhelmshaven und Kiel von den Matrosen der Reichsflotte eindrucksvoll widerlegt. Kurz vor dem Ende des Ersten Weltkrieges sollte die kaiserliche Flotte auf Befehl der Seekriegsleitung zum Oktoberende 1918 zu einem letzten Großgefecht gegen die überlegene englische Marine auslaufen. Admiralität und Offiziere wollten lieber in einem aussichtslosen „Endkampf auf Leben und Tod“ untergehen, als vor England kapitulieren. Dabei hatte die Oberste Heeresleitung unter *Ludendorff* und *Hindenburg* schon am 29. September ein sofortiges Waffenstillstandsgebot gefordert, da es keine Siegesaussichten mehr gab. Die Soldaten und Matrosen kannten die Friedensresolution der Reichstagsmehrheit vom Juli 1917 und wollten dem sinnlosen Blutvergießen ein Ende bereiten. Der Befehl zur Vorbereitung des Auslaufens der kaiserlichen Marine zum letzten Gefecht wurde auf einigen Kriegsschiffen mit einer offenen „Meuterei“ beantwortet. In Windeseile schlossen sich andere Schiffsbesatzungen an und bald wehte über Kiel die rote Fahne des Aufstandes.

Eine lea-Studienreise in den hessischen Herbstferien führt vom 7. bis 12. Oktober nach Kiel, um Ursachen, Verlauf und Ergebnisse dieser „Vorbote der Novemberrevolution“ kennenzulernen. Auf dem Programm stehen die Ausstellung „Die Stunde der Matrosen – Kiel und die deutsche Revolution 1918“, Exkursionen zu historischen Schauplätzen und Gedenkstätten sowie Filmdokumentationen mit Zeitzeugen.

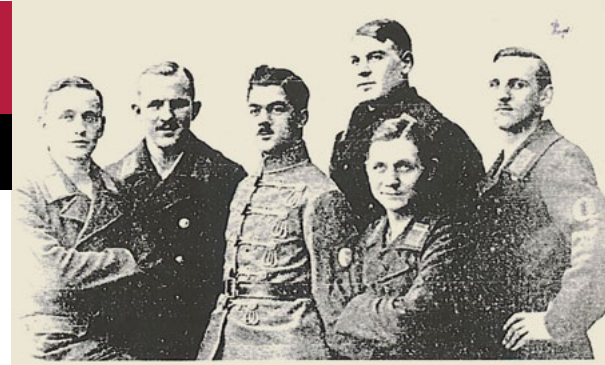
Obwohl *Ludendorff* und *Hindenburg* die Aussichtslosigkeit eines weiteren Kampfes offen eingestanden hatten, wurden der Matrosenaufstand und die deutsche Novemberrevolution von den rechten Parteien in der Weimarer Republik als „Dolchstoß“ und „Vaterlandsverrat“ gebrandmarkt. Tatsächlich ebnete diese Revolution, so der Kieler Oberbürgermeister *Ulf Kämpfer*, „den Weg zur ersten parlamentarischen Demokratie in Deutschland“, die vor 100 Jahren unter anderem das Wahlrecht

für Frauen, das Koalitionsrecht und den gesetzlichen Achtstundentag etablierte.

Die aufständischen Matrosen, die Blaujacken, wussten, dass ihre Insurrektion nur Erfolg haben konnte, wenn sich die Revolution in ganz Deutschland ausbreitete. Zielgerichtet schickten sie größere bewaffnete Gruppen zunächst in die Küstenstädte von Bremen über Hamburg und Rostock bis nach Danzig. Diese Marinestößtruppe, die als „die Sturmvögel der Revolution“ bezeichnet wurden, gelangten trotz aller Versuche, ihr Vordringen zu behindern, über Hannover und Köln bis nach Frankfurt am Main. Oft kamen sie mit dem Zug an, entwaffneten die Offiziere, überzeugten die Soldaten in den Garnisonen, wenn diese nicht ohnehin schon überliefen, befreiten inhaftierte Kameraden und politische Gefangene und zogen in die Stadtzentren. Die Soldatenräte dienten als Vorbild für die Arbeiterräte. So revolutionierte die Provinz schließlich die Hauptstadt Berlin.

In Frankfurt am Main trafen am 7. November 150 bewaffnete Matrosen ein, deren Anzahl in den nächsten Tagen auf mindestens 230 answoll. Sie überzeugten die Soldaten des Regiments 63, der Flugabwehrtartillerie und der Gutleutkaserne zum Mitmachen. Im feudalen Hotel „Frankfurter Hof“ richteten die Soldatenräte ihr Hauptquartier ein. Am 9.11. konstituierte sich ein Arbeiterrat, der erfolgreich zum Generalstreik aufrief. Am 12. 11. unterstellten sich die zivilen Stadtbehörden offiziell dem Arbeiter- und Soldatenrat Groß-Frankfurt.

Zur Festigung der Revolution, zur Abwehr gegenrevolutionärer Bestrebungen und zum Schutz gegen Plünderungen und Diebstähle wurde ein Frankfurter Marinesicherungsdienst gebildet, der als Ersatzpolizei für Sicherheit und Ordnung sorgte. „Amtsleiter“ dieser revolutionären Truppe war *Wilhelm Grönke* (1896-1986), der die Stadt als ehemaliger Schüler der Wöhlerschule gut kannte. Er war nach einer Verwundung auf dem Weg aus einem Genesungsurlaub nach Wilhelmshaven „desertiert“. Als reaktionäre, protofaschistische Freikorps das Polizeipräsidium in Frankfurt ein Jahr später



Marinesicherheitsdienst in Frankfurt: *Wilhelm Grönke* (3.von links) und *Hermann Stickelmann* (hinten); [www.fws-ffm.de](http://www.fws-ffm.de)

eroberten und die Macht des Arbeiterrates beendeten, emigrierte *Grönke* nach Frankreich. Im Zweiten Weltkrieg schloss er sich dem bewaffneten Widerstand gegen die deutschen Besatzer, der Résistance, an. Nach der Verhaftung durch die Gestapo wurde er in ein Konzentrationslager nach Saarbrücken verschleppt. Auf dem Transport nach Berlin, wo ihm wegen „Landesverrats“ der Prozess gemacht werden sollte und ihn der sichere Tod erwartete, gelang ihm im allgemeinen Chaos der letzten Kriegstage mit anderen Häftlingen die Flucht. Nach dem Krieg baute der in Frankfurt-Bockenheim geborene begeisterte Fußballer unter anderem den 1.FC Saarbrücken wieder auf. Als überzeugter Nazigegner beteiligte er sich mit *Beate Klarsfeld* an der Jagd auf den Nazimörder *Klaus Barbie*, der die Mitglieder der Resistance mit terroristischer Brutalität verfolgt hatte.

*Alexander Ruhe* würdigt *Wilhelm Grönke* und seinen Mitstreiter im Frankfurter Arbeiter- und Soldatenrat *Hermann Stickelmann* als „zu Unrecht vergessene Frankfurter“ ([www.fws-ffm.de](http://www.fws-ffm.de) > Frankfurter Zeitungsarchäologie). Vielleicht nimmt sich auch die Frankfurter Wöhlerschule anlässlich des 100. Jahrestags der Novemberrevolution ihres ehemaligen Schülers an...

Wilfried Metsch

## lea-Bildungsreise nach Kiel

Vorbote der Novemberrevolution 1918

7. bis 12. Oktober 2018

Leitung: Wilfried Metsch

• *Informationen und Anmeldung:* [www.lea-bildung.de/reisen](http://www.lea-bildung.de/reisen), Preis im Doppelzimmer 520 Euro, im Einzelzimmer 540 Euro

# Hoffen auf die Demokraten in der Türkei

Mit einem positiven Ausblick auf die Wahlen in der Türkei zündete *Sakine Esen Yilmaz* bei einer Diskussionsveranstaltung der GEW und des DGB in Marburg eine Kerze der Hoffnung für das diktatorisch regierte Land an. Die im Exil lebende ehemalige Generalsekretärin der Bildungsgewerkschaft *Egitim Sen* sah – drei Wochen vor der Wahl – gute Chancen für eine Mehrheit der Opposition bei den Wahlen. Die Lage unter Präsident Erdogan ist bedrückend. Die Meinungsfreiheit steht unter erheblichem Druck, der bis in die deutsche Öffentlichkeit reicht. Offensichtlich können deutsche Unternehmen auch gut damit leben, dass der türkische Staat Proteste und Streiks der Arbeiter unterbindet. Unter Moderation der GEW-Vorsitzenden *Birgit Koch* steuerten der Politologe *Henning Mächerle* und *Joachim Legatis* vom Landesvorstand der Journalistengewerkschaft dju in ver.di Informationen bei.

Sakine Esen Yilmaz erinnerte an den Druck auf Lehrkräfte und Hochschulangehörige. Viele wurden wegen kritischer Meinungsäußerungen entlassen und ihre wirtschaftliche Lage ist schlecht. Dennoch gebe es weiterhin Proteste gegen den Weg der Türkei in eine Diktatur.

Als „besorgniserregend“ beschrieb *Joachim Legatis*, der sich in der Initiative „Meinungsfreiheit in der Türkei“ engagiert, auch die Lage der Journalistinnen, Journalisten und Medienmenschen in der Türkei. Ende März zählt

das Medienprojekt *Bianet* 121 Medien-schaffende in Haft. 23 Journalistinnen und Journalisten sind demnach von Januar bis März ins Gefängnis gekommen, davon 17 im Zusammenhang mit der Berichterstattung zum Überfall der türkischen Armee auf das nordsyrische Afrin. Ein Opfer ist der Investigativ-Journalist *Ahmet Sik*, der bis März über 430 Tage lang in U-Haft war. Er arbeitet für die oppositionelle Zeitung *Cumhuriyet* und ist angeklagt, einer terroristischen Vereinigung als Nicht-Mitglied geholfen zu haben. Dafür drohen ihm bis 15 Jahre Haft. Zudem läuft noch ein Verfahren gegen *Sik*, weil er Präsident Erdogan diffamiert haben soll. Wegen desselben Vorwurfs wurde sein Kollege *Caglar Özbilgin* zu elf Monaten und 20 Tagen Haft verurteilt. 20 Journalistinnen und Journalisten sollen wegen Beteiligung am Umsturzversuch vom Juli 2016 zu verschärfter lebenslanger Haft verurteilt werden. Dazu kommt Zensur. Fast alle Medien stehen unter Kontrolle der Regierung und ihrer Vertrauten, kritisierte *Legatis*. Da in der Türkei nur wenige Menschen eine Zeitung lesen, ist die Omnipresenz Erdogans und seiner Anhänger im Staatsfernsehen auch im Wahlkampf sehr bedeutsam.

Betroffen ist auch Europa. So hat die türkische Telekommunikationsagentur einen Satellitenbetreiber in Paris unter Druck gesetzt, kurdische TV-Programme nicht mehr auszustrahlen. Eine Kundgebung in Hannover zum kurdi-

schen Neujahrsfest *Newroz* am 17. März 2018 wurde erst auf Gerichtsbeschluss zugelassen. Bei Demonstrationen sind Fahnen der kurdischen Streitkräfte in Syrien verboten. In Deutschland laufen Verfahren gegen kurdische Aktivistinnen, denen Unterstützung der PKK vorgeworfen wird. Dabei kommen auch angebliche Beweise des türkischen Geheimdienstes zum Einsatz. *Legatis* kritisierte den „großen Eifer deutscher Behörden, dem Verfolgungswahn Erdogans zu entsprechen“.

Im Rahmen einer Kampagne für Meinungsfreiheit, die die dju Hessen mit dem ATGB, dem Bund türkischer Journalisten in Europa, durchführt, plant die dju, eine Gewerkschaftsdelegation nach Kobane in Nordsyrien zu entsenden.

*Henning Mächerle* erinnerte an die Verflechtungen der deutschen und türkischen Wirtschaft, die seit langen Jahren bestehen. Deutsche Bank, Volkswagen, Siemens, Hugo Boss und Daimler haben Niederlassungen und Werke mit tausenden Beschäftigten. Im Januar hat die Erdogan-Regierung einen Streik der Metallarbeiter verboten, weil er angeblich gegen die nationale Sicherheit verstoße. Die Türkei ist wirtschaftlich eng mit Deutschland verflochten. 2016 gingen Waren für 22 Milliarden Euro in das Land am Bosphorus und Deutschland ist der größte Markt für türkische Erzeugnisse. Allein zwischen Juli 2017 und Januar 2018 lieferte Deutschland Rüstungsgüter im Wert von 14 Millionen Euro in die Türkei, darunter Material für Fluggeräte, Landfahrzeuge und Kleinwaffen mit Munition.

Die Türkei will sich als Militärmacht etablieren, wie sich an der Kooperation mit Katar zeigt. Den Angriff auf die nordsyrische Region Afrin benutzt Erdogan auch dazu, die Opposition im eigenen Land zu liquidieren. Da er auch die Kurden als politische Gegner ausschalten will, geht *Mächerle* davon aus, dass Nordsyrien lange besetzt bleibt.

In der lebhaften Diskussion über die repressive Politik der türkischen Regierung kam auch der Einfluss religiöser und politischer Kreise auf die Kinder türkeistämmiger Familien zur Sprache, der – so eine Lehrerin – gerade in der diesjährigen Fastenzeit Ramadan spürbar gewesen sei.

auf dem Podium von links: *Henning Mächerle, Joachim Legatis, Birgit Koch, Sakine Esen Yilmaz* und *Hüseyin Ayvaz* (Übersetzer)





# Zum Tod von Hellfried Graf

Am 28. Mai 2018 ist Hellfried Graf, ein Großer in der Gewerkschaftsbewegung der hessischen GEW, friedlich eingeschlafen. Er wurde 87 Jahre alt. Mit 21 Jahren, das war am 1. Mai 1952, trat er als kaufmännischer Lehrling bei der Verlagsgesellschaft Frankfurt in die IG Druck und Papier ein. Es folgten eine Tätigkeit als Journalist bei der Sozialistischen Volkszeitung, danach das Studium der Volks- und Betriebswirtschaftslehre. Am 2. Januar 1962 trat er in den hessischen Schuldienst ein und wechselte zeitgleich in die GEW. 1963 wurde er Studienassessor an der Frankfurter Kaufmännischen Berufsschule 4, die 1986 auch aufgrund seiner Initiative als Schulleiter in Hans-Böckler-Schule umbenannt wurde. Sie ist bis heute die einzige berufsbildende Schule in Hessen mit dem Namen des ersten DGB-Vorsitzenden.

Hellfried Graf, 23 Jahre lang Leiter dieser Schule, war tief verwurzelt in der Gewerkschaft, vor allem im Frankfurter DGB, wo er nach seiner Pensionierung die Seniorenarbeit aktiv gestaltete, und natürlich in der hessischen GEW. Zwischen 1969 und 2000 übernahm er Funktionen als Vorsitzender der Fachgruppe Kaufmännische Schule, als Beisitzer im Landesvorstand, als Mitglied des Wahlausschusses der Landesvertreterversammlung und als HLZ-Mitarbeiter. Hessenweite Bekanntheit erlangte er als Mitglied des Hauptper-

sonalrats der Lehrer in den Jahren 1970 bis 1985: Hart in der Sache, aber konziliant in der Form, so lässt sich sein Auftreten auch gegenüber hochrangigen Vertretern des Kultusministeriums am treffendsten beschreiben. Sie nannten ihn den „roten Graf“.

Von der Abteilung für die beruflichen Schulen, die weitgehend den Interessen der Wirtschaft dienlich war, hielt er nicht viel: „Ein Schritt vorwärts und ein Schritt zurück. Wenn es sie nicht mehr gäbe, kein Mensch würde es merken.“ Lediglich in der rot-grünen Regierungszeit erkannte er ein paar Fortschritte, auch wegen der rechtlichen Verankerung von „2x6“ an Berufsschulen. Herzensanliegen für ihn waren auch die Interessen seiner Schülerinnen und Schüler und der Auszubildenden, für die er sich auch als Vertreter in mehreren Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen der Kammern beharrlich einsetzte.

Hellfried Graf vertrat unbeirrt Max Webers Auffassung, dass in der Gewerkschaft das langsame Bohren von harten Brettern mit Leidenschaft und Augenmaß nötig ist, um in unserer Gesellschaft erfolgreich zu sein. Langer Atem sei gleichfalls erforderlich und er war sich sicher: „Wir haben ihn.“ Und weiter schrieb er im Fachgruppeninfo Berufliche Schulen Frankfurt 3/87: „Wer schläft, sündigt nicht.“ Eine Selbstverständlichkeit für ihn daher, Seit' an Seit' mit den Kolleginnen und Kollegen an



Foto: Manfred Rößmann, Ostermarsch 2014

allen Arbeitsniederlegungen, auch als Schulleiter, für die da unten und gegen die da oben zu schreiten. Er begleitete unzählige Menschen in schwierigen Lebenssituationen und half ihnen ohne Ansehen ihrer Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit. Für ihn musste Solidarität erlebt werden, um zu wissen, welche Kraft in ihr steckt. Solidarität, so sein Verständnis, gibt, was Geld niemals geben kann.

Ohne Hellfried Graf war auch die hessische Friedensbewegung nicht denkbar. Gemeinsam mit seiner Ehefrau Margarete („Gretel“) Graf verpasste er in mehr als 50 Jahren kaum einen Ostermarsch. In seiner antifaschistisch gesinnten Familie entwickelte er seine Vision einer freundlich-sozialistischen Gesellschaft. Sein lebenslanges Wirken für eine friedliche, gerechte und solidarische Welt wird uns fehlen. Mit ihm verlieren wir einen vorbildlichen Menschen, der auch mir viel gab und mich prägte.

Joachim Euler

## Solidarität mit Bahnstreik in Frankreich

Seit Monaten wehren sich die Beschäftigten der französischen Bahngesellschaft SNCF mit Streikmaßnahmen gegen die Umwandlung der SNCF in eine Aktiengesellschaft, die der Vorbereitung der Privatisierung dient. Da den „Cheminots“, die bereits im Dienst sind, ein weitgehender Erhalt ihrer bisherigen Rechte zugesagt wurde, streiken die Kolleginnen und Kollegen vor allem für die Rechte der jungen Generation. Die GEW Hessen unterstützt eine Spendensammlung der GEW Nordhessen. Kollege *Bernd Landsiedel* wird das Geld persönlich in Paris an die CGT übergeben.

- Spendenkonto: GEW c/o Bernd Landsiedel, IBAN DE 53 5009 0500 0115 3536 02, Sparda-Bank Hessen, Stichwort: Frankreich

## Wer schützt die hessische Verfassung?

Mit der Arbeit des hessischen Verfassungsschutzes befasst sich eine Veranstaltung der Kasseler Initiative „NACHGEFRAGT“ am 26. September 2018 um 18 Uhr in der Uni (Wilhelmhöher Allee 73, Raum HS 0315), die vom GEW-Bezirksverband Nordhessen und der GEW Kassel unterstützt wird. Aktuelle Anlässe sind das neue Verfassungsschutzgesetz und die Arbeit des NSU-Untersuchungsausschusses, der jetzt seinen Abschlussbericht vorlegt. Nach einem Referat von *Rolf Goessner* (Humanistische Union) moderiert *Professor Dr. Andreas Eis* (Universität Kassel) eine Diskussion mit den Fraktionsobleuten des NSU-Untersuchungsausschusses.

- Infos: [www.gew-nordhessen.de](http://www.gew-nordhessen.de)

## Wir gratulieren im Juli und August...

Wo sind die Jubilarinnen und Jubilare, wo ist die Liste der runden Geburtstage der Mitglieder der GEW Hessen geblieben? Die HLZ-Redaktion weiß aus vielen Rückmeldungen, dass die Liste der GEW-Mitglieder, die einen runden Geburtstag feiern oder für langjährige Mitgliedschaft geehrt werden, gern gelesen wird. Ab einem bestimmten Lebensalter trifft man dort auf viele Freunde und Weggefährten. Trotzdem müssen wir auf Grund der verschärften Datenschutzbestimmungen in der EU zukünftig auf diese Veröffentlichung verzichten. Leider! Wir hoffen, dass die Einladungen durch die Kreisverbände und die Ehrungen durch den Landesverband einen kleinen Trost bieten...

# Dienst- und Schulrecht für Hessen



Ob klassisch auf Papier,  
digital auf CD oder  
als USB-Stick:

Das DuS-Standardwerk  
ist die große Hilfe für die  
Arbeit im Schulbereich!

## Ich bestelle:

— **Expl. DuS-Gesamtwerk  
in 2 Spezialordnern**

- zum Preis von EUR 38,-
- GEW-Mitgld.-Preis EUR 28,-

— **Expl. DuS auf CD-ROM**

- zum Preis von EUR 38,-
- GEW-Mitgld.-Preis EUR 28,-

— **Expl. DuS auf USB-Stick**

- zum Preis von EUR 38,-
- GEW-Mitgld.-Preis EUR 28,-

Preise zzgl. Versandkosten.

Name/Vorname

ggf. GEW-Mitgliedsnr.

Straße

PLZ/Ort

**Verlag Mensch & Leben**  
Postfach 1944,  
61289 Bad Homburg v.d.H.  
Tel.: 06172-9583-0,  
Fax: 06172-958321  
Email: mlverlag@wsth.de



[www.dienstundschulrecht.de](http://www.dienstundschulrecht.de)

## Frauen in der GEW Darmstadt

Kolleginnen aus dem GEW-Kreisverband Darmstadt sind zurzeit eifrig mit dem Aufbau einer Frauengruppe der GEW in Darmstadt beschäftigt. Beim ersten Treffen ging es um Fragen der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern, um die Kinderbetreuung an der TU Darmstadt und die Benachteiligung von Alleinerziehenden bei der Vergütung. *Christine Dietz* von der Landespersonengruppe Frauen berichtete von der Bundestagung „FrauenStärken im Schulbereich“ und vom MaiMeeting der GEW (siehe unten). Beim zweiten Treffen referierte *Annette Loycke* von der Rechtsstelle zum Thema Besoldung.

- *Interessentinnen können bei Barbara Ludwig, der Vorsitzenden der Personengruppe Frauen der GEW Darmstadt, die nächsten Termine erfragen (Barbara-O.Ludwig@t-online.de).*

## MaiMeeting der GEW

Vom 10. bis 13. Mai 2018 fand zum 19. Mal das jährliche MaiMeeting der GEW in Berlin-Köpenick im Hotel Müggelsee in einem schönen Naturschutzgebiet statt. Es wird von der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der GEW veranstaltet und steht allen Mitgliedern, ihren Partnerinnen, Partnern und Kindern offen. *Christine Dietz*, Mitglied im Vorsitzendenteam der Landespersonengruppe Frauen der GEW Hessen, war „begeistert“:

Den inhaltlichen Kern des MaiMeetings bildeten sechs Workshops zu den Themen Diversitätsbewusstsein und Antidiskriminierung, Integration, Nutzung des Internets zur Prävention vor Ausgrenzung, Theaterpädagogik sowie Lebens- und Arbeitszeit. Da ein Workshop wegen Krankheit ausfallen musste, hoben Teilnehmerinnen und Teilnehmer, darunter auch *Barbara Ludwig* aus Südhessen, den „ersten selbstorganisierten MaiMeeting-Workshop“ zum Thema „Ehrenamtlich Aktive für die GEW gewinnen“ aus der Taufe. Ergänzt wurde das Programm durch Stadtführungen, eine Fahrradtour, einen täglichen Lauftreff, einen Vortrag von *Dr. Klaudia Tietze* von der „Gelben Hand“ und einen konstruktiven Austausch mit der GEW-Bundesvorsitzenden *Marlis Tepe*.

Die gelungene Gestaltung des MaiMeetings bestätigte einmal mehr die wichtige, aber oft übersehene Aufgabe der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen bei der Planung fürs nächste Jahr Berücksichtigung finden. Vielleicht erwartet uns dann erneut ein selbstorganisierter Workshop aus Hessen...



## Klasse Reisen. Weltweit.

### Klassenfahrten-Reisefinder mit BUDGETPLANER

Holen Sie das Maximale aus einem vorgegebenen Reisebudget.

**NEU**

- ♦ Teilnehmerzahl, Budget, Wunschdatum eingeben
- ♦ sofort Preis für alle Saisonzeiten erfahren!
- ♦ Rundum-Sorglos-Paket für Kursfahrten, Studienreisen ...

**Tausende Schüler & Lehrer buchen immer wieder – weil es sich lohnt!**

Schulfahrt Touristik SFT GmbH  
Herrengasse 2  
01744 Dippoldiswalde

Ihr Reiseveranstalter  
Tel.: 0 35 04/64 33-0  
[www.schulfahrt.de](http://www.schulfahrt.de)

Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17



**Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €**  
 ■ Vorteilszins für den öffent. Dienst  
 ■ Umschuldung: Raten bis 50% senken  
 ■ Baufinanzierungen echt günstig  
**0800 - 1000 500** Free Call  
Wer vergleicht, kommt zu uns,  
 Seit über 40 Jahren.



**Deutschlands günstiger Autokredit**  
**2,77%** effektiver Jahreszins  
 5.000 € bis 50.000 €  
 Laufzeit 48 bis 120 Monate  
**Repräsentatives Beispiel nach §6a PAngV: 20.000 €, Lfz. 48 Monate, 2,77% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,74% p.a., Rate 441,- €, Gesamtkosten 21.137,19 €**

**AK FINANZ**  
 Kapitalvermittlungs-GmbH  
 E3, 11 Planken  
 68159 Mannheim  
 Tel.: (0621) 178180-0  
**Info@AK-Finanz.de**  
**www.AK-Finanz.de**

**Spezialdarlehen: Beamte / Angestellte ä.D. / Berufssoldaten / Akademiker**  
 Günstiges Darlehen rep. Bsp. 40.000 €, Sollzins (fest gebunden) 2,95%, Lfz. 7 Jahre, mtl. Rate 528,00 €, eff. Jahreszins 2,99%, Bruttobetrag 44.317,65 €, Sicherheit: Kein Grundschuldeintrag, keine Abtretung, nur stille Gehaltsabtretung, Verwendung: z.B. Modernisierung rund ums Haus, Ablösung teurer Ratenkredite, Möbelkauf etc. Vorteile: Niedrige Zinsen, kleine Monatsrate, Sondertilgung jederzeit kostenfrei, keine Zusatzkosten, keine Lebens-, Renten- oder Restschuldsversicherung.



**Sonderdarlehen zu 1a-Konditionen!**  
**www.1a-Beamtendarlehen.de**  
 Nutzen Sie Ihren Status als Beamter, Angestellter oder Arbeiter im ÖD



**0800 - 8664422**  
 Jetzt gebührenfrei anrufen & unverbindlich informieren  
 Mehrfachgeneralagentur Finanzvermittlung  
 Andreas Wendholt  
 Prälat-Höing-Str. 19 • 46325 Borken-Wesek

**Ihre Anzeige in der**



**Die nächste  
 Hessische Lehrerzeitung  
 erscheint am  
 8. September 2018.**

**Bitte beachten Sie  
 den Anzeigenschluss  
 am 17. August 2018.**



**Gesundwerden in freundlicher Umgebung!**

Hier erwarten Sie motivierte Mitarbeiter, die Sie auf Ihrem Weg in Richtung Gesundheit engagiert unterstützen, ein Einzelzimmer und Genießer-Küche. Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste und Psychosomatosen in einem intensiven und persönlichen Rahmen, Krisen werden sicher aufgefangen.

**Kostenübernahme:** Private Krankenversicherungen und Beihilfe

**Info-Telefon 02861/80000**

Pröbstinger Allee 14  
 46325 Borken (Münsterland)

**www.schlossklinik.de • info@schlossklinik.de**



**Gut gemacht!**

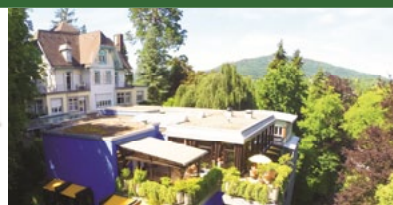
15 Millionen Kindern in Not  
 hat terre des hommes in den  
 letzten 50 Jahren geholfen.

Unterstützen Sie uns,  
 damit mehr Kinder  
 zu Gewinnern werden.

Weitere Informationen unter  
 www.tdh.de/50

**terre des hommes**  
 Hilfe für Kinder in Not

**Diese Anzeige kostet nur 157,50 EUR zzgl. 19% MwSt.**



**Von hier an geht es aufwärts!**

Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, ein erstklassiges Krisenmanagement, kreative Förderung ihres Potentials, viele erlebnisintensive Erfahrungen und erfreuliche Rahmenbedingungen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste, psychosomatische Erkrankungen.

**Kostenübernahme:** Private Krankenversicherungen / Beihilfe

**Info-Tel.: 07221/39 39 30**

Gunzenbachstr. 8,  
 76530 **Baden-Baden**

**www.leisberg-klinik.de**



gemeinnützige  
bildungsgesellschaft mbH  
der GEW Hessen

## lea bildet...

**Fremdsprachentraining und Filmvermittlung** | 21-08-2018, Marburg |

**Elterngespräche führen – Elternabende moderieren** | 22-08-2018, Fulda |

**Inklusion und Integration – Fordern und Fördern** | 23-08-2018, Wiesbaden |

**Arbeiten mit „schwierigen“ Jugendlichen** | 27-08-2018 u. 28-08-2018, Darmstadt |

**Sexismus und Rassismus in meiner Klasse, in meiner Schule – Wie damit umgehen?** | 27-08-2018, Frankfurt |

**Trauma und Schule – Flucht und Migration** | 28-08-2018, Kassel |

**Street Fighting Opa – ‚68 – Der Sound der Revolte und was bleibt?‘** | 29-08-2018, Frankfurt |

**Die Wut in meinem Bauch – Spiele zum Umgang mit Aggressionen** | 30-08-2018, Marburg |

**Umgang mit Sexismus und Diskriminierung im Kontext Schule und Ausbildung** | 03-09-2018, Frankfurt |

**Systemische Pädagogik im Unterrichtsalltag** | 04-09-2018 u. 19-09-2018, Darmstadt |

**Rechtschreibstrategien (Kl. 1 - 6)** | 04-09-2018, Kassel |

**Body Percussion – Feel the body, feel the groove!** | 04-09-2018, Wiesbaden |

**AfD – soziologische Analysen und Gegenstrategien** | 05-09-2018, Frankfurt |

**Erfahrungen mit inklusiv arbeitenden Kooperations-Klassen** | 05-09-2018, Groß-Gerau |

**Auf den Spuren der 68'er Revolte – Stadtführung in Frankfurt** | 08-09-2018, Frankfurt |

**Einsatz interaktiver Whiteboards (Smartboards) im Unterricht** | 12-09-2018 u. 19-09-2018, Wiesbaden |

**Bildungsreise nach Kiel: 100 Jahre Kieler Matrosenaufstand** | 07-10 bis 12-10-2018, Kiel |

**Bildungsreise nach Polen: Auf den Spuren von Schindler und von Moltke** | 30-09 bis 05-10-2018, Polen |

Das vollständige Programm unter [www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)

[www.lea-bildung.de](http://www.lea-bildung.de)

fon 069 | 97 12 93 27 / 28

fax 069 | 97 12 93 97

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt/Main