

HLZ

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

73. Jahr Heft 3 März 2020



TITELTHEMA:

Welche Ausbildung brauchen Lehrkräfte?

Welche Ausbildung brauchen Hessens Lehrkräfte?

GEW-Werkstattgespräch am 22. April in Frankfurt

Das Referat Aus- und Fortbildung lädt im Vorfeld der Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes zu einem Werkstattgespräch ein. Es findet am 22. April von 15 bis 18 Uhr in der Landesgeschäftsstelle der GEW in Frankfurt statt (Zimmerweg 12). Ihre Teilnahme zugesagt haben unter anderen Prof. Dr. Katharina Schilling-Sandvoß (Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt), Vertreterinnen und Vertreter des Zentrums für Leh-

rerbildung der Uni Marburg, Dr. Franziska Conrad (ehemalige Seminarleiterin), Iris Köhler (Ausbilderin), Elke Schwöbel (Schulleiterin), Mareike Ochs (Grundschullehrerin), Lara Weingärtner (Teilnehmerin an der Sondermaßnahme zum Erwerb des Lehramts an Grundschulen) und die GEW-Landesvorsitzende Maïke Wiedwald. Die Teilnahme ist kostenfrei.

- **Anmeldung:** geschaeftsuehrung@gew-hessen.de

Ganztagschulverband Hessen:

Jahrestagung am 13. Mai in Raunheim

Die diesjährige Fachtagung des Ganztagschulverbandes in Hessen (GTV) findet am 13. Mai 2020 von 9 bis 17 Uhr an der Pestalozzischule in Raunheim statt. Unter der Überschrift „School-Life-Balance“ geht es um „mentale, physische und psychische Gesundheit durch die Ganztagschule“. Den Fachvortrag hält Professor Olaf-Axel Burow.

In den 19 Arbeitsgruppen geht es unter anderem um das Thema „School Life Balance“ (Maïke Wiedwald, GEW), den „Darmstädter Weg“ als „Silberstreif am hessischen Ganztagschulhorizont“ (HLZ S.19) oder den „Raum der Stille“ der gastgebenden Pestalozzischule.

Die Schule im Emsbachtal, die Blücherschule und die Hermann-Ehlers-Schule in Wiesbaden und andere Schulen präsentieren ihr individuelles Ganztagskonzept.

Bestandteile des Programms sind ein Schulrundgang sowie Präsentationen von Schulen und Verlagen. In der Mittagspause findet eine Mitgliederversammlung des GTV statt.

- **Die Fachtagung ist als Fortbildungsveranstaltung akkreditiert. Der Tagungsbeitrag beträgt 35 Euro bzw. 25 Euro für Mitglieder des Ganztagschulverbandes und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst; Programm und Anmeldung:** www.ganztagsschulverband-hessen.de



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 12 93 93
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
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 und Christina Nickel (Referat Aus- und Fortbildung)

Illustrationen:

Dieter Tonn (Titel, S. 15, 18), Ruth Ullenboom (S. 4)

Fotos, soweit nicht angegeben:

GEW (S. 3, 13, 37)

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

Aus dem Inhalt

Rubriken

- 4 Spot(t)light
- 5 Meldungen I
- 19 Meldungen II (UBUS, Grundschule)
- 32 Recht und Rechtsberatung:
Pauschale Beihilfe auch in Hessen?
- 34 Bücher: Berufsverbote
- 36 Magazin

Titelthema: Welche Ausbildung brauchen Lehrerinnen und Lehrer?

- 8 Beschlüsse der GEW
- 10 Vom Wert der Fachlichkeit
- 12 Qualifizierung von Quereinsteigern
- 14 Ein- oder Zweiphasigkeit?
- 16 Lehrerfortbildung in Deutschland
- 18 Evaluation des Praxissemesters

40 lea-Fortbildungsprogramm

Einzelbeiträge

- 6 Personalratswahlen vorbereiten!
- 20 AT-Fachlehrerinnen und -Fachlehrer an Berufsschulen
- 22 Gruppe Inklusionsbeobachtung:
Zehn Jahre UN-Konvention
- 24 LSV: Psychische Probleme von Schülerinnen und Schülern
- 26 Quereinsteiger: Qualität sichern
- 28 AGAH: Ausländerbeiräte bedroht
- 30 Demokratie in Not: Fachtagung des GEW-Bezirksverbands Nordhessen
- 31 Erlassentwurf: Förderschullehrkräfte an Grundschulen
- 35 Gudrun Pausewang (1928–2020)

Dauerbaustelle Lehrerbildung

Ob die Arbeit auf der hessischen „Baustelle Lehrerbildung“ in Bewegung kommt oder am Ende eine „Dauerbaustelle“ droht, steht in den Sternen. Das Kultusministerium will die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer durch eine Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbG) bis Ende 2020 auf neue Füße stellen. Gern wird in diesem Zusammenhang auf das Bild der Dauerbaustelle zurückgegriffen. Wieso eigentlich? Und warum fällt uns gleich der Berliner Großflughafen ein? Eine Antwort gibt der folgende aktuelle Bericht des Deutschlandfunks:

„Für die Fertigstellung wird mehr Zeit gebraucht, als ursprünglich vorgesehen war. (...) Irgendwo müssen Bauarbeiter die Kabelschächte sanieren, doch es ist niemand zu sehen. Auf den Bahnsteigen des unterirdischen Flughafenbahnhofs fährt ab und zu eine leere S-Bahn vorbei, um die Schächte zu belüften. Plötzlich Alarm. Der Flughafensprecher beruhigt, das sei nur ein Test. Bislang hätte es nämlich Probleme mit Lautstärke und Verständlichkeit der Warnhinweise gegeben. (...) Der Aufsichtsratsvorsitzende sagt: ‚Ich halte die Eröffnung im Herbst 2020 für unwahrscheinlich. Aber nicht für unmöglich.‘“

Die Parallelen zur Reform der Lehrerbildung in Hessen liegen auf der Hand. Ihre Sanierung wird schon lange verschleppt, eine Fertigstellung ist nicht in Sicht. Der Gesetzentwurf der SPD vom August 2019 wurde als Warnhinweis offenbar nicht laut genug geäußert oder einfach nicht gehört. Die Lehrerbildung läuft dem Stand der digitalen Entwicklung und den Schülerzahlen hinterher. Für eine umfassende Reform, die auch die Lehrerfortbildung und die angemessene Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigern umfasst, steht in Hessen kein Geld zur Verfügung. Die GEW hält es inzwischen „für unwahrscheinlich“, dass die schwarz-grüne Koalition ihren Zeitplan einhalten kann, bis zum Herbst 2020 über die Novellierung zu beschließen und die Lehrerbildung den aktuellen Anforderungen anzupassen.

2014 startete die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“, für die Bund und Länder bis 2023 bundesweit 500 Millionen Euro bereitstellen. Ewald Terhart formulierte damals in einem Beitrag unter dem Titel „Dauerbaustelle Lehrerbildung“ die Forderung, alle drei Phasen der Lehrerbildung auszubauen. Als vorrangig erachtete er ein verbindliches System der Lehrerweiterbildung als „Lernen im Beruf“ (Pädagogik 6/2014). Dies habe allerdings seinen Preis, und

man müsse bereit sein, ihn zu bezahlen. Angesichts der zunehmenden Zahl von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern im hessischen Schuldienst und des enormen Qualifizierungsbedarfs, der Qualität sichert und den Kolleginnen und Kollegen zugleich dauerhafte berufliche Perspektiven eröffnet, ist die Forderung von Terhart dringlicher denn je (HLZ S.14).

Die HLZ-Redaktion und die Verantwortlichen für das Schwerpunktthema haben sich dennoch gegen das Baustellenmotiv entschieden und für das Titeldbild das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis gewählt. Auch das ist eine Leitfrage der Lehrerbildung, weil die drei Ausbildungsphasen in Hessen als wenig verzahnt wahrgenommen werden. Das gilt sowohl für die Erprobung des Praxissemesters ohne Rückkopplung mit den Inhalten des Vorbereitungsdiensts als auch für die Modularisierung der 2. Phase und den enormen Bewertungsdruck ohne Rückgriff auf die Erfahrungen in den Praxisphasen im Studium.

In allen Ausbildungsphasen wird zudem die fehlende Integration weiterer Querschnittsthemen bemängelt, die in der Praxis schon lange von Unterrichtenden verlangt werden. Die Arbeit in multiprofessionellen Teams sei hier als Beispiel genannt.

Vor diesem Hintergrund laden wir alle interessierten GEW-Mitglieder und Vertreterinnen und Vertreter aller Phasen der hessischen Lehrerbildung für den 22. April 2020 zu einem Werkstattgespräch zur Lehrerbildung in die GEW-Geschäftsstelle in Frankfurt ein, um gemeinsame Positionen und Erwartungen an ein neues Lehrerbildungsgesetz für Hessen zu formulieren (HLZ S.2).

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



Ick hab heut frei!

Im Kindergarten: Tim und Yannick sind in ihr Spiel vertieft. Sie haben einen Zoo gebaut und müssen noch winzige Elefanten, Zebras und Eisbären in winzigen Gehegen unterbringen. Tims Mutter wird ungeduldig. „Komm jetzt, Tim, wir müssen noch schnell einkaufen!“ Tim schiebt zwei Affen über den Fußboden: „Ich will aber erst noch mit Yannick fertig spielen!“ Die Mutter schaut in ihr Smartphone und antwortet: „Du kannst doch Yannick am Donnerstag zu uns einladen. Da ist dein Freundetag.“ Yannicks Mama kommt mit ihrem Timer dazu: „Donnerstags

kann er leider nicht, da hat er seinen Segelkurs.“ Schade. Tim und Yannick müssen ihr Spiel abbrechen.

Yannick wird im SUV zum Kinder-Yoga gefahren. Am Zaun der Kita steht Emma, klammert sich an einen Pfosten und kreischt. Wie jede Woche will sie nicht zum Klavierunterricht. Wie jede Woche löst Emma-Mama ihr Kind sanft vom Zaun und führt es zu ihrem SUV. „Du hast so ein schönes Klavier! Mama hätte auch gern ein Instrument gelernt, aber wir hatten kein Geld.“ Das interessiert Emma nicht. Warum darf sie nicht einfach Fußball spielen?

Tim muss im nächsten Supermarkt den Stress über sich ergehen lassen, welche von den 30 Sorten Joghurt er gern hätte. „Schau mal, Kirsch mit Schokostreuseln. – Oder lieber Himbeere? – Es gibt auch Rhabarber-Zitrone. Oder Stracciatella. Oder Apfel mit Müsli. – Welches möchtest du denn nun? Das hier? Nicht lieber Mango-Ananas? Oder vielleicht Banane?“ – „Dauert das noch lange?“ Eine Frau jenseits der Kinderaufzuchtphase schiebt sich entnervt zwischen Mutter, Kind und Joghurt.

Montags wird Tim zur Ergotherapie gefahren. Dienstags zum Schlagzeugkurs. Mittwochs hat er Hockey, am Donnerstag „Freundetag“ zum Anknüpfen und Verfestigen sozialer Beziehungen. Am Freitag chauffiert Mama ihn zum Kinder-Karate. Am Wochenende besucht Tim abwechselnd seine Omas und wird Papas jeweiligem Kultur- und Bildungsprogramm unterzogen.

Eine Psychologin hat mal zusammengestellt, was manche Kinder in ihrer „Freizeit“ so alles machen (müssen). Fast 50 Stunden in der Woche sind viele Kinder fremdbestimmt und festgezurrt zwischen Terminen, Angeboten und Aktivitäten. Es gibt keinen Leerlauf, keine Zeit für Langeweile oder eigene Ideen. Kein Wunder, dass manche Kinder über Bauchschmerzen und Schlafstörungen klagen. Aber die Eltern meinen es schließlich ja nur gut. Ihr Kind soll alle Möglichkeiten bekommen, vor allem die, die sie selber nicht hatten. Und wer will schon ein unспортliches Kind ohne Zukunftschancen, das nur vorm Computer hockt und Chips mampft?

Und wer weiß, was Kindern passiert, wenn man sie unbeaufsichtigt auf die Straße lässt?

Tims Erzieherin sitzt mit einigen Kindern im Garten. Sie knüpfen Freundschaftsarmbänder. Die Kinder erzählen, was sie heute noch alles machen. Marie geht zum Ballett, Katharina macht mit ihrer Mutter Wellness, Emil besucht einen Computerlehrgang, und Line lernt Japanisch im Kurs für hochbegabte Vorschulkinder. „Und du, Mascha?“ Die Berliner Göre springt auf und ruft begeistert: „Ick hab' heut' frei!“

Gabriele Frydrych



X Wie komme ich zur GEW- Beitragsquittung für 2019?

Wie in der HLZ 1-2/2020 angekündigt, erhalten alle Mitglieder in diesen Tagen die Beitragsquittung für das Jahr 2019 – letztmals per Post. Außerdem ist der Beitrag auf den Kontoauszügen ausgewiesen. Ab sofort kann die Jahresbeitragsbescheinigung auch online abgerufen werden. Den entsprechenden Link und weitere Erläuterungen findet man im Internet unter www.gew-hessen.de oder unter www.gew.de/anmeldung.

X GEW Hessen fordert Zeit für Korrekturen

Der GEW-Landesvorstand befasste sich auf der Grundlage mehrere Anträge unter anderem der Fachgruppe Gymnasien mit den Planungen des Hessischen Kultusministeriums (HKM), die schriftlichen Abiturprüfungen auf die Zeit nach den Osterferien zu verschieben. Der GEW-Landesvorstand lehnt diese Pläne „ohne die Schaffung angemessener Entlastungsmaßnahmen“ ab und fordert unabhängig von dem Termin der Prüfungen für alle Korrigierenden „einen Korrekturtag je vier schriftlicher Arbeiten“. Außerdem fordert die GEW die Beschränkung auf vier Abiturprüfungen, wie es in vielen Bundesländern nach wie vor gängige Praxis ist. Davon sollen die Prüfungsformate unberührt bleiben. Korrigierende sollen während der Korrekturphasen nicht mehr zur Vertretung eingesetzt werden, auch nicht auf der Grundlage von „Stattstunden“. Dazu müssen VSS-Mittel und andere Vertretungsreserven aufgestockt und zusätzliche Studientage eingerichtet werden. Schließlich fordert die GEW die Abschaffung der externen Korrekturen, „die lediglich zusätzlichen Aufwand bedeuten“.

X Wechsel im Hauptpersonalrat der Lehrkräfte

Nachdem *Moni Frobel* und *Angela Scheffels* nach langjährigem Engagement aus dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL) ausgeschieden sind, waren mehrere Funktionen neu zu besetzen. Neuer Vorsitzender ist *Peter Zeichner*, stellvertretende Vorsitzende sind *Christina Nickel* und *Stefan Edelmann*. Die Leitung der GEW-Fraktion liegt jetzt bei *Anna Held* und *Susanne Hoeth*.



Foto:
Maren Kirchhoff

X Universität Kassel: Aktionstag „Frist ist Frust“

Im Rahmen einer bundesweiten Aktionswoche der Gewerkschaften GEW und ver.di und des Netzwerkes für Gute Arbeit in der Wissenschaft setzten rund einhundert Beschäftigte und Studierende der Uni Kassel Mitte Januar ein deutliches Zeichen gegen den Befristungsirrsinn an der Hochschule. Pünktlich um 13 Uhr klopfen sie mit ihrem Besteck auf die Tische, riefen „Frist ist Frust“ und versammelten sich dann vor der Mensa. *Alexander Gallas* von der federführenden Initiative „Uni Kassel

Unbefristet“ wies bei der Protestversammlung auf die Festlegung des Zukunftsvertrags von Bund und Ländern hin, dass der Ausbau unbefristeter Beschäftigung „Schwerpunkt der Mittelverwendung“ sein soll: „Landesregierung und Hochschulleitung müssen endlich dafür sorgen, dass der Befristungsirrsinn an der Uni Kassel aufhört.“ Auf dem Campus hingen die Abschiedsbriefe von Kolleginnen und Kollegen, die auf Grund der Befristung ihrer Verträge die Universität verlassen müssen.

X 8. März 2020: Internationaler Frauentag

Der *Global Gender Gap Report 2020* bestätigt erneut den Nachholbedarf der deutschen Wirtschaft bei der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Männer verdienen nach wie vor besser als Frauen und üben häufiger Führungspositionen aus. *Beim Gender Equality Index 2019* liegt Deutschland international auf dem 68. Platz, im EU-Vergleich auf Platz 12. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen untersucht dazu alle zwei Jahre unterschiedliche Lebensbereiche wie Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit. „Damit Frauen endlich gleich bezahlt werden und genauso oft in Spitzenpositionen und politische Ämter kommen wie Männer, brauchen wir Gesetze, die dies beschleunigen“, fordert DGB-Vize *Elke Hannack*. Dazu gehörten „ein richtiges Entgeltgleichheitsgesetz, Quoten für die angemessene Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen, Parität in der Politik sowie Anreize für die Umverteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit“.

Seminar von GEW und IG Metall

Digitalisierung in Schule und Ausbildung vom 28. bis 30.4. in Berlin

Mit den „Herausforderungen der Digitalisierung für das Lernen in Schule und Ausbildung“ befasst sich eine bundesweite Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer aus allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Veranstalter sind die Gewerkschaften GEW und IG Metall.

Die Tagung findet vom 28. bis 30. April 2020 im Bildungszentrum der IG Metall in Berlin statt. Feste Bestandteile der jährlichen Tagungen sind Gespräche mit gewerkschaftlichen und betrieblichen Expertinnen und Experten sowie ein Betriebsbesuch, um die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen und deren Veränderung durch die Digitalisierung zu erkunden. Die Seminarkosten werden für Gewerkschaftsmitglieder übernommen, die Reisekosten sind selbst zu tragen.

• **Kontakt:** *Anke Muth* (anke.muth@igmetall.de) und *Martina Schmerr* (martina.schmerr@gew.de).

Nur Mut!

Neuwahl der Schulpersonalräte am 12. und 13. Mai

Am 12. und 13. Mai 2020 werden an den hessischen Schulen turnusmäßig alle Schulpersonalräte neu gewählt: die Schulpersonalräte, die Gesamtpersonalräte auf der Ebene der Staatlichen Schulämter (GPRL) und der Hauptpersonalrat (HPRL). In diesen Tagen sollte die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl des neuen Schulpersonalrats auf Hochtouren laufen.

In diesen Tagen haben die Wahlvorstände die Voraussetzungen für die Wahl der Schulpersonalräte geschaffen. Irgendwo, hoffentlich allen Kolleginnen und Kollegen zugänglich, gibt es ein Schwarzes Brett mit allen Aushängen des örtlichen Wahlvorstands (ÖVV), des Gesamtwahlvorstands (GWV) und des Hauptwahlvorstands (HWV). Dort hängt die Wählerliste mit den Namen der Wahlberechtigten.

Von der Zahl der Wählerinnen und Wähler und der Verteilung auf die Gruppen und die Geschlechter hängt die Größe und die Zusammensetzung des Schulpersonalrats ab. Die Festlegung des Wahlvorstands, wie die Sitze im Personalrat nach den Regelungen des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) und der dazugehörigen Wahlordnung (WO) verteilt werden, kann man dem sogenannten Wahlausschreiben entnehmen, das ebenfalls aushängen sollte oder demnächst ausgehängt wird.

In dem Wahlausschreiben wird auch die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen genannt. Für die Wah-

len zu den Gesamtpersonalräten und zum HPRL läuft diese Frist am 17. März 2020 ab. An den Schulen wird der Wahlvorstand diese Frist nach den schulischen Gegebenheiten festlegen.

Für die Wahl des Hauptpersonalrats hat die GEW bereits auf ihrer Landesdelegiertenversammlung im November 2019 ihre Kandidatinnen und Kandidaten für die Liste der Beamtinnen und Beamten und die Liste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschlossen. In allen Regionen Hessens haben inzwischen GEW-Mitgliederversammlungen stattgefunden, auf denen die Listen für die Gesamtpersonalräte beschlossen wurden. Diese Wahl findet aus formalen Gründen immer als getrennte Wahl von Beamten und Angestellten statt. An Schulen ist dagegen auch eine gemeinsame Wahl möglich, für die eine Vorabstimmung vorgesehen ist.

Personen des Vertrauens

An vielen Schulen gibt es den Wunsch der Kolleginnen und Kollegen, dass sie nicht über getrennte Listen (GEW und andere) abstimmen wollen, sondern über Personen, denen sie vertrauen. Damit eine Personenwahl stattfinden kann, bei der die Personen gewählt sind, die die meisten Stimmen bekommen, ist es wichtig, dass beim Wahlvorstand nur ein Wahlvorschlag vorgelegt wird, d.h. alle Kolleginnen und Kollegen, die kandidieren wollen, auf einem

Zettel stehen. Werden mehrere Wahlvorschläge eingereicht, findet eine Listenwahl nach dem Verhältniswahlrecht statt. Das Wahlhandbuch macht dazu folgende Vorschläge:

- Kolleginnen und Kollegen hängen im Lehrerzimmer ein Blatt aus, auf dem sich alle Kolleginnen und Kollegen, die kandidieren wollen, in eine Liste eintragen.
- Kolleginnen und Kollegen sprechen Kolleginnen und Kollegen auf ihre Bereitschaft zur Kandidatur an und sammeln die Bereitschaftserklärungen auf einer Liste.
- Auf einer Personalversammlung gibt es eine Aussprache über die Arbeit des Personalrats und es entsteht eine erste gemeinsame Liste von Kolleginnen und Kollegen, die kandidieren wollen, die in den folgenden Tagen ergänzt wird.
- Kolleginnen und Kollegen, die kandidieren wollen, teilen dem Wahlvorstand mit, dass sie bereit sind zu kandidieren und auch damit einverstanden sind, dass sie in eine gemeinsame Liste aller Kandidatinnen und Kandidaten aufgenommen werden.

In allen Beispielen gibt es am Ende eine einzige gemeinsame Liste und damit eine Wahl zwischen Personen und nicht zwischen konkurrierenden Listen. Dort wo die GEW mit einer eigenen Liste antritt, reicht sie einen Wahlvorschlag mit dem Kennwort „GEW“ ein.

Wer wählt wen und wann?

- Am 12. und 13. Mai 2020 werden die Personalräte im Schulbereich gewählt: die Schulpersonalräte, die Gesamtpersonalräte auf der Ebene der Staatlichen Schulämter (GPRL) und der Hauptpersonalrat (HPRL).
- Die Wahlen für den Hauptpersonalrat Kultus für die Beschäftigten der Bildungsverwaltung (Schulämter, Lehrkräfteakademie, Kultusministerium) finden am 13. und 14. Mai statt.
- Die Personalräte der Hochschulen und der Hauptpersonalrat Wissenschaft und Kunst werden am 5. und 6. Mai gewählt, an einzelnen Hochschulen eventuell mit einem zusätzlichen Wahltag am 4. Mai.

Hier finden Sie alle wichtigen Infos zur PR-Wahl 2020: www.gew-prwahl2020.de

Informationen über alle weiteren Schritte bis zum Wahltermin findet man ebenfalls im Wahlhandbuch und auf der Internetseite www.gew-prwahl2020.de. Dazu gehören unter anderem

- die Information des Wahlvorstands über die eingegangenen Wahlvorschläge und den Ort und den genauen Zeitpunkt der Wahl
- die Vorbereitung der Stimmzettel und
- die Information der Kolleginnen und Kollegen, die an den Wahltagen nicht vor Ort sind, über die Möglichkeit der Briefwahl.

Die Wahl der Schulpersonalräte erfolgt zeitgleich mit den Wahlen zum GPRLL und zum HPRLL. Die erforderlichen Informationen und Stimmzettel werden den Wahlvorständen in den Schulen vom jeweiligen Gesamtwahlvorstand auf Schulumtsebene zur Ver-

fügung gestellt. Wenn hier noch kein Kontakt besteht, sollte der oder die Vorsitzende des Gesamtwahlvorstands dringend kontaktiert werden. Adressen findet man im Wahlhandbuch (S.98) oder unter www.gewprwahl2020.de.

Die Arbeit des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer, die Kandidatinnen und Kandidaten der GEW, die Erfolge und die Ziele der bisherigen und zukünftigen Mitglieder sind Schwerpunktthema der nächsten Ausgabe der HLZ (Heft 4/2020).

GEW unterstützt die Personalräte

Die GEW sagt schon jetzt allen neuen Personalratsmitgliedern ihre Unterstützung zu:

- Die GEW berät die Personalräte durch regelmäßige aktuelle Informationen und durch ihre Mitglieder in den Gesamtpersonalräten.

- Die GEW führt in der Region und landesweit Schulungen für Personalräte durch, ganz besonders in den Monaten nach der Personalratswahl, um eine gute Einarbeitung zu gewährleisten.

- Die GEW lädt regelmäßig zu regionalen Treffen der Personalräte ein, um zu informieren, zu beraten und vor allem auch, um den Erfahrungsaustausch unter den Personalräten zu ermöglichen.

Und dass Personalratsarbeit auch Spaß machen kann, neue Einsichten vermittelt und mit vielen positiven Rückmeldungen verbunden ist, das zeigen die Statements von Personalräten aus dem Kreis Groß-Gerau und dem Main-Taunus-Kreis, die bei den turnusmäßigen Personalrätetreffen der GEW in Groß-Gerau und in Hofheim eingesammelt wurden.

Warum ich gern im Personalrat bin ...

Das antworteten Personalratsmitglieder aus dem Kreis Groß-Gerau und dem Main-Taunus-Kreis auf die Frage, warum sie gern im Personalrat ihrer Schule mitarbeiten und warum sie Personalratsarbeit wichtig finden...

... weil ich Wertschätzung von Kolleginnen und Schulleitung erfahre, wenn ich mich für deren Belange erfolgreich einsetze

Elisabeth Häußer,
Insel-Kühkopf-Schule Stockstadt

... weil ich KollegInnen helfen, beraten und unterstützen kann, tiefere Einblicke in das System Schule bekomme und von der GEW immer auf dem Laufenden gehalten und gut unterstützt werde

Andrea Roh-Kippes, Gerhart-Hauptmann-Schule Rüsselsheim

... weil ich es wichtig finde, für seine Rechte einzutreten und eine demokratische Entwicklung anzustreben, und es spannend finde, mich mit Personalräten anderer Schulen auszutauschen

Stefan Thalheimer, Johann-Hinrich-Wichern-Schule Hofheim

... weil ich Transparenz von Seiten der Schulleitung im Bereich des Schulbudgets, der Personalzuweisung und der Deputate einfordern kann und der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen, Versetzungen usw. hat. Außerdem will ich für Fairness im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sorgen (Vertretungsplan etc.)

Gerlinde Egli, Eichendorffschule Kelkheim

... weil ich es total spannend finde. Eigentlich bin ich Personalrätin geworden, ohne zu wissen, was es eigentlich bedeutet. Manchmal fühle ich mich überwältigt von der Informationsflut und den Aufgaben, aber ich blicke immer mehr durch und freue mich, das eine oder andere zu bewirken

Maren Lohse, Westerbachschule Eschborn

... weil es wichtig und lehrreich ist, sich für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, ihnen zur Seite zu stehen und die Arbeitsbedingungen zu optimieren

Kerstin Knössl,
Regenbogenschule Hattersheim

... weil ich so umfangreich über meine Rechte und die zukünftigen Arbeitsbedingungen informiert werde und auf diese mit Hilfe der GEW einwirken kann

Wilhelm Maurer,
Schillerschule Groß-Gerau

... weil ich damit zu einem guten und wertschätzenden Umgang im Kollegium beitragen kann und die Möglichkeit habe, Schule mitzugestalten

Anne Radoy,
Astrid-Lindgren-Schule Hochheim

... weil ich den Zusammenhalt im Kollegium fördern und die berechtigten Interessen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber der Schulleitung vertreten möchte

Robert Hottinger,
Immanuel-Kant-Schule Rüsselsheim

... weil ich mich gerne für die Belange derjenigen Kolleginnen und Kollegen einsetze, die dies selbst nicht können oder wollen

Alexander Mergler,
Grundschule Hasengrund Rüsselsheim

... weil Personalratsarbeit die Möglichkeit bietet, tieferen Einblick in die Schularbeit zu erhalten, und der Frust größer wäre, wenn ich nicht das Medium PR hätte

Gela König,
Astrid-Lindgren-Schule Hochheim

... weil jede Lehrerin und jeder Lehrer im Laufe eines Lehrerdaseins in Situationen kommen kann, in denen sie oder er rechtlichen und personellen Beistand benötigt

Petra Guttman,
Robinsonschule Hattersheim

Ante portas: Novellierung des HLbG

Beschlüsse der GEW Hessen zur Aus- und Fortbildung

Im Ende 2018 unterzeichneten zweiten schwarz-grünen Koalitionsvertrag ist zu lesen, dass die Koalition bis zur Mitte der Legislaturperiode eine Novelle des Lehrerbildungsgesetzes (HLbG) auf den Weg bringen will. Damit reagiert sie auf Defizite der Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer, die die GEW seit der Verabschiedung des HLbG im Jahre 2004 kritisiert. Damals wurde u.a. der modularisierte Vorbereitungsdienst eingeführt, der die ganzheitliche Profession der Lehrerinnen und Lehrer tayloristisch in einzelne Bereiche wie Erziehen, Unterrichten, Diagnostizieren, Methoden auseinanderrdividierte. Der damalige Leiter des AfL, *Frank Sauerland*, begründete die Strukturreform in einem Interview mit der HLZ (Heft 9/2007) mit der Notwendigkeit der „Bologna-Kompatibilität der Zweiten Phase“, obwohl die anderen Bundesländer trotz Bologna-Prozess den Vorbereitungsdienst in nichtmodularisierter Form erhielten. Trotz einiger positiver Veränderungen aufgrund der Novellierung des HLbG im Jahr 2011 besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf, um angehende Lehrerinnen und Lehrer auf eine sich rasch wandelnde Schule in einer sich rasant verändernden Gesellschaft vorzubereiten.

Was steht im Koalitionsvertrag?

Diese Einsicht hat sich auch bei CDU und Grünen durchgesetzt. Ihre im Koalitionsvertrag formulierten Ziele klingen gar nicht so übel:

„Die Qualität von Schule und Unterricht entsteht im Klassenzimmer. Dies setzt bestmöglich qualifizierte Menschen voraus, die mit unseren Schülerinnen und Schülern arbeiten. Dabei ist die Lehrerbildung der Dreh- und Angelpunkt, um die Qualität an unseren Schulen weiter zu sichern und zu optimieren. Wir werden daher alle drei Phasen der Lehrerbildung weiterentwickeln. Ziel ist eine Lehrerbildung aus einem Guss, die die aktuell in der Bildungspolitik relevanten Themen wie die Integration von Schülerinnen und Schülern nicht-deutscher Herkunftssprache, Inklusion, Medienbildung und Digitalisierung, Lesen-Schrei-

ben-Rechnen, sozialpädagogische Förderung, berufliche Orientierung sowie Ganzttag stärker aufgreift. (...) Mit der Novelle wollen wir auch die Praxisorientierung im Studium weiter stärken. Dazu wollen wir u.a. eine frühe Praxisphase zu Beginn und eine längere Praxisphase im späteren Verlauf verankern. Studierenden sollen auch schon in der ersten Hälfte des Studiums eigene Unterrichtsversuche ermöglicht werden. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Evaluation wollen wir das Praxissemester in den Regelbetrieb überführen. Wir wollen die in der Lehrerbildung tätigen Institutionen (Universitäten, Studienseminare, Schulen, Lehrkräfteakademie) enger vernetzen. An der Staatsprüfung als Abschluss der 1. Phase der Lehrkräfteausbildung halten wir fest. Dabei befürworten wir die Einführung von zentralen Aufgabenstellungen. Auch das 21-monatige Referendariat werden wir beibehalten. In Zusammenhang mit der Novellierung des Lehrerbildungsgesetzes werden wir auch prüfen, ob eine zeitliche Ausweitung des bislang 6-semestrigen Lehramtsstudiums für Grundschule erforderlich ist.“

Positionen der GEW für ein neues HLbG

Die GEW hat die gegenwärtige Praxis der Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern differenziert analysiert, Schwachpunkte aufgedeckt und Reformperspektiven entwickelt (1). Auch die im Rahmen des bundesweiten Zukunftsforschungsforums Lehrerbildung der GEW entwickelten „Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“ (2) flossen in die Vorschläge der hessischen GEW ein. Im Folgenden werden einzelne für die GEW unabdingbare Eckpunkte einer zukünftigen Reform dargestellt.

Erste Phase: Das Lehramtsstudium

- Um Lehrkräfte umfassend fachlich, fachdidaktisch und erzieherisch vorzubereiten, soll die Zahl der Lehramtsstudiengänge auf vier Typen reduziert werden: das Lehramt für die Grundschulen (Klassen 1 bis 6), das Lehramt für Sekundarschulen (Klassen 5 bis 13), das Lehramt an Förderschulen und das Lehramt an Berufsbildenden Schulen. Mit der Schaffung eines einheitlichen Lehramts für Sekundarschulen soll sichergestellt werden, dass alle Studierenden hinreichende Kenntnisse in den Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften erwerben, um alle Schülerinnen und Schüler optimal zu fördern und auf den bestmöglichen Bildungsabschluss vorzubereiten.
- Die Studiendauer für alle vier Lehramter soll zehn Semester Mindeststudienzeit betragen, da die zu erwerbenden Kompetenzen und Kenntnisse in allen Lehramtern gleich umfangreich sind. Alle Lehramter müssen konsequenterweise mit der Eingangsstufe A 13 besoldet werden.
- Die Entscheidung zur Einführung und Ausgestaltung eines Praxissemesters im Hauptstudium des Lehramtsstudiums soll an die Ergebnisse der Evaluationen der Erprobung des Praxissemesters an den Universitäten Gießen, Frankfurt und Kassel gekoppelt werden.

Welche Ausbildung brauchen Hessens Lehrkräfte?

GEW-Werkstattgespräch am 22. April in Frankfurt

Das Referat Aus- und Fortbildung lädt im Vorfeld der Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes zu einem Werkstattgespräch ein. Es findet am 22. April von 15 bis 18 Uhr in der Landesgeschäftsstelle der GEW in Frankfurt statt (Zimmerweg 12). Ihre Teilnahme zugesagt haben unter anderen *Prof. Dr. Katharina Schilling-Sandvoß* (Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt), Vertreterinnen und Vertreter des Zentrums für Lehrerbildung der Uni Marburg, *Dr. Franziska Conrad* (ehemalige Seminarleiterin), *Iris Köhler* (Ausbilderin), *Elke Schwöbel* (Schulleiterin), *Mareike Ochs* (Grundschullehrerin), *Lara Weingärtner* (Teilnehmerin an der Sondermaßnahme zum Erwerb des Lehramts an Grundschulen) und die GEW-Landesvorsitzende *Maike Wiedwald*. Die Teilnahme ist kostenfrei.

- *Anmeldung: geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de*

- Inklusive Pädagogik, antisexistische und antirassistische Pädagogik sowie Umgang mit Heterogenität und Diversity, Deutsch als Zweitsprache (DaZ), Deutsch als Fremdsprache (DaF), Literalität im Mehrsprachigkeitskontext, Sprachförderung im Fachunterricht sowie Demokratiepädagogik und Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) sind als Querschnittsthemen in das Lehramtsstudium zu integrieren.
- Die Kooperation der Träger der verschiedenen Phasen der Lehrerbildung ist zu konkretisieren, z.B. im Hinblick auf die gemeinsame Planung, Durchführung und Auswertung der Praxisphasen im Studium. Koordinationsinstanz für das Lehramtsstudium und die Kooperation mit den übrigen Phasen der Lehrerbildung sind die „Zentren für Lehrerbildung“ an den Universitäten. Dort sind Kooperationsräte einzurichten, an denen alle an der Lehrerbildung beteiligten Institutionen (Universitäten, Studienseminare und Schulen) kooperieren. Die Zentren für Lehrerbildung und die Hessische Lehrkräfteakademie entwickeln gemeinsam ein Spiralcurriculum, das die drei Phasen der Lehrerbildung inhaltlich vernetzt.

Zweite Phase: Das Referendariat

Die Dauer des Vorbereitungsdiensts von 21 Monaten soll beibehalten werden. Die modularisierte Struktur soll durch vier Stränge ersetzt werden, die die gesamte Ausbildung durchziehen – zwei fachdidaktische Stränge, einen allgemeinpädagogischen Strang sowie einen bewertungsfreien, auf Beratung und Reflexion der Berufsrolle zielenden Strang. In den beiden fachdidaktischen Strängen und im allgemeinpädagogischen Strang finden in der ersten Hälfte der Ausbildung je zwei bewertungsfreie Unterrichtsbesuche statt.

- Arbeitsfelder wie Diagnostik, individuelle Förderung, inklusive Pädagogik, sprachsensibler Unterricht, Lebens-, Arbeitswelt- und Studienorientierung, Demokratiepädagogik, Bildung für nachhaltige Entwicklung, interkulturelle und antirassistische und antisexistische sowie gendergerechte Bildung sind in die fachdidaktische und allgemeinpädagogische Ausbildung zu integrieren.
- Im Vorbereitungsdienst muss Raum geschaffen werden für den Erwerb von Kompetenzen in multiprofessioneller Kooperation.
- Der Prozesscharakter der Ausbildung soll gestärkt werden; eine Bewertung der praktischen Unterrichtstätigkeit und der sonstigen Leistungen soll erst ab der zweiten Hälfte der Ausbildung stattfinden.
- Nach der ersten Hälfte der Ausbildung soll eine Beratungskonferenz stattfinden, an der die drei zuständigen Ausbilderinnen und Ausbilder für die beiden Unterrichtsfächer und die allgemeinpädagogische Ausbildung, die beratenden, nicht bewertenden Ausbilderinnen und Ausbilder, ein Mitglied der Schulleitung, ein Mitglied der Seminarleitung sowie die Mentorinnen und Mentoren teilnehmen.
- Während des Vorbereitungsdiensts finden keine Prüfungen statt, die bei Nichtbestehen zur Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst führen.
- In der Zweiten Staatsprüfung ist die Lehrkraft des Vertrauens stimmberechtigtes Mitglied des Prüfungsausschusses.
- Studierende mit dem Lehramt für Sekundarschulen erhalten die Möglichkeit, ihren Vorbereitungsdienst am Studienseminar für Berufsbildende Schulen zu absolvieren und dann bei entsprechender Ausbildung auch das Lehramt für Berufsbildende Schulen zu erwerben.

Berufseingangsphase

Viele Lehrkräfte sind nach ihrer Einstellung sehr hohen Belastungen ausgesetzt. Sie müssen neben der vollen Unterrichtsverpflichtung alle Aufgaben einer Lehrkraft übernehmen und sich in Kollegial- und Arbeitsstrukturen der Schule einarbeiten. Unter dem Druck der Arbeitsbelastung können in der ersten und zweiten Phase erworbene Qualifikationen teilweise wieder verloren gehen. Daher fordert die GEW die Einführung einer zweijährigen Berufseinstiegsphase, in der die Berufseinsteiger ihre in der Lehrerbildung erworbene Qualifikation vertiefen und ergänzen können. Angesichts der Beanspruchung in der Berufseingangsphase ist dies nur mit einer reduzierten Stundenverpflichtung in den ersten beiden Jahren möglich.

Dritte Phase: Die Fortbildung

Der Staat hat die Verpflichtung, Fortbildung anzubieten, die sowohl der Schul- und Unterrichtsentwicklung als auch der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation der Lehrkräfte mit allen ihren Facetten und unter Einbeziehung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse dient. Finanzielle Mittel sind dafür bereitzustellen. Daher fordert die GEW, dass die Hessische Lehrkräfteakademie ein Programm entwickelt, das neben den bisher fehlenden fachlichen, didaktischen, fachdidaktischen und unterrichtspraktischen Themen auch Möglichkeiten bietet, sich mit den Entwicklungen im Bildungswesen, in der Gesellschaft insgesamt und in der Erziehungswissenschaft kritisch auseinanderzusetzen und Schulentwicklung in diesem Kontext zu analysieren. Die Didaktik und Methodik inklusiven Unterrichts in multiprofessionellen Teams, inklusive Schulentwicklung, interkulturelle und antirassistische Pädagogik, sprachsensibler Unterricht und Bildung für nachhaltige Entwicklung müssen besondere Schwerpunkte darstellen.

Chancen auf Veränderung?

Mündliche Verlautbarungen aus dem HKM lassen befürchten, dass es zu keiner Strukturveränderung in der zweiten Phase kommt. Der Bewertungsmarathon und die Fragmentierung von Unterricht in einzelne Bewertungsdimensionen würden so erhalten bleiben. Die kritische Evaluation der Erprobung des Praxissemesters lässt dagegen einige Veränderungen im Lehramtsstudium erwarten. Man wird gespannt sein, wie die im Koalitionsvertrag benannten Ziele der Verstärkung des Praxisbezugs in der Ausbildung sowie der Vernetzung aller an der Lehrerbildung beteiligten Institutionen realisiert werden. Entscheidend für die Beurteilung der Novellierung wird auch sein, wie die Implementierung der im Koalitionsvertrag genannten Themen gelingen wird.

Dr. Franziska Conrad

Franziska Conrad war bis zu ihrer Pensionierung Leiterin des Studienseminars für Gymnasien in Darmstadt und Mitglied der Leitung des Referats Aus- und Fortbildung im Landesvorstand der GEW Hessen. Außerdem vertrat sie die GEW Hessen im Zukunftsforum Lehrer_innenbildung.

(1) Die wichtigsten Beschlüsse der GEW zur Lehrerbildung findet man auf der Homepage der GEW Hessen unter Bildung > Referat Aus- und Fortbildung.

(2) Download: <https://www.gew.de/lehrer-innenbildung/zukunftsforum-lehrer-innenbildung>

Vom Wert der Fachlichkeit

Fachdidaktik an Universitäten und GHRF-Studienseminaren

Im Fachmodul Musik lerne ich die von mir betreuten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) gerne auch musikalisch kennen, häufig mit einem Quiz zur Musikgeschichte und Musiktheorie. Bei diesem „pädagogischen Doppeldecker“ lernen wir einiges übereinander. Gleichzeitig erproben wir auch Formen möglicher Diagnostik im Musikunterricht. Im Anschluss sind wir alle dann irgendwie unzufrieden, denn Wissenslücken in unterrichtsrelevanten Bereichen werden uns schmerzlich bewusst, beispielsweise beim Erkennen von Epochen und/oder bei musiktheoretischen Begriffen. Aber vielleicht ist es gerade die Funktion der Diagnostik, dass sie Vermutungen objektiv macht. Also machen wir uns auf die Suche nach den Ursachen. Auf meine Frage, wie tief sich die Referendarinnen und Referendare in ihrem Studium mit solchen Inhalten beschäftigen haben, erklärten mir die Kolleginnen und Kollegen mit dem ersten Staatsexamen für das Lehramt an Grundschulen, dass sie diesbezüglich nur eine einzige Veranstaltung besuchen mussten, im HR-Lehramt waren es dagegen immerhin drei.

Defizite an den Hochschulen ...

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob der Anspruch vielleicht zu hoch ist. Natürlich steht in der Grundschule das konkrete Musizieren mit Kindern im Vordergrund, müssen Unterrichtende mit ihren Lernenden tanzen, singen und musizieren. Aber sie müssen sie auch an das Hören klassischer und aktueller Musik heranführen können, selbst die Musik analysieren und verstehen können, die umgesetzt wird, Sätze für ihre Klassen bedarfsgenau arrangieren und musikalische Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler einschätzen. Hierfür braucht es enormes fachliches und fachdidaktisches Wissen und Kompetenz. Wo erwirbt eine Lehrkraft diese Kompetenz? Das Grundschulstudium beinhaltet neben den verpflichtenden Fächern Deutsch und Mathematik in Hessen ein

drittes Fach, das in einer Gesamtstudienzeit von 32 Creditpoints fachliche, fachpraktische und fachdidaktische Inhalte vermitteln soll. Das entspricht ungefähr der Arbeitszeit eines Semesters. Fakt ist, dass alle drei Fächer mit ihren 32 Creditpoints je Fach aufgrund der kurzen Studiendauer nur sehr oberflächlich und rudimentär studiert werden können, und das nicht, weil die Studierenden dies so wollen, sondern weil die Studienordnung nicht mehr ermöglicht. Hessen hat im Fach Musik den geringsten Umfang in der fachlichen Ausbildung und die kürzeste Studiendauer bundesweit. Die Anzahl der Lehramtsstudierenden mit dem Fach Musik ist ohnehin aufgrund der verbindlichen Aufnahmeprüfung und den zu erwartenden späteren Arbeitsbedingungen in den Grundschulen stark rückläufig. Ist es wirklich verlockend, auf Grund des Fachkräftemangels dann in mehreren Klassen mit jeweils einer Unterrichtswochenstunde eingesetzt zu werden, zumeist ohne Fachräume und bei sinkendem Ansehen des Faches?

Im Haupt-, Real- und Förderschullehramt sieht es nicht wesentlich besser aus. Hier haben Studierende nur zwei Fächer bzw. ein Fach und eine Fachrichtung, was die tiefere Einarbeitung in die Schwerpunkte des Faches ermöglicht. Aber auch hier ist festzustellen, dass teilweise Grundlagen fehlen. Nun sind die Hochschulen durchaus engagiert, im Rahmen ihrer Vorgaben und der Verteilung von Mitteln hier für eine gute Ausbildung zu sorgen, aber die Rahmenbedingungen ermöglichen nicht mehr. Auch hier fehlen an vielen Schulen Lehrkräfte. Man studiert dann lieber Gymnasiallehramt, weil die Studentafel das Fach Musik im HR-Bereich nur ein um das andere Jahr epochal vorsieht und der Unterricht in den besonders heterogenen Lerngruppen anstrengend ist.

... und in den Studienseminaren

Auch in der zweiten Phase der Ausbildung sieht es im GHRF-Bereich nicht besser aus. Verbindlich vorgesehen ist im ersten und zweiten Hauptsemester jeweils ein Modul mit vier Terminen, die sich auf Anwesenheitszeiten von 20 Stunden beziehen, also über die gesamte Dauer des Vorbereitungsdienstes der Arbeitszeit einer Woche entsprechen. In dieser Zeit sollen grundlegende fachliche und fachdidaktische Inputs und Auseinandersetzungen erfolgen, zusätzlich sollen an diesen vier Vormittagen pro Semester Querschnittsaufgaben wie inklusive Beschulung im Fach, Berufsorientierung, sprachsensibler Fachunterricht, Mediendidaktik und ähnliches integriert werden. Die Fachdidaktik als eierlegende Wollmilchsau! Allgemeinpädagogische Module wie das Diagnostizieren, Fördern und Beurteilen werden überfachlich ausgebildet und im Grundschulbereich oft auf die Fächer Deutsch und Mathematik begrenzt. Dabei ist die Diagnostik von stimmlichen oder rhythmischen Kompetenzen oder der Hörkompetenz im Fach Musik wichtig für einen Unterricht, der Lernprozesse in Gang bringen soll. Auch andere lehramtspezifische Module würden durch einen Fachbezug enorm gewinnen.

Diesem vergleichsweise geringen Anteil des Faches an der gesamten Ausbildung steht diametral entgegen, dass am Ende



Foto: Can Stock Photo / Highway Starz

dieser Ausbildung zwei der vier Mitglieder der Prüfungskommission Fachdidaktiker oder Fachdidaktikerinnen sind. Diese sind oft erstaunt, dass in der schriftlichen Vorbereitung zwar viel über Methoden und Medien zu lesen ist, wenig jedoch über die Auswahl und didaktische Begründung des Unterrichtsgegenstandes und die Einbettung in eine Einheit. Wenn Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in Prüfungen scheitern, liegt es oft nicht daran, dass sie nicht mit Kindern und Jugendlichen angemessen umgehen, sondern dass sie nicht in der Lage sind, Lernprozesse in Gang zu bringen, weil ihnen elementare fachdidaktische Kenntnisse fehlen.

Die Crux der aktuellen Situation wird an folgender Erfahrung deutlich: Als Prüferin erlebte ich den Fall, dass eine Stunde nicht als ausreichend bewertet werden konnte. Der betroffene Schulleiter warf daraufhin ein: „Wenn Sie die Kandidatin durchfallen lassen, habe ich im nächsten Jahr keine Fachkraft für Musik mehr.“ Auf die Frage, ob er denn meine, es habe in der gesehenen Stunde ein Lernen stattgefunden, verneinte er dies. Das sei aber auch nicht so wichtig. Wirklich? Sollen unsere Kinder in Schulen gehen, in denen sie freundlich betreut werden, ohne dass ein inhaltlicher Anspruch auf Lernen existiert? Oder gilt das nur für Musik? Oder ist es ganz anders: Weil es im Grundschulbereich so viele unbesetzte Stellen gibt, ist es eigentlich inhaltlich egal, was im Unterricht passiert. Hauptsache, er wird abgedeckt?

Auch bei Prüfungen in anderen Fächern zeigt sich, dass das Scheitern oft in der Fachdidaktik seinen Anfang nimmt. Um angemessene didaktische Entscheidungen treffen zu können, braucht man fachliche Kompetenzen, die auch vermittelt werden müssen und für die es in Studium und Vorbereitungsdienst eine Zeit geben muss, um diese zu erwerben.

Um hier keinen falschen Eindruck entstehen zu lassen: Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sind engagiert, willig, innovativ und sehr lernbereit, aber das System der Lehrkräfteausbildung in Hessen sorgt strukturell nicht für eine gute fachliche und fachdidaktische Ausbildung im Sinne eines gelingenden fachlichen Lernens! Wir brauchen längere Studienzeiten, mehr fachdidaktische Ausbildung und mehr Möglichkeiten der individuellen und neigungsbezogenen Schwerpunktsetzung in der ersten und zweiten Phase der hessischen Lehrerbildung!

Musikunterricht: Ein Beispiel

Ich habe die aktuelle Situation am Fach Musik verdeutlicht, doch sind die Probleme auch auf andere Fächer übertragbar. Im Fach Musik sind sie allerdings besonders evident, weshalb der fachfremde Einsatz hier besonders unbeliebt ist. Lehrkräfte mit anderen Fächern kennen die hohen Anforderungen, nicht nur in Bezug auf die praktische Beherrschung eines oder mehrerer Instrumente. Gleichzeitig kommt es aber auch immer mal wieder vor, dass fertig ausgebildete, fachdidaktisch sehr gute Lehrkräfte nach „mit Auszeichnung“ bestandenen Examen keinen Musikunterricht erteilen, sondern stattdessen fachfremd Sachunterricht, weil Musik ja auch von der Musikschule übernommen werden kann. Verkehrte Welt in Hessen: Es ist Zeit, diese wieder vom Kopf auf die Füße zu stellen...

Christina Nickel

Christina Nickel ist Ausbilderin unter anderem für das Fach Musik am Studienseminar Wiesbaden und leitet gemeinsam mit Andrea Gergen das Referat Aus- und Fortbildung im GEW-Landesvorstand.

Maike Wiedwald: Mentorentlastung sichern!

Eine Personengruppe, die bei Reformdiskussionen um die Bildung von Lehrkräften zunehmend in Vergessenheit gerät, sind die Mentorinnen und Mentoren. Mentorinnen und Mentoren sind an den Schulen an der Ausbildung von Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (LiV) und zunehmend auch von Lehrkräften in Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Die Arbeit der Mentorinnen und Mentoren ist wenig formalisiert. Sie sollen vor allem zur Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht anleiten. Eine dialogische Beziehung zwischen den Lehrkräften und den LiV oder Praktikantinnen und Praktikanten ist dabei zentral. Wichtig ist es, dass Mentorinnen und Mentoren eigene Beobachtungen machen können, die professionelle Entwicklung der Auszubildenden über einen längeren Zeitraum hinweg begleiten und nachvollziehen können und auch gegenseitige Hospitationen möglich sind. Hierzu brauchen alle Beteiligten in allererster Linie Zeit: Zeit für die gemeinsame Unterrichtsplanung und Reflexion mit den LiV, Zeit für die organisatorische Beratung und Unterstützung an den Schulen, Zeit aber auch für die psychologische Unterstützung der Praktikantinnen und Praktikanten und LiV, die sich häufig in ihrer gesamten Persönlichkeit auf den Prüfstand gestellt fühlen. Viele Mentorinnen und Mentoren haben ein sehr professionelles Selbstverständnis und beraten LiV gerade in diesen kritischen Situationen mit sehr großem Engagement weit über ihr ursprünglich formuliertes Arbeitsfeld hinaus.

Mit der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von 24 auf 21 Monate im Jahr 2011 wurden Entlastungsstunden für Mentorinnen und Mentoren in Aussicht gestellt. Es hat lange gedauert, bis hier von Seiten der Landesregierung minimale Schritte angegangen worden sind. Wenige Tage vor der letzten Landtagswahl hatte Kultusminister *Lorz* in einer Pressemitteilung angekündigt, dass ab dem 1.2.2019 jeder Schule pro LiV „eine Unterrichtsstunde zur Entlastung“ zugewiesen werden soll. Da LiV in der Regel zwei Mentorinnen und Mentoren haben, beträgt die Entlastung nur 0,5 Pflichtstunden pro Mentor oder Mentorin. Dies entspricht nicht einmal ansatzweise dem tatsächlichen Arbeitsaufwand für die Betreuung einer LiV. Auch die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten und von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern muss entlastet werden.

Mentorinnen und Mentoren müssen zudem für Unterrichtsbesuche und Nachbesprechungen freigestellt werden. Die Möglichkeit von Doppelbesetzungen und gegenseitigen Hospitationen muss organisatorisch und rechtlich abgesichert werden. Fortbildungsangebote für Mentorinnen und Mentoren müssen in Zukunft auf deren Bedürfnisse zugeschnitten werden. Dass eine Beschreibung der Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren wieder im Hessischen Lehrerbildungsgesetz verankert werden muss, ist eine Selbstverständlichkeit.

Maike Wiedwald, Landesvorsitzende der GEW Hessen



Keine Abstriche an der Qualität

GEW fordert eine Qualifizierungsoffensive für den Quereinstieg

Die Meldungen über das Ausmaß des Lehrkräftemangels in Hessen werden nicht weniger. Betroffen sind nicht mehr ausschließlich die Grund- und Förderschulen, sondern auch die Schulen mit den Bildungsgängen Hauptschule und Realschule – die Beruflichen Schulen sowieso. Scheibchenweise deckt auch das Hessische Kultusministerium (HKM) die Karten auf. Gegenüber dem Hessischen Rundfunk (hr) bezifferte es die Zahl der Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern ohne Lehramtsstudium in hessischen Schulen Anfang 2020 mit 4.900. Zur gleichen Zeit weist die Landesstatistik insgesamt 59.000 Personen im Unterricht aus. Für die Beantwortung einer Anfrage der SPD-Landtagsfraktion zur Zahl der befristet Beschäftigten brauchte das HKM allerdings weiterhin satte acht Monate (Drucksache 20/632). Danach waren 2018 5.443 Lehrkräfte mit einem befristeten Vertrag ausgestattet, die meisten davon an Grundschulen (1.633). Gegenüber 2016 stieg die Anzahl der befristet Beschäftigten an Grundschulen, die in dieser Schulform fast ohne Ausnahme kein Lehramt haben, um 28 Prozent an. Der bildungspolitische Sprecher der SPD *Christoph Degen* bezeichnete diesen weiteren Zuwachs befristeter Beschäftigung als „sozialpolitisch grundfalsch“ und als „ein Armutszugnis für Schwarz-Grün“. Zahlen über die Qualifikation der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger hält das HKM weiter zurück.

In Zeiten des Lehrkräftemangels geraten nicht nur die Unterrichtsqualität und die Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer unter Druck, sondern auch die professionellen Standards ihrer Ausbildung. Ein Blick in die von den anderen Bundesländern aufgelegten Programme zur Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zeigt, dass der Ruf nach sofortiger Verfügbarkeit im Unterricht durchweg die Anforderungen an eine angemessene Qualifizierung nach professionellen Standards gefährdet (1). Ein Seiteneinstiegsprogramm, bei dem „die pädagogische und fachliche Qualifizierung an erster Stelle steht“, bei dem die Bewerberinnen und Bewerber „ein auskömmliches Einkommen erhalten“ und das zugleich für die Schulbehörden einen spürbaren, schnellen „Beitrag zur Lösung der Personalprobleme“ leistet, kommt für den Bildungsforscher *Klaus-Jürgen Tillmann* einer „Quadratur des Kreises“ gleich (2).

Bei aller Kritik, die auch die GEW-Landesverbände an den in Nordrhein-Westfalen, Berlin oder Niedersachsen aufgelegten Qualifizierungsprogrammen haben: In Hessen findet dieses Tauziehen zwischen schneller Verfügbarkeit im Unterricht und den Anforderungen an eine gute Qualifizierung, die den Betroffenen dauerhafte berufliche Perspektiven und eine finanzielle Gleichstellung ermöglicht, erst gar nicht statt. Die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in Hessen werden vom ersten Tag an mit der vollen Stundenzahl und ohne jede Unterstützung durch den Arbeitgeber und ohne berufliche Perspektive im Unterricht eingesetzt. Aufgrund einer völlig überholten Regelung in der Pflichtstundenverordnung müssen sie sogar als Lehrkräfte ohne Lehramt eine Stunde zusätzlich und ohne Entgelt erbringen.

Im Bereich der allgemeinbildenden Schulen gibt es lediglich für die kleine Gruppe der Kolleginnen und Kollegen mit einem gymnasialen Lehramt, die auf das Lehramt an Grundschulen oder an Förderschulen umsatteln, eine – unzureichende – Entlastung im Unterricht, um an verbindlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (3).

Auf diesem Hintergrund diskutierte der GEW-Landesvorstand in zwei Sitzungen Ende November 2019 und Ende Januar 2020 sehr ausführlich über die Positionen der GEW. Den vollständigen Beschluss des GEW Landesvorstands findet man auf der Homepage der GEW Hessen (www.gew-hessen.de > Themen > Bildungspolitik). Die GEW fordert darin, dass endlich „Schluss mit der Verschleierung des Lehrkräftemangels“ sein muss. Sie skizziert darüber hinaus ihre Vorstellungen von einer „qualifizierten Weiterbildung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern in den Lehrerberuf“: *„Die GEW Hessen fordert die Hessische Landesregierung auf, endlich eine ungeschminkte, transparente Bilanz über den Einsatz von Lehrkräften vorzulegen, die keine Lehrerausbildung durchlaufen haben, und konsequente Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur Qualifizierung von Seiteneinsteigern und Quereinsteigern zu ergreifen.“*

Mehr Plätze an Universitäten und Studienseminaren

Die GEW bekräftigt in dem Beschluss ihre Forderung, „die zur Reduzierung des Lehrkräftemangels bereits ergriffenen Maßnahmen zu verstärken“. Dazu zählt die GEW insbesondere *„die ausreichende Ausweitung der Zahl der Studienplätze in den Lehramtsstudiengängen an hessischen Universitäten und somit die Abschaffung des Numerus Clausus und die entsprechende Erhöhung der Zahl der Stellen im Vorbereitungsdienst“*.

Die beiden Maßnahmen stehen in einem engen Zusammenhang. Dass die Ausweitung der Referendariatsplätze allein nicht ausreicht, zeigen die Einstellungen zum 1.11.2019. Zwar wurden die Einstellungsmöglichkeiten für neue Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) an Grundschulen auf 330 aufgestockt, doch konnten nur 265 mit Personen mit einem ersten Staatsexamen für Grundschulen besetzt werden. Auch im Bereich der Lehrämter für Förderschulen, Haupt- und Realschulen und berufliche Schulen konnten fast alle Bewerbungen berücksichtigt werden. Der eingeleiteten Aufstockung der Zahl der Studienplätze muss also sehr schnell auch die Aufstockung der Stellen im Vorbereitungsdienst folgen. Mindestens mittelfristig wird der Überhang der Bewerberinnen und Bewerber für ein Referendariat im Lehramt für Gymnasien ein Problem bleiben. Hier blieben am 1.11.2019 bei rund 500 Einstellungsangeboten 440 Bewerberinnen und Bewerber ohne ein Angebot.

Dies korreliert mit dem Ungleichgewicht der Bewerbungen für eine Einstellung nach dem zweiten Staatsexamen.

Nach Angaben aus dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer sind aktuell die Ranglisten für die Lehrämter an Grundschulen und Förderschulen so gut wie leer, während es auf der Rangliste für das Lehramt an Gymnasien noch fast 2.000 Kolleginnen und Kollegen gibt, die auf

ein Einstellungsangebot warten. Im Bereich des Lehramts an Haupt- und Realschulen sind es aufgrund des Überangebots für bestimmte Fächer noch fast 500. Dass hierunter auch viele Lehrkräfte mit dem Fach Politik und Wirtschaft sind, steht in einem eklatanten Widerspruch zu dem hohen Anteil fachfremden Unterrichts und der Absichtserklärung der schwarz-grünen Landesregierung, dass das Fach zukünftig in allen Jahrgangsstufen verbindlich zu unterrichten ist. An den Beruflichen Schulen stehen weniger als 100 Kolleginnen und Kollegen auf der Rangliste, die meisten mit der Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung.

Angesichts der Dauer eines Lehramtsstudiums muss man zugleich vor kurzfristigen Einschränkungen bei der Ausbildung von Lehrkräften für das Lehramt an Gymnasien warnen. Eine aktuelle Studie des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FIBS) berechnet für die Jahre nach 2023 einen deutlich steigenden Bedarf für Einstellungen im Gymnasialbereich. Derzeit erscheint es deshalb dringend angebracht, auch die Integrierten Gesamtschulen stärker in die Ausbildung von Gymnasiallehrkräften einzubeziehen, da sie alle Bildungsgänge vereinen und deshalb auch Gymnasiallehrkräfte einstellen können, von deren Ausbildung aber weitgehend ausgeschlossen sind.

Quereinsteiger qualifizieren

Die GEW hält es angesichts dieser Zahl mindestens für eine längere Übergangszeit für erforderlich, „Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für den Lehrerberuf zu motivieren und berufsbegleitend umfassend zu qualifizieren“. Das Land Hessen muss hier weitgehend bei Null anfangen, denn ein 2009 begonnenes Programm zur Quereinsteigerqualifizierung wurde 2012 wieder gestoppt. Auch die bestehenden Rechtsvorschriften im Hessischen Lehrerbildungsgesetz werden derzeit in der Praxis nur selten angewendet. Jedes Konzept für eine umfassende berufsbegleitende Qualifizierung muss aus Sicht der GEW folgende Kriterien berücksichtigen:

- Sicherung der Unterrichtsqualität
- Einstiegsqualifizierung vor Beginn des Unterrichtseinsetzes
- ausreichende Entlastung der Kolleginnen und Kollegen bei der Unterrichtsverpflichtung zur Erfüllung der Qualifizierungsaufgaben
- ausreichende Entlastung der Kolleginnen und Kollegen, die sich in den Praxisphasen als Mentorinnen und Mentoren engagieren
- Sicherstellung einer attraktiven Bezahlung in allen Phasen der Qualifizierung
- Ermöglichung eines Abschlusses, der mit dem Erwerb eines Lehramts oder einer Gleichstellung verbunden ist

Gleichzeitig lehnt die GEW alle Abstriche an den Standards der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern sowohl an den Universitäten als auch im Referendariat ab. Konkret gilt das zum Beispiel für Überlegungen, die Anforderung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbG) zu streichen, dass Bewerberinnen und Bewerber für den Quereinstieg ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachweisen müssen, „aus dem mindestens zwei Unterrichtsfächer oder ein Unterrichtsfach und eine Fachrichtung oder zwei Fachrichtungen für das jeweilige Lehramt ableitbar sind“ (§ 53 HLbG-Durchführungsverordnung). Sollte zukünftig ein einziges Fach ausreichen, fordert die GEW die Nachqualifizierung für ein weiteres Fach. Ein-Fach-Lehrkräfte würden aus Sicht der GEW „die



Vor der Landtagswahl demonstrierten in Frankfurt und Kassel mehrere tausend Pädagoginnen und Pädagogen, Eltern, Schülerinnen und Schüler am 22.9.2018 für gute Bildung. Die GEW hält ihre Forderung nach einem Sofortprogramm, das auch Maßnahmen gegen den Personalmangel in Schulen und Kitas vorsieht, auch nach der Wahl aufrecht. (Foto: GEW)

Möglichkeit der ausgebildeten Lehrkräfte weiter einschränken, möglichst auch in zwei Fächern eingesetzt zu werden“.

Die GEW fordert eine solche Qualifizierungsoffensive nicht nur bei Neueinstellungen, sondern auch für die im Rahmen einer „Unterrichtserlaubnis“ eingestellten Kolleginnen und Kollegen, die nur auf dem Papier „Vertretungskräfte“ sind. Mit der Realität hat das aus Sicht der GEW nichts zu tun, „denn sie decken in großem Umfang den Pflichtunterricht ab und verschleiern den Lehrkräftemangel“. Für die bisher befristet oder inzwischen unbefristet beschäftigten Bestandslehrkräfte fordert die GEW

„ein umfassendes Qualifizierungsprogramm, das diesen, schon lange eingesetzten Kolleginnen und Kollegen eine dauerhafte Berufsperspektive und eine der Tätigkeit angemessene Bezahlung ermöglicht“.

Bei allen Qualifizierungsmaßnahmen ist die zusätzliche Belastung für die ausgebildeten Lehrkräfte und die „Stammkollegien“ zu berücksichtigen und durch die Bereitstellung von zusätzlichen Anrechnungsstunden zu kompensieren, so wie dies bei der Übernahme einer Tätigkeit als Mentorin oder Mentor notwendig ist, um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger beraten, begleiten und unterstützen zu können.

Harald Freiling, HLZ-Redakteur

(1) Kai Eicker-Wolf: Ein Blick in die Länder. Voraussetzungen für die Einstellung und Qualifizierungsangebote. In: HLZ 1-2/2020, S. 18

(2) Klaus-Jürgen Tillmann: Zwei Wege zum Lehrerberuf. Seiteneinstieg und pädagogische Professionalität. In: HLZ 1-2/2020, S. 12-13. Die Langfassung seines Referats bei einem Fachgespräch der GEW Hessen findet man auf der Homepage der GEW Hessen (<https://bit.ly/2UktzjQ>).

(3) Neue Perspektiven: Das Lehramt wechseln? HLZ 1-2/2020, S. 15



Einphasig oder zweiphasig?

Wie können Unis und Studienseminare besser kooperieren?

Gegenwärtig durchlaufen angehende hessische Lehrkräfte eine zweiphasige Ausbildung. In der ersten Phase absolvieren sie ein wissenschaftliches Studium ihrer beiden Unterrichtsfächer und der Bildungswissenschaften an einer Universität, um dann nach bestandenen Ersten Staatsexamen in der zweiten Phase am Studienseminar und einer Ausbildungsschule praktisch ausgebildet zu werden.

Die Schwächen zweiphasiger Lehrerausbildung sind nicht zu verkennen: Im Studium kommen die auf Unterricht und Schule bezogenen Inhalte oft zu kurz; die Fachdidaktiken an den Universitäten werden von den Studierenden häufig als unterrichtsfern empfunden. Die Themen der Bildungswissenschaften nehmen die Studierenden als beliebig und häufig ohne Zusammenhang miteinander und mit der Fachdidaktik wahr. Themen wie Umgang mit Diversität, inklusive Schule, Integration von Kindern und Jugendlichen mit nicht-deutscher Herkunftssprache, sprachsensibler Fachunterricht und Ganztagschule, die in der schulischen Arbeit eine große Rolle spielen, werden in der ersten Phase eher selten gelehrt; es dauert in Anbetracht der Herausforderungen an die Schulen und des Wandels in der Gesellschaft zu lange, bis diese Themen an der Universität vorkommen. Des Weiteren ist die Begleitung der Schulpraktischen Studien und des Praxissemesters durch die Universität nicht hinreichend. So ergab der Zwischenbericht zur Evaluation des Praxissemesters in Hessen vom 30. September 2019, dass „ein erheblicher Optimierungsbedarf der Informations- und Kommunikationsstrukturen“ zwischen Universitäten, Schulen, Schulaufsicht und Hessischer Lehrkräfteakademie besteht (HLZ S.18).

Offenkundig: Schwächen der Zweiphasigkeit

Auch ist die Verzahnung zwischen erster und zweiter Phase nicht institutionalisiert, obwohl es gute Beispiele der Kooperation zwischen Akteuren der Universitäten und der Studienseminare gibt. Diese Kooperation konnte durch die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“, einem seit 2015 gemeinsam von Bund und Ländern durchgeführten Programm, punktuell verbessert werden (1). Allerdings hängt es immer noch zu sehr von dem Engagement einzelner ab, ob über gemeinsame Ziele und eine Praxis Vereinbarungen getroffen werden, die zu einem kumulativen Aufbau der Lehrerverberufung führen. Eine wesentliche Folge dieser Kooperationsdefizite zeigt sich darin, dass die von den Studierenden in der ersten Phase erworbenen Theorieansätze zu wenig als Grundlage für die weitere Entwicklung der Professionalisierung der Lehrkräfte genutzt werden.

Eine zentrale Schwäche des Vorbereitungsdienstes besteht sicher darin, dass das Referendariat eher als Dienstverhältnis begriffen wird, das der Anpassung an den Berufsalltag dient, denn als Lernphase. Die Gefahr besteht, dass in der zweiten Phase aufgrund der großen Abhängigkeit von Ausbildungskräften und der Ausbildungsschule eher Routinen als reflektierte pädagogische Kompetenzen erworben werden. Die Notifizierung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) hat

durch die Modularisierung des Vorbereitungsdienstes deutlich zugenommen, schließlich werden die Leistungen in acht Modulen bewertet. Ein Modul, das mit weniger als fünf Punkten bewertet wird, hat eine Modulprüfung zur Folge, die das unweigerliche Ende des Vorbereitungsdienstes bedeuten kann. Das schürt Angst und fördert Anpassung. Hinzu kommt, dass die Betreuungspersonen in der Schule, welche Studierende und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst begleiten und beraten, selten über eine hochwertige Qualifikation für das Mentoring verfügen. Besonders schwierig wird es dann, wenn die LiV Probleme mit dem Vorbereitungsdienst hat. Mentoren und Mentorinnen an den Ausbildungsschulen fühlen sich alleingelassen, weil es keine institutionell festgelegten Strukturen der Kooperation und auch des Krisenmanagements zwischen Schulen und Studienseminaren gibt, so wie es das vor 2004 mit dem Zwischengespräch zwischen der LiV, Studienseminaren und Ausbildungsschulen gab.

Die Einphasigkeit: Ein Lösungsansatz?

Aufgrund der dargestellten Probleme ist es nicht verwunderlich, wenn der Ruf nach einer einphasigen Lehrerausbildung laut wird. Oft wird auf den Modellversuch der 70er Jahre an der Reformuniversität Oldenburg verwiesen, der 1979 von der niedersächsischen Landesregierung mit Verweis auf Probleme bei der Umsetzung beendet wurde (2). Die Auswertung dieses sehr kurzlebigen Modellversuches ergab durchaus Positives; die Studierenden sahen das Studium als gute Berufsvorbereitung an; die Verzahnung von Theorie und Praxis sowie die Verstärkung der Fachdidaktik wurden positiv beurteilt. Allerdings erwies sich das halbjährige Unterrichtspraktikum als zu kurz für den Erwerb von Unterrichtskompetenz. Kürzlich hat *Joachim Euler* in der HLZ auf seine Expertise für ein Lehrerstudium mit Praxisjahr verwiesen (3). Auch in den vom „Zukunftsforum Lehrer*innenbildung“ der GEW 2017 vorgelegten „Leitlinien für eine innovative Lehrer*innenbildung“ findet man eine Ermunterung der Bundesländer, „die rechtlichen, materiellen und bildungswissenschaftlichen Voraussetzungen für neue Modellversuche einer einphasigen Lehrerbildung zu schaffen.“ (4)

Wir halten den von der GEW in ihren „Leitlinien“ vorgeschlagenen Weg für plausibel: Über Modellversuche und deren Auswertung können Einsichten über Chancen und Risiken der einphasigen Lehrerausbildung gewonnen werden, bevor kräftezehrende und oft nicht zielführende Strukturveränderungen in Angriff genommen werden. Da die Planung, Durchführung und wissenschaftliche Evaluation solcher Modellversuche langwierig sind, das Hessische Lehrerbildungsgesetz aber laut Koalitionsvertrag im Lauf der Legislaturperiode novelliert wird, ist es sinnvoll, der Landesregierung einige empirisch gesättigte Hinweise mit auf den Weg zu geben:

- **Implementierung von Inhalten und Fragestellungen, die sich auf die mit dem gesellschaftlichen Wandel einhergehenden Veränderungen in der Schule beziehen, in die Bil-**

Lehrer*innenbildungswissenschaften: Die angehenden Lehrkräfte müssen lernen, dass die Lehrberufung bedeutet, mit Diversität in vielfacher Hinsicht umzugehen und dass die vielleicht vorhandene Sehnsucht nach homogenen Lerngruppen bei der Bewältigung dieser Aufgabe hinderlich ist. Sie müssen auch Kompetenzen erwerben, diese Diversität zu reflektieren, ohne durch Etikettierung wiederum die Identitätsentwicklung ihrer künftigen Schülerinnen und Schüler zu hemmen.

- **Forschendes Lernen im Arbeitsfeld Schule als Aufgabe universitärer Praxisphasen:** Universitäre Praxisphasen dienen nicht primär der Förderung beruflicher Handlungskompetenz, sondern haben das Ziel, das Arbeitsfeld Schule zu erforschen. Die Landesregierung sollte die Ergebnisse der Evaluation des Praxissemestersversuchs von 2019 ernstnehmen und mehrere Praxisphasen im Verlauf des Lehramtsstudiums etablieren, die gut vorbereitet sind, in denen die Kommunikation und Koordination zwischen den beteiligten Akteuren (Universität, Schulen, Hessische Lehrkräfteakademie) gelingt und während derer die angehende Lehrkraft ihre Erfahrungen auf dem jeweiligen Stand der theoretischen Durchdringung reflektiert.

- **Kooperation der Institutionen der Lehrerbildung:** Wenn man die beiden Phasen der Lehrerbildung besser verzahnen will, ist die Einbindung der Studienseminare in die Praxisphasen ab der zweiten Studienhälfte nötig.

Kooperation zwischen Universitäten, Studienseminaren und Schulen ist ein aufwändiger Prozess, bei dem jede Institution ihre eigene Systemlogik ein Stück weit überwinden muss. Wie Einführung und Durchführung des Praxissemesters in Nordrhein-Westfalen zeigen, kann dies gelingen, aber es müssen Zeit und Ressourcen zur Verfügung gestellt und die Eigenlogik der jeweiligen Institution beachtet werden. Wenn in einer solchen Kooperation ein Spiralcurriculum entwickelt würde, das auf kumulatives Lernen in Studium, Referendariat und Lehrerfortbildung zielen würde, dann wäre viel gewonnen.

Im Rahmen der Arbeit des „Zukunftsforums Lehrer_innenbildung“ hat die GEW zwei Expertisen erstellen lassen, die Konzepte einphasiger Lehrerbildung in anderen Ländern untersuchen und auch besoldungs-, dienst- und arbeitsrechtliche Aspekte beleuchten. Die Autorinnen *Tina Hascher* und *Anja Winkler* formulieren dabei folgende Empfehlungen:

„In Bezug auf die LehrerInnenbildung betreffen solche Änderungen die Finanzierung, die Strukturen, die Curricula, den professionellen Habitus der DozentInnen sowie die Haltung der Studierenden gegenüber ihrem Lernen (...). Auf der Schulebene werden folgende Bereiche tangiert: die Aufwertung der Schule als Institution in ihrer Rolle als LehrerInnenbildungsinstitution (vom Ort des Sammelns von Erfahrungen zur professionellen Ausbildungssituation) und die Öffnung der Schule und die Professionalisierung der Lehrpersonen. Hochschule und Schule müssen beide gleichermaßen einbezogen werden und statt einer geteilten eine gemeinsame Verantwortung übernehmen. Damit ändern sich die Rollen aller AkteurInnen, die enger miteinander kollaborieren müssen. Entsprechend erhöht sich der Koordinationsaufwand zwischen Hochschule und Schule.“ (5)

Im Hinblick auf den Übergang von einer zweiphasigen zur einphasigen Ausbildung betonen die beiden Autorinnen die angemessene Vorbereitung und die ausreichenden zeitlichen Ressourcen und sehen in einer schrittweisen Implementierung mit empirischer Begleitforschung Bedingungen, die künftigen Modellversuchen das Oldenburger Schicksal ersparen könnten. Was die Anerkennung der Abschlüsse der



einphasigen Lehrerbildung betrifft, so verweisen die Autoren der GEW-Expertise darauf, dass bestehende Anerkennungshürden der Abschlüsse aufgrund der Beschlusslage der KMK überwunden werden müssten.

Reformen im Rahmen der zweigliedrigen Lehrerbildung sind möglich und dringend erforderlich. Strukturveränderungen hin zur Einphasigkeit stellen eine große Herausforderung dar, da sie eine partielle Überwindung der Logik unterschiedlicher Systeme – Wissenschaft, Lehrerbildung, Schule – erfordern. Eine solche Überwindung sollte zunächst in Modellversuchen erprobt und wissenschaftlich evaluiert werden, bevor ihre Implementierung auf breiter Basis erfolgt, denn missglückte Strukturveränderungen – das ist sattsam bekannt – führen zu unproduktivem Kräfteverschleiß und Frustration bei allen Beteiligten.

Franziska Conrad und Martina Tschirner

Franziska Conrad war Leiterin des Studienseminars für Gymnasien in Darmstadt und Mitglied der Leitung des Referats Aus- und Fortbildung im Landesvorstand der GEW Hessen und vertrat die GEW Hessen im Zukunftsforum Lehrer_innenbildung. Martina Tschirner ist Akademische Oberrätin für die Didaktik der Sozialwissenschaften am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität und arbeitet im Referat Aus- und Fortbildung der GEW Hessen mit.

- (1) https://arbeitsplattform.bildung.hessen.de/lsa/qualifizierung_ausbilder/inklusion/hessen_projekte_qualitaetsoffensive/index.html
- (2) Marianne Kriszio (1986): Der Modellversuch Einphasige Lehrerbildung an der Universität Oldenburg ELAB, Oldenburg.
- (3) Joachim Euler: Gesellschaft im Wandel. Reform der Lehrkräfteausbildung im Stillstand, in: HLZ11/2019, S. 26.
- (4) <https://www.gew.de> > Publikationen; Shortlink: <https://bit.ly/2UiMefA>
- (5) <https://www.gew.de> > Publikationen; Shortlink: <https://bit.ly/2GQyXmA>



Bestandsaufnahme Lehrerfortbildung

Ein Stiefkind der Bildungspolitik, nicht nur in Hessen

Gut Ding braucht gut Weil... Im Jahre 2009 hatte die damalige Landesregierung eine Arbeitsgruppe „Lehrerbildungsreform in Hessen“ eingesetzt. Die von ihr vorgeschlagenen Reformschritte sollten zwei Jahre später umgesetzt werden. Dies ist bis heute nicht geschehen. Exakt so lange ist auch der Berliner Flughafen im Zeitverzug, der Flugbetrieb soll aber nun im Oktober dieses Jahres starten. So schnell wird es ein neues Lehrerbildungsgesetz für Hessen nicht schaffen. Die SPD-Fraktion hat nun vor einem halben Jahr einen Gesetzentwurf vorgelegt, der zumindest die Diskussion darüber wieder eröffnet hat. Die GEW Hessen hat diesen Entwurf zu Recht überwiegend positiv kommentiert (HLZ 11/2019).

Black Box: Die dritte Phase

In diesem Beitrag ist das Augenmerk besonders auf die dritte Phase gelegt, die organisierte und kontinuierliche Professionalisierung der Lehrkräfte im Berufsverlauf, die „der Schlüssel für die Verbesserung des Unterrichts und der Schulentwicklung insgesamt“ ist (Jürgen Oelkers). Ich erinnere mich gut an die Zeit, als wir Nicht-Hessen mit Bewunderung auf die uns vorbildlich erscheinende Lehrerfortbildung im System HILF bzw. HeLP (1) blickten und zur Reinhardswaldschule pilgerten, um uns etwas davon abzugucken. Viel scheint davon nicht mehr übrig: keine systematische Bedarfserfassung, ein ausgedünntes staatliches Angebot in den Regionen, fast nur noch sogenannte Priothemen, keine fachdidak-

Die hessische Lehrerfortbildung: Ein Rückblick

Volker Imschweiler, langjähriger Mitarbeiter der hessischen Lehrerfortbildung und ebenso lange GEW-Mitglied, verabschiedete sich 2015 mit einem – aus Sicht von Professor Olaf-Axel Burow – „bemerkenswerten Symposium“ in den Ruhestand (HLZ 7-8/2016). Die ersten Jahre seines Ruhestands nutzte Volker Imschweiler für einen nicht weniger bemerkenswerten umfassenden Rückblick auf die Entwicklung der Lehrerfortbildung in Hessen, die jahrzehntelang bundesweiten Vorbildcharakter hatte. Mit dem Aufbau eines „Lehrerfortbildungswerkes“ begann 1951 in Hessen eine wechselvolle Geschichte staatlicher Lehrerfortbildung, die, so der von 1947 bis 1951 amtierende Kultusminister Erwin Stein (CDU), vor allem „Sache der Lehrerschaft selbst“ sein sollte. In ihrer weiteren Entwicklung mutierte sie zu einem Instrument der Bildungspolitik und erhielt verstärkt Aufgaben im Kontext neuer Steuerungsstrategien, z.B. zur Qualitätssicherung des Unterrichts. Im Rückblick auf Umbrüche und Kontinuität formuliert Imschweiler zwölf Essentials, wie Bildungsperspektiven für Lehrende und Schule zukünftig erfolgreich entwickelt werden könnten. Die HLZ wird das Buch in einer ihrer nächsten Ausgaben ausführlich vorstellen.

Volker Imschweiler: Lehrerfortbildung zwischen Selbstorganisation und Steuerungstillusion. Die Entwicklung der hessischen Lehrerfortbildung von der Gründung des Lehrerfortbildungswerkes (1951) bis zur Auflösung des Landesinstituts für Pädagogik (2005). Auftrag, Konzepte, Strukturen, Praxis, Perspektiven. Upress Kassel 2020

• Eine Leseprobe findet man im Internet unter <https://www.upress.uni-kassel.de> > Kataloge > Neuerscheinungen. Die Printversion und der Volltext im Internet kosten 29,25 Euro.

tischen Angebote mehr und deutlich zu geringe schulische Fortbildungsbudgets. Von einem agilen Unterstützungssystem auf der Höhe der Zeit und im Einklang etwa mit den Empfehlungen des hessischen Bildungsforschers Frank Lipowsky kann nicht die Rede sein. Auch wenn das Beispiel Hessen auf diesem Feld besonders defizitär erscheint und es andererseits in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen neue ambitionierte Ansätze bzw. Vorhaben gibt, so muss im Blick auf die Lehrkräftefortbildung in Deutschland insgesamt – zugespitzt formuliert – festgestellt werden: Sie ist weitgehend intransparent, unterentwickelt und unterfinanziert. Wie kommt es zu diesem Befund?

Im Rahmen eines von der Bosch Stiftung geförderten Projekts des Deutschen Vereins zur Förderung der Lehrer*innenfortbildung (DVLfB) wurden zentrale Felder der Lehrerfortbildung einer intensiven Bestandsaufnahme unterzogen (2). Aufgefallen ist uns dabei durchgehend, wie schwierig es auf diesem Feld ist, zu gesicherten und vergleichbaren Informationen zu gelangen. Überhaupt ist im föderalen Bildungssystem, das eigentlich – nach dem Motto „Voneinander lernen“ – auf Transparenz, Vergleichbarkeit und Kooperation angelegt sein müsste, häufig das Gegenteil zu beobachten: Schulen werden auf Vergleichbarkeit getrimmt (PISA-Rankings, IQB-Ländervergleiche, zentrale Abituraufgaben) und sind in einigen Ländern sogar verpflichtet, die Ergebnisse der Schulinspektion auf ihrer Homepage zu veröffentlichen. Bildungspolitik dagegen agiert großenteils nach dem Black-Box-Prinzip, stellt wichtige Fragen nicht, schottet sich ab oder lässt Ergebnisse in der Schublade. Drei ehemalige Bildungsstaatssekretäre haben diese Defizite an Transparenz und Effizienz in einem offenen Brief kritisiert und mehr Kooperation angemahnt (Die ZEIT Nr. 3/2018).

Nicht im Fokus der Bildungsadministration

Die Auswertung aller einschlägigen Gesetze, Erlasse und Verwaltungsvorschriften der 16 Bundesländer, der Bildungs- und Geschäftsberichte, der parlamentarischen Anfragen und der Länderhaushalte sowie aller jüngeren wissenschaftlichen Studien und der Austausch zwischen den Akteuren der Lehrkräftefortbildung auf fünf zentralen Fachtagungen haben zu folgenden Ergebnissen geführt, die im Abschlussbericht der Arbeitsgruppe ausführlich belegt und erläutert werden:

Die Auftragslage ist klar. In den Schulgesetzen aller Bundesländer wird die Bedeutung der Lehrerfortbildung (LFB) hervorgehoben und ist die Verpflichtung dazu für alle Lehrkräfte verankert. Um allerdings beurteilen zu können, wie ernst es Bildungspolitik und -administration mit der LFB meinen, fehlt es allenthalben – mit wenigen Ausnahmen – an Information und Transparenz. Es gibt keine regelmäßige, öffentliche und auf vereinbarten Kriterien beruhende Berichterstattung über Angebote, Nachfrage, Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Formate, Kosten und Effekte der LFB. Vergleiche sind daher nur schwer möglich. Eine „empirische Wende“ hat bisher im System der LFB nicht stattgefunden.

- Es gibt keine systematische Erfassung des Fortbildungsbedarfs. Das hat zur Folge, dass der formulierte Bedarf häufig nicht mit den besuchten Angeboten korrespondiert, für stark nachgefragte Themen die Angebote nicht ausreichen oder viele Kurse ausfallen. In Baden-Württemberg kommen 30% der Veranstaltungen nicht zustande, wie jüngst eine Studie im Auftrag der GEW ergeben hat.
- Die Qualität der Lehrerfortbildung steht nicht im Fokus der Bildungsadministration. Es fehlt sowohl eine Inputsteuerung durch gemeinsame Qualitätsstandards als auch eine Outputsteuerung durch Monitoring, Evaluation und Berichterstattung. Es gibt nur wenige Wirkungsanalysen mit Blick auf den Transfer in den Unterricht und auf Nachhaltigkeit. Die gängigen Fortbildungsformate entsprechen nicht den Kriterien nachhaltiger Qualifizierung mit einer Verbindung von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen und der Zielgruppe Fach- bzw. Jahrgangsteam oder Kollegium. Nach wie vor dominieren kurze Einzelveranstaltungen, die sich an einzelne Lehrkräfte richten. Beim großen, mit 500 Millionen Euro ausgestatteten Programm „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Kultusministerkonferenz (KMK) und Bundesbildungsministerium (BMBF) können nur Hochschulen Förderanträge stellen, die 3. Phase spielt nur eine marginale Rolle.
- Die Lehrerfortbildung in Deutschland ist unterfinanziert. Es gibt große Dunkelfelder in der Berichterstattung, oft fehlende bzw. nicht vergleichbare, z.T. auch falsche Angaben in den Haushaltsplänen der Länder (Daschner/Hanisch, S.113). Laut Bildungsfinanzbericht gab es zwischen 2002 und 2015 eine Absenkung der Ausgaben für LFB um 10 % bei gleichzeitiger Steigerung der Ausgaben für Schulen insgesamt um 36%. Zwischen den Bundesländern gibt es große Unterschiede bei den Pro-Kopf-Ausgaben. In der Schweiz, in Südtirol und den Niederlanden wird deutlich mehr pro Lehrerstelle investiert. Der Anteil der Personalqualifizierung an den Personalkosten liegt im Schulbereich bei 0,2 %, in den Unternehmen bei 1,6%.

Forderungen an Kultusministerien und KMK

Auf Basis dieser Befundlage traten DVLfB, GEW und VBE mit gemeinsamen Forderungen an die Öffentlichkeit (3):

- Herstellung von Transparenz und Vergleichbarkeit durch regelhafte Berichterstattung nach definierten Kriterien
- länderübergreifende Kooperation bei der Entwicklung nachhaltiger Formate und aussagekräftiger Evaluationsverfahren
- systematische Erfassung des Fortbildungsbedarfs durch gezielte Befragung der Lehrerschaft und Nutzung vorhandener Daten wie der schulischen Fortbildungspläne sowie der Ergebnisse von Schulinspektionen
- Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung
- gemeinsame Standards, wie sie in dem neuen Musterorientierungsrahmen des DVLfB vorgeschlagen werden
- gemeinsame Kriterien für Monitoring, Evaluation und Berichterstattung
- Umsteuerung bei den Formaten: Entwicklung und Einsatz wirksamer Angebote mit Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen
- länderübergreifender Austausch zu good practice und Kooperation bei der Vergabe von Forschungsaufträgen
- Professionalisierung des Fortbildungspersonals durch spezifische Qualifizierung, Einsatz mit mindestens einer Drittelle und Zertifizierung der freien Anbieter

- definierte Zeitgefäße für die Lehrerfortbildung (100 % + x Versorgung im Lehrstellenplan) zur Ermöglichung wirksamer Formate und zur Vermeidung von Unterrichtsausfall
- Ressourcenabbau stoppen, Angleichung an die Entwicklung der Ausgaben für das staatliche Schulwesen, Offenlegung der tatsächlich für LFB eingesetzten Mittel, Einigung auf Kostenkriterien
- stärkere Beteiligung der 3. Phase an der Qualitätsoffensive Lehrerbildung

Mit dieser Sicht aus der Vogelperspektive auf den Zustand der dritten Phase in Deutschland lässt sich selbstverständlich noch nicht ein Regelwerk für das Bundesland Hessen generieren. Aber diese Ergebnisse können den Blick der GEW auf die Situation der Lehrerfortbildung in ihrem Land schärfen, um daraus spezifische Fragen und Forderungen abzuleiten.

Regionale und schulbezogene Angebote

Wer mit Lehrerfortbildung Schulentwicklung unterstützen, Handlungskompetenz stärken und Wirkungen bis auf die Schülerebene erzielen will, muss den Kolleginnen und Kollegen Zeit dafür verschaffen, die Qualifizierungsplanung auf einer soliden Bedarfsanalyse aufstellen, anspruchsvolle und wirkungsorientierte Formate anbieten und ein eigenes Fortbildungspersonal mit hoher Expertise und in umfänglicher Quantität vorhalten. Freie Anbieter können das staatliche Angebot ergänzen, aber nicht ersetzen. Genauso wenig sind zentrale Veranstaltungen für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen oder zu vorgegebenen Schwerpunktthemen Ersatz für regionale und schulbezogene Angebote. Die dafür nötigen Ressourcen stehen der staatlichen Lehrkräftefortbildung derzeit nicht zur Verfügung.

Einiges davon greift der Gesetzentwurf der SPD-Fraktion im Hessischen Landtag von 2019 auf. Er proklamiert neben der Pflicht auch ein Recht auf Fortbildung und fordert die Einrichtung von drei regionalen Kompetenzzentren. Das führt zwangsläufig auch zur Frage nach den Ressourcen, die einem Land die Professionalisierung seiner Lehrerschaft wert ist. Der hessische Landeshaushalt bietet dazu keine klaren und nachvollziehbaren Aussagen. In den oben zitierten Angaben des Statistischen Bundesamtes findet sich für die Funktion 155 (Lehrerfortbildung) beim Lande Hessen seit Jahren eine Null – nicht, weil Hessen dafür nichts ausgibt, sondern weil das Kultusministerium in Wiesbaden dazu schlicht keine Daten an das Statistische Bundesamt liefert. Das würde ein Ministeriumsbote mit dem Bus – vom Luisenplatz zum Gustav-Stresemann-Ring – in 17 Minuten schaffen.

Dr.h.c. Peter Daschner

Peter Daschner war Vorstandsmitglied der GEW Hamburg, danach Landesschulrat und Direktor des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung in Hamburg und ist Mitglied im Vorstand des DVLfB.

(1) Das Hessische Institut für Lehrerfortbildung (HILF) wurde 1968 gegründet und übernahm die Aufgaben des Hessischen Lehrerbildungswerks. Das Hessische Landesinstitut für Pädagogik (HeLP) als Nachfolger des HILF wurde 2005 aufgelöst.

(2) vgl. Peter Daschner und Rolf Hanisch (2019): Lehrkräftefortbildung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Orientierung. Basel und Weinheim, Beltz Juventa.

(3) Gemeinsame Presseerklärung vom 10.9.2018: <https://bit.ly/20EHzkR>

GEW-Kritik umfassend bestätigt

Zwischenbericht der Evaluation des Praxissemesters in Hessen liegt vor

Wenn wir Menschen die Fragen über den aktuellen Zustand der Welt beantworten sollen, liegen wir angeblich regelmäßig falsch, denn unser Gehirn verführt uns zu einer dramatisierenden Weltsicht – so die Überzeugung des Autors eines aktuellen Bestsellers zur Kommunikation wissenschaftlicher Fakten. Im Fall der Beurteilung des hessischen Praxissemesters lag die GEW allerdings von Anfang an richtig und stellt nun ohne Häme und mit großer Erleichterung fest: „Das haben wir doch gleich gesagt!“

Im September 2019 haben die Goethe-Universität Frankfurt, die Justus-Liebig-Universität Gießen und die Universität Kassel im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK) den Zwischenbericht der Evaluation der Praxissemesters in Hessen vorgelegt. Eine verlängerte Praxisphase für Lehramtsstudierende wurde ab dem Wintersemester 2015/16 an den o.g. Universitäten erprobt und wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Die Kritik der GEW an diesem Modell bezog sich u. a. auf die Zielsetzung der Eignungsabklärung durch das Praxissemester. Das Gesamtkonzept wurde nach Ansicht der GEW dem Anspruch einer reflexiven Lehrerbildung nicht gerecht. (1)

Um so erfreulicher ist es, dass wir uns in dieser Einschätzung durch den vorliegenden Zwischenbericht der Praxissemesterevaluation fast vollständig bestätigt fühlen. Er fasst die bisherigen Erkenntnisse zusammen und bündelt sie in sieben Empfehlungen, die sich „für eine effektive Gestaltung des Praxissemesters im Falle seiner flächendeckenden Einführung abzeichnen“ (2). Sie umfassen die zeitliche Positionierung zwischen dem fünften und achten Semester, organisatorische und inhaltliche Anpassungen im Studium, die Einführung eines Erkundungspraktikums zur Eignungsabklärung im zweiten und dritten Semester, die Einführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für die schulischen und universitären Betreuenden der Studierenden im Praxissemester, eine bessere Ausstattung der Schulen und Hochschulen für die Betreuung der Studierenden, die Etablierung effektiver Kooperationsstrukturen zwischen Schule, Schulamt, Lehrkräfteakademie und Universitäten und eine Verbesserung der Informationsstrukturen aller Beteiligten.

Die Ergebnisse dieses Evaluationsberichts bieten unserer Auffassung nach gute Anschlussmöglichkeiten für die Gestaltung verlängerter Praxisphasen im Lehramtsstudium an den an der Erprobung des hessischen Praxissemesters nicht beteiligten Universitäten in Marburg und Darmstadt.

Nun sollte es darum gehen, aus den Ergebnissen Rückschlüsse für eine Reform aller drei Phasen der Lehrerbildung

zu ziehen (3). Zum einen müssten nach Ansicht der GEW die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen der drei Phasen der Lehrerbildung inhaltlich genauer voneinander abgegrenzt werden. Andererseits sollte man erörtern, inwiefern sie im Sinne eines Spiralcurriculums organisatorisch stärker miteinander verzahnt werden könnten. Dies könnte ohne nennenswerte strukturelle Reformen auch der Lehrkräftefortbildung zugute kommen.

Vor dem Hintergrund der Evaluationsergebnisse, dass der Erfolg des Praktikums von der Qualität der Betreuungsverhältnisse abhängt und den Mentorinnen und Mentoren an den Ausbildungsschulen sowie den universitären Betreuenden eine Schlüsselfunktion im Praxissemester zukommt, bieten ihre Qualifizierung und die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsinstitutionen Schule, Universität und Studienseminar vielversprechende Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle an der Lehrerbildung beteiligten Akteure.

Darüber hinaus könnte man angesichts der Tatsache, dass in der dritten Phase insbesondere in Hessen das Fehlen fachdidaktischer Fortbildungen für Lehrpersonen beklagt wird, in größerem Umfang als bisher an bereits existierende universitäre Ausbildungsstrukturen andocken, um das Know-How der Fachwissenschaften über das Lehramtsstudium hinaus nutzbar zu machen. Organisatorisch gesehen könnten solche fachlichen und fachdidaktischen Fortbildungen an den Zentren für Lehrerbildung angesiedelt werden, deren Fortbildungsangebote ausgebaut und durch an der Hessischen Lehrkräfteakademie beschäftigte und an die Universitäten abgeordnete Lehrkräfte mitgestaltet werden könnten. Diese Lehrpersonen könnten für ihre Fortbildungsangebote universitäre Ressourcen wie Räumlichkeiten und Medienangebote nutzen und vice versa als Bindeglieder zwischen universitären Fachwissenschaften und schulischer Praxis fungieren – beispielsweise zur Vermittlung von Kontakten für schulinterne Fortbildungen. Es bleibt zu hoffen, dass die Qualitätsoffensive Lehrerbildung ihre Spuren in Hessen ganz im Sinne der ursprünglichen Intention hinterlassen wird, auch jenseits der ersten Phase der Lehrerbildung.

Andrea Gergen

Referat Aus- und Fortbildung der GEW Hessen

(1) Beschluss des GEW-Landesvorstands vom 5.2.2015 (<https://www.gew-hessen.de> > Bildung > Aus- und Fortbildung > Praxissemester)

(2) Goethe-Universität Frankfurt et al. (2019): Das Praxissemester in Hessen. Zwischenbericht der Evaluation. Frankfurt.

(3) vgl. Terhart, E. (2014): Dauerbaustelle Lehrerbildung, in: PÄDAGOGIK 6/2014, S. 43-47.





GEW-Broschüre für UBUS-Kräfte

Die seit 2018 in hessischen Schulen tätigen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen zur „unterrichtsbegleitenden Unterstützung“ (UBUS) sind aus den Schulen nicht mehr wegzudenken. Die GEW fordert die Aufstockung der Zahl der Stellen, die bei weitem nicht den hohen Bedarf abdecken, aber auch die Aufstockung der Stellen der Kolleginnen und Kollegen, die bisher mit Teilzeitverträgen abgespeist werden. Der UBUS-Erlass ist noch nicht in allen Schulen bekannt. Die GEW hat jetzt eine Broschüre erstellt, in der alle wichtigen Rechtsvorschriften dargestellt und erläutert werden. Die Broschüre geht den Kreisverbänden und allen GEW-Vertrauensleuten zu und kann außerdem bei der GEW angefordert werden (geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de).

Lehrkräftemangel an Grundschulen

Ende 2019 veröffentlichten die GEW-Kreisverbände Offenbach-Stadt und Offenbach-Land die Ergebnisse einer Fragebogenaktion zu den Auswirkungen des Lehrkräftemangels auf die Grundschulkollegien. Die Ergebnisse belegen den hohen Anteil von befristet beschäftigten Lehrkräften ohne Lehrerausbildung gerade in Grundschulen im sozialen Brennpunkt und unterstreichen die Notwendigkeit, die Kollegien bei der Einarbeitung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zu entlasten.

- Weitere Informationen: www.gew-offenbach.de

Grundschulprofession aufwerten

Unter der Überschrift „Grundschulprofession verstehen und aufwerten“ trafen sich am 4. Februar mehr als 60 Kolleginnen und Kollegen bei einer Fachtagung der GEW Hessen. GEW-Landesvorsitzende *Maïke Wiedwald* betonte bei ihrer Begrüßung, dass die Gleichstellung der Grundschullehrkräfte in Hessen lange überfällig ist. Kultusminister *Lorz* habe in seiner Zeit als Präsident der KMK nichts dafür getan, die in der Koalitionsvereinbarung festgelegte „abgestimmte Vorgehensweise“ bei der Besoldung der Grundschullehrkräfte herbeizuführen. Angesichts eines aktuellen Haushaltsüberschusses von 1,5 Milliarden Euro sei es „hirnrissig“ zu behaupten, dass die Gleichstellung der Grundschullehrkräfte mit 80 Millionen Euro nicht finanzierbar sei.

Große Aufmerksamkeit gab es für den Referenten *Professor Hans Brügelmann* vom Grundschulverband, der die geforderte „Individualisierung von un-



ten“ an vielen konkreten Beispielen erläuterte. Gezielten Medienkampagnen, die die Professionalität von Grundschullehrkräften in Frage stellen, stellt sich der Grundschulverband mit seiner Broschüre „Faktencheck“ entgegen, die man im Internet kostenlos herunterladen kann (<https://grundschulverband.de/produkt/broschuere-faktencheck>). Weitere Berichte zur Fachtagung findet man unter www.gew-hessen.de > Bildung > Grundschule.

Innovative Ganztagsschulentwicklung Schloss-Schule-Gräfenhausen als Modell

Die Erwartungen an die Ganztagschule sind hoch: Sie soll zu besseren Schulleistungen führen, Raum für über den Unterricht hinausgehende zusätzliche Angebote schaffen und zu mehr Bildungsgerechtigkeit beitragen. Die Realität der Ganztagsschulentwicklung in Hessen zeichnet sich jedoch durch die schematische Unterteilung in starre Profile sowie durch eine erhebliche Unterausstattung mit den benötigten Ressourcen aus. Mit dem „Pakt für den Nachmittag“ wurde ein eindeutiger Schwerpunkt auf den Gesichtspunkt der Betreuung gelegt, während der Beitrag der Ganztagschule zur Bildung in den Hintergrund trat.

Ein Beispiel dafür, dass auch unter unzureichenden bildungspolitischen Rahmenbedingungen eine erfolgreiche und innovative Ganztagsschulentwicklung möglich ist, liefert die Schloss-Schule in Weiterstadt-Gräfenhausen. Jenseits der in Hessen vorgesehenen Profile wurde hier ein Modell für einen gebundenen Ganztag entwickelt, der sich – im Gegensatz zu den bestehenden gebundenen Ganztagschulen nach Profil 3 – jedoch nur bis 14.30 Uhr erstreckt. Es schließt ein offenes Angebot an, das von allen Schü-

lerinnen und Schülern auf Wunsch besucht werden kann.

Alles Gute, Gerhard Kraft!

Dass es sich hierbei um einen erfolgversprechenden Weg handelt, der in vielen Regionen zum Nachahmen einlädt, hat Schulleiter *Gerhard Kraft* bei vielen Veranstaltungen auch der GEW Hessen wiederholt aufgezeigt. Der Erfolg dieses Modells liegt nicht nur in der Rhythmisierung, sondern auch in der hohen Qualität des Angebots begründet. Diese wird allerdings nur dadurch ermöglicht, dass der Schulträger im Rahmen der „Bildungslandschaft Weiterstadt“ zusätzliche kommunale Mittel in einem erheblichen Umfang bereitstellt. Gerhard Kraft wurde Ende Januar 2020 in den Ruhestand verabschiedet. Die GEW verband ihre guten Wünsche mit der Hoffnung, dass Gerhard Kraft sein Engagement auch angesichts der neu gewonnenen Freiheiten noch lange fortsetzen wird.





Darf es ein bisschen mehr sein?

Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer

Christine Nagel ist Fachlehrerin für arbeitstechnische Fächer an einer Frankfurter Berufsschule und Mitglied der Landesfachgruppe Berufliche Schulen der GEW Hessen. In der HLZ 1-2/2020 stellte Hans-Georg Lippert, GEW-Mitglied und Fachlehrer an der Beruflichen Schule Nidda, die Frage, ob die Forderung der

GEW „A 13 für alle“ auch die Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer an den Beruflichen Schulen einbezieht. Die HLZ bat Christine Nagel, die Arbeit der Fachlehrerinnen und Fachlehrer, ihre Ausbildung, ihre konkreten Arbeitsbedingungen und die Forderungen der GEW vorzustellen.

Wer sind wir und was tun wir?

Die Ausbildungsstellen für den Vorbereitungsdienst zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern werden aufgrund spezifischen schulischen Bedarfs über schulbezogene Stellenausschreibungen öffentlich ausgeschrieben. § 38 der Durchführungsverordnung zum Hessischen Lehrerbildungsgesetz (HLbGDV) regelt die Voraussetzungen für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst. Wir haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung, meistens mehr, einen Meisterbrief (Bachelor Professional) oder den Abschluss einer Fachschule (z.B. Technikerabschluss). Die Ausbildung erfolgt an den Studienseminaren für berufsbildende Schulen, gemeinsam mit den Studienreferendarinnen und Studienreferendaren. Die Ausbildung unterscheidet sich lediglich in dem Modul „Unterrichtsfächer“. Hier absolvieren wir das Modul „Arbeitsfächer“. Die Bedingungen im Vorbereitungsdienst und für die Zweite Staatsprüfung und die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern unterscheiden sich wenig und sind in denselben Paragraphen der HLbGDV geregelt.

Das Aufgabenfeld der Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer hat sich extrem verändert. Dazu ein kleiner Rückblick. In den

1960er Jahren wurde noch von „praktischer Unterweisung und Demonstrationen“ geredet. In dem abgebildeten Merkblatt des Regierungspräsidiums Gießen wird besonders hervorgehoben, dass „fachtheoretischer und kulturkundlicher Unterricht“ nicht erteilt werden darf. Den reinen, von der Fachtheorie abgegrenzten Fachpraxisunterricht gab es noch bis in die 1980er Jahre, doch spätestens mit Einführung der „Lernfelder“ im berufsbildenden Bereich Anfang der 1990er Jahre verschwammen diese Grenzen.

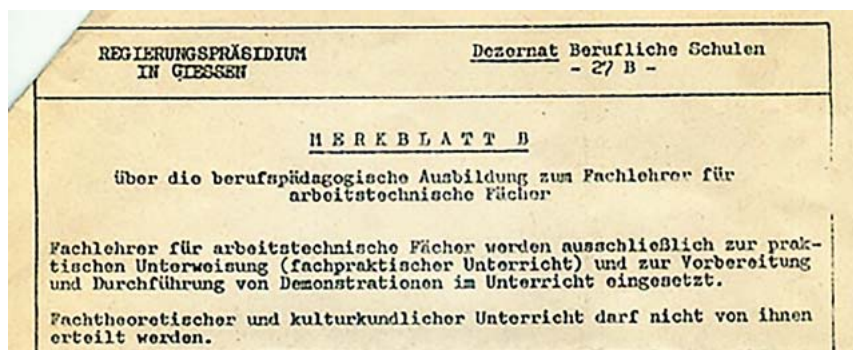
Ein aktuelles Informationsblatt der Hessischen Lehrkräfteakademie enthält die folgende Beschreibung der unterrichtlichen Aufgaben von Fachlehrerinnen und Fachlehrern (1):

„*Fachlehrerinnen und Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer erteilen arbeitstechnischen Unterricht als Bestandteil des berufsbezogenen Unterrichts, indem sie*

- *im dualen System in Lernfeldteams den Unterricht mit beruflichen Lernsituationen und Lernaufgaben planen, durchführen und kontrollieren,*
- *in vollschulischen Bildungsgängen durch Lernaufgaben, Kundenaufträge und Projekte ausgehend von beruflichen Handlungssituationen arbeitstechnisch qualifizieren und ausbilden,*
- *in besonderen Bildungsgängen und den Praxistagen der Mittelstufenschule Schülerinnen und Schüler für die Berufs- und Arbeitswelt qualifizieren und zur Berufsreife/Berufswahlreife führen.“*

Konkret bedeutet dies für die Fachlehrerinnen und Fachlehrer im Jahr 2020:

- Wir unterrichten in allen Bildungsgängen der Beruflichen Schulen (BVJ, PuSch B, PuSch A in Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen, Höhere Berufsfachschule, zweijährige Berufsfachschule, Fachoberschule und in der dualen Ausbildung) und erstellen hierzu die erforderlichen Curricula.
- Wir erteilen handlungsorientierten Lernfeldunterricht in allen Schulformen.
- Wir trainieren mit Schülerinnen und Schülern unmittelbare berufliche Fertigkeiten, stützen somit die duale Ausbildung und haben den Anspruch, die Jugend „fit für die Zukunft“ zu machen.
- Wir vermitteln neben der fachlichen Kompetenz insbesondere die Personal-, Sozial- und Methodenkompetenz.
- Wir erteilen fachtheoretischen Unterricht.
- Wir entwickeln und bewerten Klausuren, Handlungsprodukte und Arbeitsprozesse.
- Wir unterrichten im Bereich der neuen Medien von der Textverarbeitung (Word, Excel, Power Point) bis zur Bildbearbeitung (Photoshop, Corel Draw).
- Wir erstellen Prüfungsvorschläge, führen Prüfungen durch und sind Mitglieder und Mitwirkende in Prüfungsausschüssen (IHK/Handwerkskammern) nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).
- Wir verwalten unsere Fachräume und Werkstätten (Materialbeschaffung, Pflege und Instandhaltung der Arbeitsmittel und Arbeitsräume).
- Wir bereiten Exkursionen, Workshops, Klassenfahrten und sonstige Veranstaltungen vor und führen sie durch.
- Wir betreuen, beraten und bewerten Schülerinnen und Schüler im Praktikum.
- Wir halten die Kontakte zu Ausbildungsbetrieben.



Vor 60 Jahren: Merkblatt des Regierungspräsidiums Gießen

- Wir beraten, betreuen, diagnostizieren und fördern Schülerinnen und Schüler.
- Wir sind vollwertige Mitglieder der Schulgemeinde.

Die Grenzen verschwimmen jedoch nicht nur im Aufgabenfeld, sondern auch in den zu unterrichtenden Klassengrößen. War es „früher“ üblich, Klassen für den fachpraktischen Unterricht in Gruppen von bis zu 16 Personen zu teilen, so wird heute von uns erwartet, dass der handlungsorientierte Unterricht in ganzen Klassen durchgeführt werden soll oder – sollte dies nicht möglich sein – eben nur fachtheoretische Inhalte zu unterrichten. Mittlerweile wird auch ganz selbstverständlich erwartet, dass die Funktion des Klassenlehrers übernommen wird.

Was unterscheidet uns?

Wir haben den höchsten beruflichen Bildungsabschluss und werden in Fachtheorie und Fachpraxis eingesetzt. Trotz vergleichbarer Ausbildung und gleichen Aufgaben

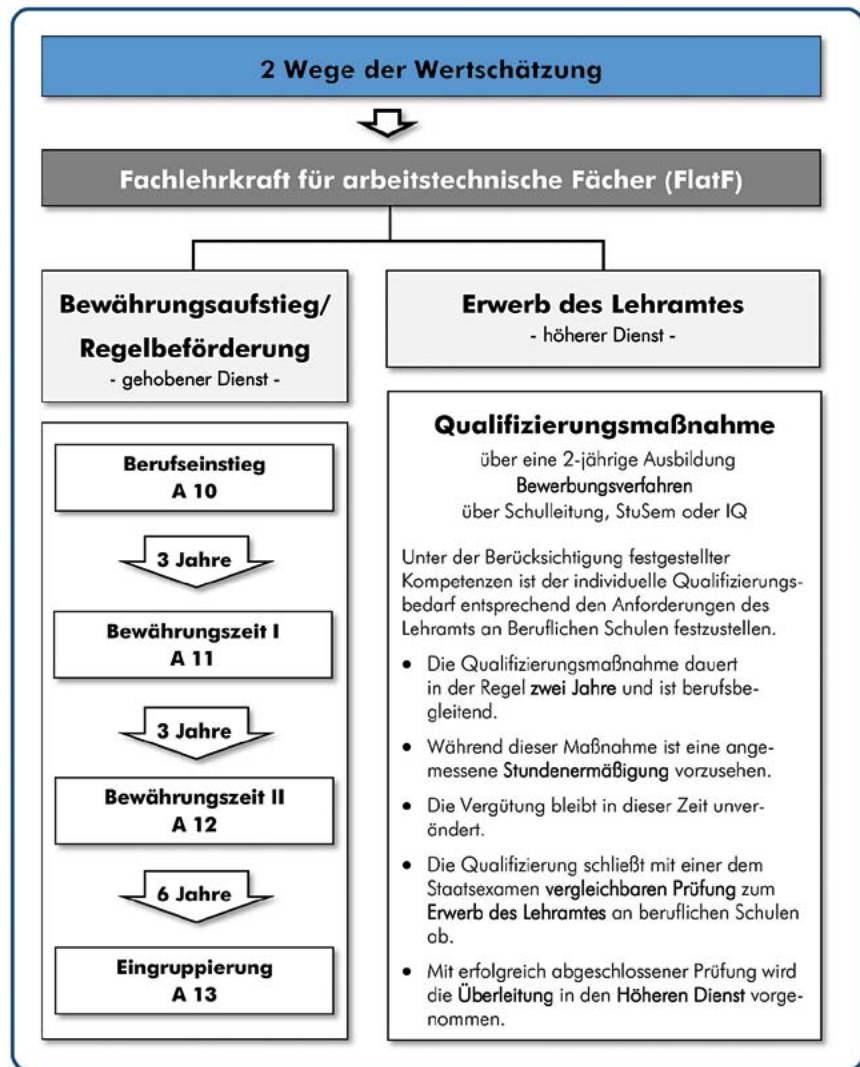
- müssen wir als Lehrkräfte ohne Lehramt nach § 1 Abs. 5 der Pflichtstundenverordnung eine zusätzliche Pflichtstunde erteilen,
- liegt unsere Einstiegsbesoldung bei A 10 und nach sechs Jahren bei A 11. Studienrätinnen und Studienräte erhalten von Anfang an A 13 Z. Die Differenz von A 10 und A 13 Z liegt bei rund 1.200 Euro monatlich.

Was wir wollen

Unser Wissen, unsere langjährigen Erfahrungen in der „freien Wirtschaft“ und die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sorgen für einen profunden Überblick und für das Wissen um die Anforderungen an Jugendliche vor und in der Berufsausbildung.

Für die Gleichstellung von akademischer und beruflicher Aus- und Weiterbildung sind die folgenden beiden Wege denkbar, die in der Grafik dargestellt werden:

- **Bewährungsaufstieg bzw. Regelbeförderung:** In der freien Wirtschaft ist es selbstverständlich, dass die Eingruppierung auf der Grundlage der Anforderungen erfolgt, die an die zu erledigenden Aufgaben gestellt werden. Die Eingruppierung und damit die Bezahlung und der Stundenumfang hängen von der Arbeit ab, die man ausübt, und nicht von der vorhandenen Qua-



ifikation (Studienabschluss etc.). Ein Aufstieg innerhalb der Bandbreite des „gehobenen Dienstes“ würde bis zur Besoldungsgruppe A 13 führen.

- Der andere Weg, den die GEW bereits ausgearbeitet und in ihrem Programm verankert hat, ist der **Erwerb des Lehramtes für berufliche Schulen**, das den Zugang zum höheren Dienst und die Laufbahn von Studienrätinnen und Studienräten eröffnet. Diese Möglichkeit ist in § 3 Abs. 3 HLBG ausdrücklich vorgesehen, doch fehlt es in Hessen an akzeptablen, wertschätzenden Umsetzungsschritten. Andere Bundesländer wie Baden-Württemberg oder Bayern zeigen, wie es gehen kann.

Als Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Fachlehrerinnen und Fachlehrern wäre es auch erforderlich, die Voraussetzungen für die Anerkennung aller sozialversicherungspflichtigen Zeiten auf die Pensionszeiten zu schaffen.

Ja, es darf ein bisschen mehr sein: Die Arbeitsbedingungen und Arbeitsfelder haben sich in den letzten Jahrzehnten extrem verändert und beständig erweitert, die Besoldung ist jedoch gleich geblieben. Ja, es darf ein bisschen mehr sein, auch bei der Wertschätzung zum Beispiel durch die gleiche Pflichtstundenzahl und bei der Besoldung durch eine Regelbeförderung bis A 13 und die Erleichterung der Möglichkeiten zum Erwerb eines Lehramts. Die Forderung der GEW „A 13 für alle“ muss auch uns Fachlehrerinnen und Fachlehrer einbeziehen.

Christine Nagel

Christine Nagel ist Fachlehrerin für die arbeitstechnischen Fächer Farbtechnik, Raumgestaltung, Visuelle Kommunikation und Gestaltungslehre an der Gutenbergschule Frankfurt.

(1) <https://lehrkraefteakademie.hessen.de> > Lehrerausbildung > Vorbereitungsdienst > Fachlehrerausbildung

Zehn Jahre Behindertenrechtskonvention an hessischen Schulen

Im März 2009 ist die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen in Deutschland zu geltendem Recht geworden. Auch das hessische Schulsystem muss sich seit diesem Zeitpunkt der völkerrechtlichen Anforderung stellen, ein „integratives Bildungssystem auf allen Ebenen“ zu gewährleisten. So sollen „Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht“ haben.

Inklusion in Hessen: Ohne Plan

Obwohl sich die Behindertenrechtskonvention auch auf weitere Lebensbereiche bezieht – beispielsweise Wohnen und Gesundheit –, stehen in der Debatte hierzulande insbesondere die in Artikel 24 ausformulierten Anforderungen an das Bildungssystem im Mittelpunkt.

Dass die deutsche Übersetzung missverständlich ist und dass korrekterweise von einem „inkluisiven“ Bildungssystem gesprochen werden sollte, ist inzwischen allgemein anerkannt. Dass diesen hohen Anforderungen mit den in Hessen inzwischen flächendeckend eingeführten „inkluisiven Schulbündnissen“ genüge getan ist, muss allerdings bezweifelt werden.

Gruppe InklusionsBeobachtung

Aus Anlass des 2019 gefeierten zehnjährigen In-Kraft-Tretens der Behindertenrechtskonvention hat die Gruppe InklusionsBeobachtung (GIB) die Broschüre „Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention an hessischen Schulen. Eine kritische Bilanz“ erstellt. In dieser wird der Umsetzungsstand sowohl aus theoretischer Perspektive wie auch aus der Sicht der unmittelbar Betroffenen – Schülerinnen und Schüler, Eltern sowie Lehrkräfte – rekapituliert. Bestehende Fortschritte werden von den Autorinnen und Autoren ebenso benannt wie die vielen noch bestehenden Unzulänglichkeiten, Hemmnisse und auch Vorbehalte.

In einer fundierten juristischen Expertise legt *Felix Hanschmann* dar, dass das mit der Behindertenrechtskonvention etablierte Inklusionsgebot im hessischen Schulrecht bislang nicht angemessen umgesetzt wurde. Weder der Verweis auf das (vermeintliche) Kindeswohl noch der auf das formal bestehende Elternwahlrecht oder auf begrenzte Ressourcen sind geeignet, den menschenrechtlichen Anspruch auf inklusive Bildung zu relativieren. *Roman George* arbeitet anhand der vom Statistischen Landesamt geführten Schulstatistik unter anderem heraus, dass zwar die Zahl der inklusiv unterrichteten Schülerinnen und Schüler erkennbar angestiegen ist, dass aber bislang nach wie vor ein Großteil der Kinder und Jugendlichen mit festgestelltem Förderbedarf eine Förderschule besucht. Auch haben sich in erster Linie die Grundschulen und die Gesamtschulen in Richtung Inklusion entwickelt, bei anderen Schulformen ist diese nach wie vor eher die Ausnahme.

Beteiligte und Betroffene

Sanae Bouymad, die in Flörsheim zur Schule geht und sich in der Landes-schülervertretung engagiert, legt in ihrem Beitrag dar, dass inklusive Bildung ein zentraler Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft ist. Es geht ihr zufolge um gleichberechtigte Teilhabe, um die Entwicklung von sozialer Kompetenz, von Toleranz und Verständnis.

Dorothea Terpitz zeigt anhand der Rückmeldungen auf eine Befragung der Elterninitiative *Gemeinsam leben hessen e.V.* auf, wo aus Elternsicht der Schuh drückt. Eltern wünschen sich unter anderem Offenheit, Miteinander und Akzeptanz und nicht zuletzt „viel mehr Mut statt unreflektierte Bedenkenträgerei“. Die Sicht einer Schulleitung stellt *Mario Michel* vor, Leiter der Grundschule Kirchhain. *Andrea Michel* arbeitet die Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche inklusive Arbeit anhand der Offenen Schule in Kassel Waldau heraus.

Den Beitrag „Sternstunden“ von *Susanne Hoeth* aus Grundschulperspektive veröffentlichen wir auf der nächsten Seite dieser HLZ. Ihr Credo: „Gemeinsame Reflexion ist das Herz unserer Profession“.

Mit dieser Bilanz möchte die Gruppe InklusionsBeobachtung einen zivilgesellschaftlichen Beitrag zur kritischen Beobachtung sowie zur Weiterentwicklung der Inklusion leisten. Eine solche aktive Rolle der Zivilgesellschaft sieht die Behindertenrechtskonvention ausdrücklich in Artikel 33 Abs. 3 vor. Die Gruppe InklusionsBeobachtung wurde zu diesem Zweck im Jahr 2012 ins Leben gerufen. Ihr gehören neben der GEW Hessen auch der Elternbund hessen e.V., Gemeinsam leben hessen e.V., der Landesbehindertenrat, die Landes-schülervertretung sowie der Landesausländerbeirat an.

- Die Broschüre kann auf der Homepage www.gib-hessen.de heruntergeladen werden. Einzelexemplare können unter der Nennung von Namen und Adresse per E-Mail bestellt werden:
- geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de



ZEHN JAHRE
UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION
AN HESSISCHEN SCHULEN

Eine kritische Bilanz

Sternstunden

Gemeinsame Reflexion ist das Herz unserer Profession



Inklusion braucht Zeit, Zeit für das einzelne Kind, Zeit für Kooperation und Zeit für Entwicklungsprozesse. Die Bedingungen in Bildung und Erziehung werden diesen Anforderungen nicht gerecht. Gemeinsame Reflexion ist daher in unseren Schulen eine Seltenheit. Eine Sternstunde, wenn sie sich auftut. Manchmal völlig unerwartet, wie bei uns am letzten Schultag vor den Osterferien. Während viele Kinder unter lauten „Fe – ri – en!“-Rufen das Schulhaus verließen, füllte sich langsam das Lehrerzimmer. Eine Kollegin sagte: „Im Flur heult eine ganze Klasse, etwa weil es Ferien gibt!“ – „Nein, weil Lamia den letzten Tag hier ist“, gab eine andere zurück.

Die meisten wünschten noch kurz „schöne Ferien!“ in die Runde und suchten das Weite. Fünf Kolleginnen, ein Kollege und ich blieben: Unsere Schulsozialarbeiterin, seit diesem Schuljahr an der Schule, die junge Kollegin, die kürzlich auf Lebenszeit verbeamtet worden ist, zwei Kolleginnen, die sich beide vor nicht langer Zeit nach Frankfurt versetzen ließen, der für die Grundschule weitergebildete Gymnasialkollege und meine langjährige Kollegin, wie ich seit über zwanzig Jahren an der Schule.

Unser Gespräch kreiste zunächst um die bevorstehenden Ferien. Nach einer Weile fing die Schulsozialarbeiterin an zu erzählen. Sie hatte in den letzten Monaten einen nicht unerheblichen Teil ihrer Arbeitszeit für Lamia aufgebracht, denn diese brauchte intensive Zuwendung. Heute hatte sie Lamias Abschied begleitet, denn für das Mädchen sei ein Platz in einer ganztägigen Fördereinrichtung gefunden worden. Lamia besuche diese bereits seit einiger Zeit nach der Schule und fühle sich dort sehr wohl. Sie freue sich jeden Tag auf das Mittagessen. Nun werde sie auch vormittags in einer Gruppe von acht Kindern unterrichtet. Dort seien Spezialisten, die ihr viel besser helfen könnten.

Schweigen – betretenes – bei meiner langjährigen Kollegin und mir. Hatte sich unsere Schule doch 2010 auf den Weg gemacht, sich zu einer inklu-

siven Einrichtung zu entwickeln, einer Grundschule, die alle Kinder ihres Einzugsgebiets aufnimmt und keine mehr abgibt. Wir wollten einen Schulhund anschaffen, die Noten abschaffen, Freiräume einrichten und unsere Schule an die Bedürfnisse der Kinder anpassen.

Die Aufbruchstimmung von damals erlitt Rückschläge. Durch mehrere Vakanzen und Wechsel in der Schulleitung, Konflikte mit dem Schulamt, die Steuerung der inklusiven Prozesse durch das Beratungs- und Förderzentrum und durch etliche Pensionierungen und Neuzugänge im Kollegium ist unser Handeln auf das vom Schulgesetz vorgeschriebene Maß geschrumpft. Der Elternwille zählt. Immerhin. Und einen Schulhund haben wir auch.

Zurück zu unserer Runde. Die langjährige Kollegin erwiderte, sie kenne die Fördereinrichtung, ein Schüler ihrer Klasse besuche sie nachmittags. Der Junge habe sehr von dem Besuch dort profitiert. Wäre weiterhin nur der Nachmittag nicht auch für Lamia denkbar gewesen? Vielleicht eine Teilhabeassistentin zur Unterstützung im Unterricht? Lamia hat sich doch entwickelt, sie hat Deutsch gelernt, die Schule kennengelernt und die Schule kannte sie. Hätten wir sie nicht halten können? Wir sprachen darüber, was ihr Weggang nicht nur für sie, sondern auch für die Klasse bedeutet.

Unser Gespräch trug uns fort. Wir erzählten uns Geschichten über Kinder, einige mit gutem und andere mit schlechtem Ausgang. An Erfahrung mangelte es nicht. Eine Geschichte führte zur nächsten Fragestellung und diese zum nächsten Kind.

Was können eigentlich Spezialisten und Fachpersonal leisten? Was können wir leisten, die wir die Kinder jeden Tag erleben? Bindung und Beziehung sind die Stärke der Klassenlehrkraft. Welche Diagnostik hilft uns und damit dem Kind weiter? Trägt Robert das Etikett „Lernbehinderung“ zu Recht? Hat es ihm geholfen oder hat es ihn entmutigt? Wie ginge es Adam heute, wäre er wie geplant in der Kinderpsychiatrie aufgenommen worden und hätten nicht Mutter, Lehrerin und Jugendamt

sich ein Bild vor Ort gemacht und gemeinsam dagegen entschieden? Gibt es Grenzen der Inklusion? Wer zieht sie wo? Wollen wir wegen schlechter Bedingungen einzelne Kinder wegschicken? Ist es nicht unsere Aufgabe, alle Kinder zu unterrichten? Was müssen wir leisten? Was wollen wir eigentlich leisten? Wie können wir den Widerspruch zwischen Individualisierung und Standardisierung als Schule bearbeiten?

Jedes Kind lernt entsprechend seiner Entwicklung, aber alle sollen zu einem bestimmten Zeitpunkt das Gleiche können. Wie geht die einzelne Lehrkraft damit um? Was können wir tun, um eine Schule für alle Kinder zu sein, wie es in unserem Leitbild steht? Machen wir den Eltern Mut, wenn wir sie beraten? Oder konfrontieren wir sie mit den Schwierigkeiten des Systems? Wie geht es nach der Grundschule weiter? Welche Vorstellungen haben wir von Förderschulen? Wie viel hängt für ein Kind von der Lehrerpersönlichkeit, aber auch von der Klassenzusammensetzung ab? Die Lehrkräfte an Förderschulen bemühen sich, wie wir uns auch, nach Kräften, jedoch sind die Kinder unter dem Merkmal ihrer Problemlagen oder Beeinträchtigungen sortiert. Beobachten wir nicht täglich, wie Kinder ganz viel von anderen Kindern lernen? Ist das nicht der Geist der UN-Behindertenrechtskonvention, Förderung durch Teilhabe?

Gemeinsame Reflexion ist das Herz unserer Profession. Für uns war der Austausch eine Sternstunde, in der die Anspannung der vergangenen Schulwochen langsam wich. Und vielleicht tragen unsere Gedanken ein wenig dazu bei, dass in Zukunft ein Kind bleiben kann, wo es dazugehört – in der Schule im Wohnbezirk.

Susanne Hoeth

* Die Namen der Kinder wurden geändert.

Susanne Hoeth ist Grundschullehrerin und in verschiedenen Funktionen in der GEW Hessen aktiv, unter anderem als Mitglied des Leitungsteams der Landesfachgruppe Grundschule und als Kandidatin der GEW für die Neuwahl des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer.

Tabuisiert und stigmatisiert

Psychische Schwierigkeiten bei Schülerinnen und Schülern nehmen zu

Obwohl gesellschaftlich noch immer tabuisiert, sind für uns als hessische Landesschüler*innenvertretung (LSV) psychische Belastungen ein allgegenwärtiges Thema, denn jedes fünfte Schulkind in Deutschland leidet an psychischen Schwierigkeiten und nicht einmal die Hälfte davon erhält die notwendige Unterstützung (1). Zudem erleben mehr als 50% aller hessischen Schüler*innen der Mittelstufe Stress durch Hausaufgaben und andere Faktoren. In der Oberstufe liegt dieser Anteil bei über 60% (2). An dieser Stelle muss sich die Bildungspolitik fragen, wie es zu solchen Zahlen kommen und wie sie dem dramatischen Verbesserungsbedarf gerecht werden kann.

Um die bestehenden Probleme im hessischen Schulsystem beim Namen nennen zu können, hat die LSV Hessen im Rahmen eines Kongresses Expert*innen für eine Bestandsaufnahme an einen Tisch geholt.

Es lassen sich drei zentrale schulisch bedingte Risikofaktoren feststellen, die

auf dem Foto von links: Jessica Jolene Pilz, Lena Gaidies, Lou-Marleen Appuhn, Ausschuss für psychische Gesundheit der LSV Hessen



zur Entwicklung psychischer Probleme in Kindheit und Jugend führen können. Zunächst entsteht durch den hohen, tendenziell zunehmenden schulischen Konkurrenz- und Leistungsdruck ein konfliktbehaftetes Verhältnis zur Schule. So werden Versagensängste hervorgerufen und bei Schüler*innen wird der Eindruck erweckt, verminderte Leistungsfähigkeit sei mit grundsätzlichem persönlichem Versagen gleichzusetzen, auch wenn diese durch ganz andere Ursachen wie Schlafstörungen oder geringe Aufmerksamkeitsfähigkeit bedingt ist. Daraus kann sich ein Teufelskreis ergeben, denn mit psychischen Störungen gehen häufig eine höhere Abwesenheitsrate und verschlechterte schulische Leistungen einher, was dann auch auf Seiten der Lehrkräfte zu Frustration führen kann. In einer mangelnden Aussprache zwischen Lehrkräften und Schüler*innen und einem konfliktbehafteten Verhältnis von Schüler*innen zu schulischen Autoritäten liegt der zweite Risikofaktor. Zudem kann die psychische Gesundheit durch Mobbing oder Cybermobbing im schulischen Raum stark belastet werden. Dieses schulische Gefahrenpotenzial wird um außerschulische Faktoren ergänzt, die sich jedoch auch in schulischen Leistungen und dem allgemeinen Verhalten niederschlagen können und somit untrennbar mit schulisch bedingten Risikofaktoren verknüpft sind.

Unzureichende Hilfsangebote

Mit solch komplexen Wechselwirkungen verschiedener Risiken für die psychische Gesundheit der Schüler*innen müssen Hilfsangebote umgehen können, doch werden Schüler*innen aus der Schule heraus nur selten an Hilfsangebote herangeführt. Die Versorgung aller Schüler*innen kann aufgrund der personellen Unterversorgung der Schulpsychologie und uneinheitlicher Organisation der Schulsozialarbeit nicht sichergestellt werden. Darüber hinaus sind bestehende Angebote nicht ausreichend bekannt – weder bei Schüler*innen noch in Kollegien – und oft nicht genug in den Schulalltag in-

tegriert, sodass große Hemmschwellen für eine Kontaktaufnahme entstehen. Daher werden bestehende Angebote viel zu selten in Anspruch genommen, stattdessen übernehmen Verbindungslehrkräfte, eigentlich zuständig für die Beratung und Unterstützung der SV, häufig die Aufgaben einer Vertrauensperson, werden dafür jedoch nicht ausreichend entlastet und fortgebildet. Verstärkt wird die Problematik der Hilfsangebote außerdem durch ihre mehr als mangelhafte Vernetzung. So werden Zuständigkeiten zwischen Schule, Eltern und Jugendamt hin- und hergeschoben und die notwendige Hilfe erreicht die Betroffenen in zu vielen Fällen nicht.

Diese Probleme sind jedoch nicht auf die Schule begrenzt, sondern vielmehr ein Ausdruck des gesamtgesellschaftlichen Umgangs mit psychischer Gesundheit beziehungsweise psychischen Problemen, der von Tabuisierung und Stigmatisierung geprägt ist. Noch immer werden psychische Störungen nicht als „echte Erkrankungen“ betrachtet. Vielfältige Stigmata verhindern frühe Erkennungsmechanismen und halten Betroffene davon ab, sich Hilfe zu suchen. Ein hoher Anpassungs- und Leistungsdruck und perfektionistische Tendenzen werden gesellschaftlich gefördert, gesunde Verhaltensweisen wie Selbstakzeptanz und eine positive Einstellung gegenüber Fehlern bleiben auf der Strecke.

Die Bildungspolitik hat die geeigneten Mittel, um einen Prozess der Enttabuisierung in Gang zu setzen. Sie muss dringend schulspezifische Probleme in Angriff nehmen, die sich negativ auf die psychische Gesundheit der Schüler*innen auswirken. Schule muss präventiv arbeiten, indem sie Aufklärung über psychische Gesundheit treibt und schulisch bedingte Risikofaktoren eliminiert. Des Weiteren müssen adäquate, personell besser ausgestattete und besser vernetzte Hilfsangebote geschaffen werden. Auf Grundlage der beschriebenen Problematik hat die LSV Hessen daher gemeinsam mit Expert*innen einen umfassenden Forderungskatalog entwickelt (siehe Kas-

ten) und im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt. Das große öffentliche Interesse und die vielen Nachrichten, die wir im Anschluss an die Berichterstattung erhalten haben, zeigen, dass das Thema auch viele andere Menschen bewegt. Wir hoffen, die Bildungspolitik mit unserem Konzept in Zugzwang zu bringen und endlich die Situation der Schüler*innen zu verbessern. Die bisherige Reaktion des Kultusministeriums beschränkte sich allerdings auf den Hinweis auf den im Koalitionsvertrag vereinbarten Ausbau der Schulpsychologie. In Anbetracht der komplexen Problemlage reicht das nicht aus, um die psychische Gesundheit der Schüler*innen zu fördern und langfristig ein größeres gesellschaftliches Bewusstsein zu schaffen.

Jessica Jolene Pilz, Lena Gaidies und Lou-Marleen Appuhn, Ausschuss für psychische Gesundheit der LSV Hessen
(1) Studien und Zahlen: Robert-Koch-Institut; rki.de > Psychische Gesundheit
(2) LSV Hessen: Befragung hessischer Schülerinnen und Schüler (HLZ 6/2018)

LSV Hessen:

Forderungen an die Bildungspolitik

- verstärkter Ausbau der Schulpsychologie
- mindestens ein*e Schulsozialarbeiter*in pro Schule, Anzahl sonst proportional zur Schüler*innenzahl
- mindestens zwei gewählte Vertrauenslehrkräfte an allen Schulen, die ausreichend entlastet werden und sich entsprechend fortbilden können
- Leitfaden zur Unterstützung der Lehrkräfte beim Umgang mit psychischen Problemen bei Schüler*innen
- mehr Fortbildungen für Lehrkräfte zu psychischer Gesundheit
- Vorstellung externer, lokaler Hilfsangebote in der Schule
- pädagogischer Ansatz, der verhindert, dass schulisches „Scheitern“ zu Versagensängsten und Demotivation führt
- Ersetzen von Hausaufgaben durch gemeinsames Lernen

- unbewertete Kurztests anstelle von Klausuren
- kleinere Klassen
- Erweiterung des Zertifikats „gesundheitsfördernde Schule“ um den Themenschwerpunkt psychische Gesundheit
- Aufnahme psychischer Gesundheit als fächerübergreifender Unterrichtsinhalt
- verstärkte außerunterrichtliche Aufklärung zu psychischer Gesundheit, z. B. durch Projekttag
- Präventions- und Aufklärungsprogramme zum Thema Mobbing
- regelmäßige schulinterne Erhebungen zum Vorkommen von Mobbing
- Seminare zu stressfreiem, effektivem Lernen für Schüler*innen

Weitere Informationen und Stellungnahmen aus der Arbeit der LSV Hessen: www.lsv-hessen.de

Kinder- und Jugendgesundheit in Hessen

Das Thema „Psychische Erkrankungen“ spielt auch im jüngsten „Kinder- und Jugendreport“ der DAK Hessen eine große Rolle, der Anfang Februar 2020 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Der Bericht der Universität Bielefeld zur Gesundheits- und Versorgungssituation der hessischen Jungen und Mädchen beruht auf repräsentativen Abrechnungsdaten aus dem Jahr 2016. Mehr als die Hälfte (56 Prozent) aller Jungen und Mädchen in Hessen leidet mindestens einmal pro Jahr unter einem grippalen Infekt oder einer akuten Bronchitis. In der Häufigkeit dahinter folgen Infektionskrankheiten, Augenerkrankungen, Hauterkrankungen und psychische Leiden. Muskel-Skelett-Probleme wie Rückenschmerzen sind ebenfalls recht verbreitet.

Da die Studie ausschließlich auf Abrechnungsdaten der Krankenversicherung basiert, dürfte der Anteil psychischer Erkrankungen, bei denen erst sehr viel später medizinischer Rat eingeholt wird, höher sein als bei organischen Erkrankungen. Bei einer Bronchitis oder bei Rückenschmerzen suchen Eltern viel schneller einen Kinderarzt auf als bei psychischen Problemen. Bei den in der Studie aufge-

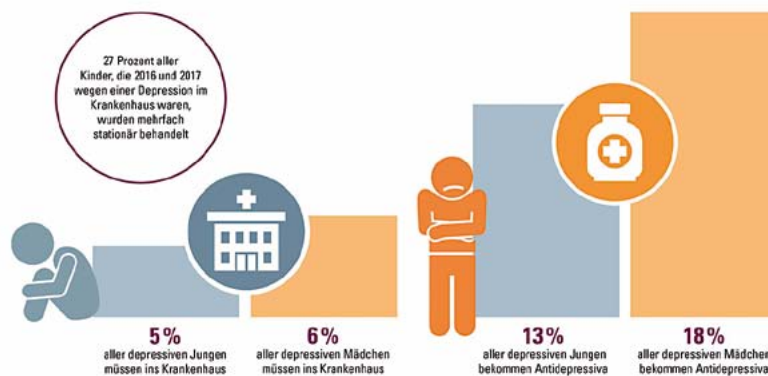
fürten „affektiven Störungen“ spielen „depressive Episoden“ eine besondere Rolle:

„Für 1,0% aller Kinder in Hessen wurde 2016 wenigstens einmal eine entsprechende Diagnose gestellt. Bei Kindern ab 12 Jahren betrug die Prävalenz 2,3, bei Mädchen ab diesem Alter sogar 3,1%. Am höchsten war die Prävalenz bei Mäd-

chen im Alter von 16 Jahren (4,5%). 46% dieser Mädchen wurden zudem mit Antidepressiva behandelt. Insgesamt wurden 38% aller Kinder ab 12 Jahren, bei denen eine Depressionsdiagnose dokumentiert wurde, auch medikamentös behandelt.“

Quelle: Kinder- und Jugendreport 2019 Hessen. Hrsg. DAK Forschung. Hamburg 2020. Download: <https://www.dak.de/dak/landesthemen/kinder-und-jugendreport-2109408.html>

Versorgung depressiver Schulkinder in Hessen



Quelle: Kinder- und Jugendreport 2019 der DAK Gesundheit | Hessen 110. bis 117. Jahrgang

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang



Aktuell ohne Alternative

Quereinstieg ermöglichen und Unterrichtsqualität sichern

Zu Recht wird der bundesweite eklatante Lehrermangel nicht mehr bestritten: in Elektro-, Informations- und Metalltechnik an beruflichen Schulen, in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) an den Gymnasien und generell an den Grundschulen. Seit Jahren rechnen einzelne Bundesländer und die Kultusministerkonferenz als ihr Zentralorgan den Bedarf herunter, unabhängige Institutionen und Lehrerverbände hingegen weisen einen erheblich höheren Bedarf nach. Monatlich neue Zahlen. Es werden hundert fehlende Stellen genannt, Wochen später sind es tausend, danach zehntausend. Der Anteil der eingestellten Quereinsteiger wird mit einer Stelle hinter dem Komma ausgewiesen, Pseudoexaktheit. Aufgetischt wird ein Zahlensalat, dem, bevor er verpeist ist, bereits der nächste folgt. In den Fachdiskussionen einigt man sich kaum auf Zahlen. Ist die Verwirrung möglicherweise politisch gewollt? Desinteresse wird erzeugt, Glaubwürdigkeit verspielt.

Wie lässt sich diese missliche Situation erklären? Sicherlich auch finanziell, weil die Finanzminister ihren Kultusministern die „schwarze Null“ als Hausaufgabe gaben. Widerspruch und Widerstand sind seit Jahren aber nicht bekannt. Folglich rechnet man

mit alten Zahlen, schreibt sie linear fort, ohne neue gesellschaftliche und politische Entwicklungen wie Inklusion, die zu scheitern droht, Integration oder Ganztagschule/-betreuung einzubeziehen. In den Grundschulen steigen seit Jahren kontinuierlich die Schülerzahlen. Lesen die Beamten im Kultusministerium eigentlich nicht die Geburtenstatistiken des eigenen Landes? Wofür werden sie bezahlt? Und dass sich das Verhalten der Lehramtsstudentinnen und -studenten seit Jahren drastisch geändert hat, diese Entwicklung wurde offenbar in den Ministerien verschlafen. Nur zwei signifikante Beispiele: der erhebliche Anstieg der Studienabbruchsquote; die Zunahme von Studierenden mit erfolgreichem Abschluss, die aber nicht unmittelbar den pädagogischen Vorbereitungsdienst anstreben oder sogar einen anderen Beruf anstreben. Die Summe ist erheblich. *Holger Horz*, Direktor der Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung an der Frankfurter Goethe-Universität, beurteilt die Frankfurter Abbrecherquote als vergleichsweise gering (!). Am Ende arbeitet „nur die Hälfte der Lehramtsstudenten an Schulen, die andere Hälfte geht verloren.“ (Frankfurter Rundschau, 10. 7. 2018)

Bis zur Mitte des nächsten Jahrzehnts werden den aktuellen Prognosen zu-

folge erstmals im sechsstelligen Bereich Lehrkräfte in Deutschland fehlen, mehr als an den Hochschulen ausgebildet werden (Peter Struck, in: Frankfurter Rundschau, 21. 8. 2018). In Hessen wären dies 7.000 in allen Schularten entsprechend dem Königsteiner Schlüssel (7%). Danach folgt aber schon der nächste Schub in die Sekundarstufe I. Die Schülerzahlen aus den Grundschulen steigen, und G 9 beendet G 8.

Dürftige Handlungsstrategien

Wie sehen die aktuellen Handlungsstrategien zur Problemlösung in den Kultusbehörden aus? Rückruf von pensionierten Lehrkräften. Funktioniert faktisch nicht, weil die Kolleginnen und Kollegen angesichts der erfahrenen schlechten Arbeitsbedingungen in den letzten Berufsjahren vor allem an Grundschulen (Besoldung, Arbeitszeit, gravierend verändertes Schülerverhalten) auch deswegen nicht zurückkehren. Gleiches gilt für den Ansatz, aktive Kolleginnen und Kollegen für ein Verbleiben über die Pensionsgrenze hinaus zu gewinnen.

Weiterhin wird strategisch gefordert, den Numerus Clausus aufzuheben und die Zahl der Studienplätze, auch die der Referendariatsstellen, wieder zu erhöhen. Um den aktuellen (!) Bedarf zu erfüllen, sind diese Lösungsansätze ziemlich daneben. Denn erst nach erfolgreichem Studium und Vorbereitungsdienst, also nach rund sieben Jahren um 2025/26, stehen diese voll ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer den Schulen wirksam zur Verfügung. Solcherart von dritter Seite genannte Forderungen sind wenig durchdacht, die politischen Überlegungen Nebelkerzen.

Was bleibt als kurzfristige Handlungsmaxime? Quereinstieg heißt das Zauberwort, gegenwärtig prioritär vor allem in den östlichen Ländern praktiziert. Die höchsten (jeweils gerundeten) Quereinsteigerquoten in den Schuldienst, die wahrscheinlich zum Schulhalbjahresbeginn wieder veraltet sein dürften, liegen in Brandenburg bei 25%, in Mecklenburg-Vorpommern bei 30%, in Berlin bei 40% und in Sachsen

„Aufgeklärt statt autonom“

Gutachten dokumentiert gravierende Mängel

Angesichts des Mordes an Walter Lübcke und eines von Hass und Hetze geprägten Rechtsextremismus stellte GEW-Bildungsreferent Roman George in der HLZ 1-2/2020 die Frage „Wie drängend ist das Thema Linksextremismus?“ Hintergrund war die von der hessischen Landesregierung geförderte und an Schulen verteilte Plakatserie „Aufgeklärt statt autonom“. Ein von *Dr. Christoph Bauer* und *Dr. Martina Tschirner* im Auftrag der GEW erstelltes Gutachten dokumentiert jetzt gravierende fachliche und

fachdidaktische Mängel. Es problematisiert insbesondere die Orientierung an dem wissenschaftlich hoch strittigen Extremismuskonzept, das auf eine Gleichsetzung von Links- und Rechtsextremismus hinausläuft. „Von kritischer Reflexion, eigenständigem Urteil und Wissenschaftsorientierung“ könne in der Ausstellung keine Rede sein.

- Das Gutachten im Wortlaut: <https://www.gew-hessen.de/bildung/schule-themen/politische-bildung/>

bei 45 %. Bestenfalls kurzfristig lässt sich damit die Lücke ein wenig schließen. Mehr nicht. Mithin dürfte in den nächsten Jahren diese Notlösung zum Dauerzustand werden. Hessen wie auch mehrere westliche Bundesländer stehen aktuell kurz davor, ein ähnliches Schicksal wie die östlichen Länder zu erfahren.

Zwischen Ablehnung und Akzeptanz

Vor allem konservative Journalisten und Verbandsvertreter griffen bisweilen mit scharfer Zunge nicht nur die Politik des Quereinstiegs, sondern sogar die Menschen an, denen sie grundsätzlich die Fähigkeit absprechen, im Lehrerberuf unterrichten zu können. Die „objektiven“ Begriffe hießen Dequalifizierung und Deprofessionalisierung des Lehrberufs. Es wird eine hochqualifizierte Ausbildung (Studium und Referendariat) für Bewerberinnen und Bewerber gefordert. Mitnichten gibt es sie (Realitätsverweigerung), sonst gäbe es gar nicht das Problem des Lehrkräftemangels. Pure Heuchelei sagt der Volksmund dazu. Mittlerweile hat sich bei diesen scharfen Kritikerinnen und Kritikern sichtbar die Erkenntnis durchgesetzt, dass ihre Meinung voll an der Realität heute und in den nächsten Jahren vorbeigeht.

Auf der anderen Seite werden quer einsteigende Lehrerinnen und Lehrer im Übermaß gelobt (Livia Gerster, in: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 26. 8. 2018). Dass sie aufgrund ihrer beruflichen und Lebenserfahrungen durchaus die Schulen bereichern (können), das ist unbestritten. Es gibt jedoch auch Schiffbrüche, wenn die selbst vermuteten Fähigkeiten nicht ausreichen, den Schulalltag zu meistern.

Seit mehr als 40 Jahren müssen die beruflichen Schulen in Hessen in den Berufsfeldern Elektro- und Metalltechnik mit Quereinsteigern weitestgehend auskommen. Die Erfahrungen sind durchgängig unbestritten gut, in Einzelfällen eher befriedigend, nicht selten sogar beeindruckend. Dabei spielt eine Rolle, dass fachliche Kompetenz vorhanden ist, für berufliche Schulen unerlässlich. In dieser Form und in diesem Umfang ist dies an Grundschulen aber nicht erforderlich.

Der Quereinstieg ist in Hessen rechtlich umfänglich in der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbGDV, §§ 53 ff.) geregelt und hat sich seit Jahrzehnten

prinzipiell bewährt. Darüber hinaus gibt es ein sehr ähnliches Programm, das sich „Quereinstieg in den Schuldienst (QuiS)“ nennt und drei Jahre dauert. Im Gegensatz zu Seiteneinsteigerprogrammen, bei denen ein Hochschulabschluss nicht zwingend erforderlich ist, sind für den Quereinstieg ein Hochschulabschluss und ein erstes Fach („Mangelfach“) erforderlich. Mit einer an das Referendariat angelehnten Ausbildung wird das Lehramt erworben.

Effizient handeln

Nicht selten ersetzen Worte in der Politik Taten. So sind auch die zuvor genannten (Forderungen und) Vorschläge zu verstehen. Kurzfristig, und das ist das Gebot der Stunde, bewirken sie nichts. Was auch nicht geht, beispielsweise in den Bundesländern, wo die Not am größten ist, praktiziert: der Einsatz vor allem von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern in schwierigen Klassen und in den ersten zwei Grundschulklassen. Dies sind „No-go-Einsätze“. Nur qualifizierte und erfahrene Lehrkräfte dürfen diese Schülerinnen und Schüler unterrichten, ansonsten entsteht ein zusätzliches Konfliktfeld.

Folglich sollte man in Hessen auf die bewährten rechtlichen Regelungen zurückgreifen, die zuvor genannt wurden. Daran anknüpfend sollten sie so modifiziert werden, dass sie an die krisenhafte Situation an den Grundschulen angepasst werden. Das bedeutet, dass das gesamte Verfahren zu vereinfachen und zu überdenken ist (Ausschreibung, Zeitablauf, Ausbildungsdauer, Überprüfungsausschuss, Prüfung).

Für einen qualitativ angemessenen Einsatz wäre eine definierte Phasenstruktur sinnvoll, beispielsweise drei Monate Einführung in das Unterrichten, drei weitere mit etwa acht Stunden Unterrichten unter Mentorenanleitung. Im zweiten Jahr sollten durchgängig zwölf Stunden, im dritten Jahr bis zu 24 Stunden ansteigend eigenverantwortlich unterrichtet werden. In der öffentlichen Diskussion wird aus naheliegenden Gründen das „heiße Thema“ Besoldung weitestgehend ausgeklammert. Die Akteure sind: Kultusminister versus Finanzminister. Eine Überlegung: Im ersten halben Jahr entsprechend dem Referendariat zu vergüten, im zweiten Jahr die Hälfte von A 13 zu bezahlen, im dritten Jahr voll nach A 13 zu besolden, wie von der GEW gefordert. Über die Gewinnung



von Primarstufen-Lehrkräften aus dem Ausland mit entsprechender Ausschreibung (Öffentlichkeitsarbeit) in den jeweiligen Ländern sollte intensiv nachgedacht werden. Hierfür gibt es ebenfalls eine solide Rechtsgrundlage (§ 66 ff. HLbGDV), die in nachvollziehbarer Weise gleichfalls angepasst werden müsste. Aktuell ist das selbst verschuldete Problem nur mit Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern zu bewältigen. Damit dieses Vorhaben mittelfristig und sogar dauerhaft zu einem Erfolg wird, ist permanente Fortbildung zwingend erforderlich, im Interesse der Betroffenen, der Kolleginnen und Kollegen und vor allem der Schülerinnen und Schüler.

Die seit Jahren fortschreitende krisenhafte Entwicklung im Bildungssektor kann nicht länger geleugnet werden. Das A und O guter Schulbildung hängt wesentlich von der Lehreraus-, -fort- und -weiterbildung ab. Seit Jahren erleben wir nur kleinteiliges Werkeln. Wo überall am meisten im Personalbereich in Deutschland investiert wird, das ist die Fortbildung. Im Schulbereich eine kümmerlich wachsende Pflanze. Warum hauen die Bildungspolitiker nicht endlich auf den Tisch? Ist ihr Blick hierfür derart eingeschränkt?

Joachim Euler

„Mehr als ein Affront“

Die Zukunft der Ausländerbeiräte: Im Gespräch mit Enis Gülegen

Wie berichtet haben die Landesvorsitzenden der GEW in einem offenen Brief an die Fraktionen von CDU und Grünen die ablehnende Haltung der GEW zum Gesetzentwurf zur „Verbesserung der politischen Beteiligung hier lebender Ausländerinnen und Ausländer“ begründet. Die GEW Hessen teilt die Kritik der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen (agah) an den Plänen der Landesregierung, kommunale Ausländerbeiräte mittels eines sogenannten „Optionsmodells“ durch Integrationskommissionen zu ersetzen. Alle Gemeinden mit mehr als 1.000 ausländischen Einwohnerinnen und Einwohnern, für die

bisher eine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Ausländerbeirats bestand, sollen nach dem Willen der Landesregierung die Möglichkeit haben, auch bestehende Ausländerbeiräte durch eine Integrationskommission zu ersetzen. HLZ-Redakteur Harald Freiling sprach mit Enis Gülegen über die Reaktionen auf den Gesetzentwurf und die Positionen der agah. Enis Gülegen ist ehrenamtlicher Vorsitzender der agah und arbeitet im Hauptberuf als Lehrer vor allem in Intensivklassen. Für die GEW ist er Mitglied im Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer in Frankfurt.

HLZ: Die agah kann ja nun auch nicht die Augen davor verschließen, dass die Wahlbeteiligung zu den Ausländerbeiräten sehr gering ist und dass in vielen Kommunen, die einen Ausländerbeirat bilden könnten, überhaupt keine Wahlvorschläge eingehen. Bei den letzten Wahlen 2015 lag die Wahlbeteiligung zum Beispiel in Frankfurt bei 6,2 Prozent, in Kassel bei 6,4, in Gießen bei 6,6 und in Offenbach zum Beispiel nur bei 2,1 Prozent.

Enis Gülegen: Das ist in der Tat ein gravierendes Problem. Aber niemand käme auf die Idee, angesichts sinkender Wahlbeteiligung die Direktwahl der Oberbürgermeister oder Landräte abzuschaffen. Man sollte sich für die genannten Städte auch einmal anschauen, wie viele Menschen bereit sind, sich in den Ausländerbeiräten politisch zu

engagieren. In den von dir genannten Städten gab es beispielsweise in Frankfurt über 500 Kandidatinnen und Kandidaten. Das ist doch ein gewaltiges Pfund für bürgerschaftliches Engagement. Es gibt derzeit 89 Ausländerbeiräte in Hessen, nur in 50 Gemeinden mit mehr als 1.000 Ausländern gibt es keinen Ausländerbeirat. Aber wir sollten uns die Zahlen nicht schönreden. Deshalb hat die agah schon 2014 ein umfangreiches Konzept zur Weiterentwicklung der Ausländerbeiräte vorgelegt, um deren Rechte zu erweitern und sie so zu wirksamen Interessenvertretungen zu machen.

Euren Vorschlag, dass Ausländerbeiräte zeitgleich mit den Kommunalwahlen gewählt werden, hat die schwarz-grüne Koalition aufgegriffen.

Das unterstützen wir auch ausdrücklich. Allerdings sollten wir nicht vergessen, dass viele Migrantinnen und Migranten kein Wahlrecht haben, auch kein kommunales Wahlrecht. Da bringt auch die zeitgleiche Durchführung der Wahlen nichts...

...doch das kommunale Wahlrecht für Bürgerinnen und Bürger, die nicht aus einem EU-Land kommen, könnte nur durch eine Änderung des Grundgesetzes herbeigeführt werden. Das könnt ihr kaum der Landesregierung anlasten...

Das tun wir auch nicht. Allerdings würden wir uns im Kontext eines Gesetzes, das ausdrücklich zu einer „Verbesserung der politischen Beteiligung hier lebender Ausländerinnen und Ausländer“ beitragen soll, doch klare Initiativen der Landesregierung wünschen, zum Beispiel vom grünen Integrationsminister Kai Klose.

Ihr kritisiert in euren Stellungnahmen, dass der Gesetzentwurf „im Hauruck-Verfahren“ durch den Landtag gebracht werden soll, ohne dass die Ausländerbeiräte und die agah im Vorfeld überhaupt nur angehört wurden. Die Vertreterinnen und Vertreter von Grünen und CDU haben das bei der ersten Lesung im Landtag heftig bestritten.

Unsere Empfehlungen von 2014 haben wir bei jedem Treffen mit Vertreterinnen und Vertretern der Landesregierung und der Koalitionsfraktionen mantrambäßig auf den Tisch gelegt. Eine Reaktion haben wir nie bekommen. Der Inhalt des Gesetzentwurfs wurde uns Ende November mündlich vorgetragen, zu diesem „Beteiligungsgespräch“ war vier Tage vorher eingeladen worden. Eine schriftliche Zusammenfassung der Inhalte des Gesetzentwurfs bekamen wir zwei Tage vor der Plenarsitzung

Im Rahmen der Landespressekonferenz begründeten der agah-Vorsitzende Enis Gülegen (Mitte) und die stellvertretenden Vorsitzenden Tim van Slobbe (Gießen) und Natalia Bind (Oberursel) die Ablehnung des schwarz-grünen Gesetzentwurfs.



der agah am 30.11.2019. Wir könnten ja bei der Sitzung eine „Lesepause“ einlegen...

Kern des Gesetzentwurfs ist das Optionsmodell. Danach kann die Gemeindevertretung entscheiden, ob sie einen Ausländerbeirat oder eine Integrationskommission einrichtet. Daraus macht ihr die Überschrift, die Ausländerbeiräte sollten „de facto abgeschafft werden“. Ist das nicht zu viel Misstrauen?

Nein! Der Städtetag hat die Optionsregelung „statt der Wahlen mit hohem und kostenintensivem Verwaltungsaufwand“ umgehend begrüßt und selbst die rudimentären Rechte der Integrationskommission gehen ihm „entschieden zu weit“. Über andere politische Mehrheiten will ich lieber nicht nachdenken. Selbst wenn jetzt alle ihre Wertschätzung für die Ausländerbeiräte ausdrücken, dürfen wir uns nichts vormachen: Das Optionsrecht liegt nicht bei den Migrantinnen und Migranten, sondern bei der Gemeindevertretung. In Gefahr sind gerade die Ausländerbeiräte, die engagiert und damit oft auch unbequem sind. Und selbst wenn jetzt „niemand die Absicht hat, einen Ausländerbeirat abzuschaffen“, wird diese Option als Damoklesschwert ihre Wirkung nicht verfehlen.

Warum haltet ihr die Verpflichtung, überall dort, wo kein Ausländerbeirat zustande kommt, eine Integrationskommission einzurichten, für falsch?

Gegen eine solche Regelung hätten wir nichts. Es geht um die Option, ihn auch dort, wo er zustande kommt und funktioniert, durch eine Kommission ersetzen zu können. Eine solche Kommission ist nach § 72 der Hessischen Gemeindeordnung ein Organ der Gemeindevertretung aus Mitgliedern des Kommunalparlaments, die, „falls dies tunlich erscheint“, durch „sachkundige Einwohner“ ergänzt werden kann (siehe Kasten). Mit einer Interessenvertretung der Migrantinnen und Migranten hat das nichts zu tun. Nach dem Gesetzentwurf soll die Kommission zur Hälfte aus „sachkundigen ausländischen Bürgerinnen und Bürgern“ bestehen. Ansonsten reicht offensichtlich auch die Benennung von sozial engagierten Bio-Deutschen, die sich dann um unsere Integration kümmern. Der Gesetzentwurf spricht in der Überschrift ausdrücklich von der Verbesserung der „politischen Beteiligung“. Die politische Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern erfolgt in einer reprä-

sentativen Demokratie durch gewählte, demokratisch legitimierte Gremien und nicht durch Kommissionen, deren Mitglieder durch andere Gremien beauftragt werden.

Ist dann nicht auch der Begriff „Ausländerbeirat“ irreführend?

Das stimmt, wir setzen uns schon lang dafür ein, dass dieser Begriff ersetzt wird. In unserem Konzept von 2014 schlagen wir den Begriff „Migrantenparlament“ vor. Damit greifen wir die Idee der „Jugendparlamente“ auf, die ebenfalls einer Gruppe eine Stimme verleihen sollen, die kein Wahlrecht hat.

Wie geht es jetzt weiter?

Wir halten als agah weiter dagegen und freuen uns über jede Unterstützung...

... wie ihr sie beispielsweise vom DGB und von der GEW bekommen habt...

...ja, das freut uns. Wir führen in diesen Wochen mehrere Regionalkonferenzen durch, zu denen wir die Vertreterinnen und Vertreter in den kommunalen Parlamenten und aus der Landespolitik einladen. Und da gibt es auch ermutigende Signale. Damit meine ich nicht nur die Beschlüsse vieler Ausländerbeiräte, sondern auch die Gegenstimmen von der grünen Basis. So attestiert beispielsweise die grüne Fraktion in der Marburger Stadtverordnetenversammlung ihrer Landtagsfraktion, dass sie offensichtlich nur wenig über „die Bedeutung und Funktion der bestehenden Ausländerbeiräte“ weiß.

Vielen Dank für das Gespräch und viel Erfolg für eure Arbeit.

Zur Sache: Aus der Hessischen Gemeindeordnung (HGO)

Ausländerbeirat (§ 88 HGO)

(1) Der Ausländerbeirat vertritt die Interessen der ausländischen Einwohner der Gemeinde. Er berät die Organe der Gemeinde in allen Angelegenheiten, die ausländische Einwohner betreffen.

(2) Der Gemeindevorstand hat den Ausländerbeirat rechtzeitig über alle Angelegenheiten zu unterrichten, deren Kenntnis zur Erledigung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Ausländerbeirat hat ein Vorschlagsrecht in allen Angelegenheiten, die ausländische Einwohner betreffen. Der Ausländerbeirat ist in allen wichtigen Angelegenheiten, die ausländische Einwohner betreffen, zu hören. (...)

(3) Dem Ausländerbeirat sind die zur Erledigung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.

Kommissionen (§ 72 HGO)

(1) Der Gemeindevorstand kann zur dauernden Verwaltung oder Beaufsichtigung einzelner Geschäftsbereiche sowie zur Erledigung vorübergehender Aufträge Kommissionen bilden, die ihm unterstehen.

(2) Die Kommissionen bestehen aus dem Bürgermeister, weiteren Mitgliedern des Gemeindevorstands, Mitgliedern der Gemeindevertretung und, falls dies tunlich erscheint, aus sachkundigen Einwohnern. Die weiteren Mitglieder des Gemeindevorstands werden vom Gemeindevorstand, die Mitglieder der Gemeindevertretung und die sachkundigen Einwohner werden von der Gemeindevertretung gewählt, die sachkundigen Einwohner auf Vorschlag der am Geschäftsbereich der Kommission besonders interessierten Berufs- und anderen Vereinigungen oder sonstigen Einrichtungen. (...)

(3) Den Vorsitz in den Kommissionen führt der Bürgermeister oder ein von ihm bestimmter Beigeordneter.

Integrationskommission (§ 89 neu, Gesetzentwurf)

Der Gesetzentwurf sieht in einem neuen Paragraphen 89 die Einrichtung von Integrationskommissionen vor:

(1) Die Integrations-Kommission ist eine zur dauernden Verwaltung und Beaufsichtigung eines einzelnen Geschäftsbereichs eingesetzte Kommission im Sinne des § 72. Sie besteht mindestens zur Hälfte aus sachkundigen Einwohnern, die von der Gemeindevertretung auf Vorschlag der Interessenvertretungen der Migranten gewählt werden. Für den Fall, dass Wahlvorschläge nicht in ausreichender Zahl abgegeben werden, soll die Gemeindevertretung Vorschläge machen. (...) Die Hälfte der Gewählten soll weiblichen Geschlechts sein. Außerdem soll bei der Wahl nach Möglichkeit die Pluralität der ausländischen Einwohner im Sinne von § 84 Satz 1 berücksichtigt werden.

(2) Den Vorsitz der Integrations-Kommission führt der Bürgermeister gemeinsam mit einem von der Personengruppe der sachkundigen Einwohner gewählten Co-Vorsitzenden.

(3) Die Integrations-Kommission berät die Organe der Gemeinde in allen Angelegenheiten, die ausländische Einwohner betreffen. § 88 Abs. 2 gilt entsprechend.

(4) Die Kommission tritt mindestens viermal im Jahr zusammen und berichtet dem Gemeindevorstand und der Gemeindevertretung einmal im Jahr über den Stand der Integration der ausländischen Einwohner.

GEW-Veranstaltung in Kassel: Demokratie in Not

Die Delegiertenversammlung des GEW-Bezirksverbands Nordhessen hatte sich im Mai 2019 mit dem politischen Klima in Deutschland befasst und vor „zunehmender Repression“ gewarnt. Ausdruck des Paradigmas vom „präventiven Sicherheitsstaat“ und der Warnungen vor „drohenden extremistischen Gefahren“ seien die neuen Polizeigesetze, die eine Bedrohung für Bürger- und Menschenrechte und auch für gewerkschaftliche Grundrechte darstellten. (1)

Auf der Folgeveranstaltung der GEW Nordhessen „Demokratie ist mehr als seine Stimme abzugeben“ berichtete der Bürgerrechtler, Journalist und Vorsitzende der Humanistischen Union Marburg *Franz-Josef Hanke* über das Hessische Gesetz zum Schutz von Sicherheit und Ordnung (HSOG), das gemeinsam mit dem neuen Verfassungsschutzgesetz (VSG) im Sommer 2018 von der schwarz-grünen Mehrheit im hessischen Landtag verabschiedet wurde. Beide Gesetze stellen für Hanke einen Bruch mit dem bisherigen Trennungsgebot von Polizei und Geheimdiensten dar. Die Software *Palantir* soll die Verknüpfung aller vorhandenen Datenbanken von Polizei und Verfassungsschutz mit Daten aus dem Internet ermöglichen. Dass mit der Anwendung der Software Daten an US-Geheimdienste fließen, könne nicht belegt werden, da die Rahmenbedingungen der Nutzung dieser Software in Hessen geheim gehalten werden. Aufgrund der Verbindungen der Firma Palantir zum CIA könne dies aber auch nicht ausgeschlossen werden.

Die „Hessentroyaner“ ermöglichen die Überwachung der Kommunikation unter Umgehung jeglicher Verschlüsselung, das unbemerkte Eindringen in den Rechner und sogar das Aufspielen von Daten. Da diese Trojaner von Sicherheitslücken in den Betriebssystemen abhängig sind, werden die Lücken, obwohl bekannt, nicht geschlossen. Davon profitierten auch Kriminelle, die von denselben Sicherheitslücken leben. Hanke nannte als Beispiel den Trojaner *WannaCry*, der 2017 zu einer lebensgefährlichen Manipulation von Krankenhaussoftware beispielsweise in Großbritannien führte. Basis dieses Trojaners war die Sicherheitslücke *EternalBlue* in Windows-Betriebssystemen, die die

NSA fünf Jahre benutzt hatte, bevor sie von Hackern gestohlen wurde.

Serdar Kazak berichtete für die Initiative 6. April, die sich nach dem Bekanntwerden des NSU im November 2011 gegründet hat und an jedem 6. April, dem Tag der Ermordung von *Halit Yozgat* 2006, eine Gedenkveranstaltung in Kassel organisiert. Kazak, der mit Halit Yozgat persönlich gut bekannt war, wies auf die Widersprüche und Absurditäten hin, die die offizielle Darstellung des NSU als eines isoliert arbeitenden Trios und die anschließende „Aufklärung“ des Falls bisher auszeichnen – vom Verschwinden von Akten und dem überraschenden Ableben von Zeugen über eine mit dem Blut der ermordeten Polizistin *Michèle Kiesewetter* befleckte Jogginghose, die das Trio fünf Jahre neben der Tatwaffe aufbewahrte, bis zur Schließung der Akten für zunächst 120, inzwischen für 30 Jahre.

In der anschließenden Diskussion ging es auch um die Rolle des hessischen Verfassungsschutzes bei der Förderung von Initiativen gegen Rechtsextremismus und Islamismus. Die Aufgabe des Verfassungsschutzes, „Gütesiegel für Demokratietauglichkeit“ erteilen oder entziehen zu dürfen, sei angesichts der Verbindungen des Verfassungsschutzes zu neofaschistischen Terrororganisationen wie NSU oder Combat 18 sehr problematisch. Unter dem Vorwand, „gegen Extremismus“ zu wirken, würden kritische Demokratinnen und Demokraten drangsaliert, sei es durch „freiwillige“ Anfragen beim Verfassungsschutz anlässlich der Einstellung in den öffentlichen Dienst oder durch den Entzug der Gemeinnützigkeit wie jüngst bei der VVN durch die Berliner Finanzämter, die sich dabei auf Aussagen des bayrischen Verfassungsschutzes stützten.

Hanke hat mit der Frankfurter Rechtsanwältin *Seda Basay-Yildiz*, die offensichtlich aus klandestinen Kreisen innerhalb der Polizei mit dem Tod bedroht wird, mit *Silvia Gingold* und anderen eine Beschwerde gegen HSOG und VSG beim Bundesverfassungsgericht eingelegt (2).

Bernd Landsiedel

(1) www.gew-nordhessen.de > Bezirk > Beschlüsse BDV (2) <https://freiheitsrechte.org/polizeigesetz-hessen>

Bündnis für Ausbildung

Am 17. Januar stellten Wirtschaftsminister *Al-Wazir* und Kultusminister *Lorz* in Wiesbaden die neue Vereinbarung des hessischen Bündnisses für Ausbildung vor. Vertreter der Landesregierung, der Arbeitgeberverbände, der Kammern, der kommunalen Schulträger, der Agentur für Arbeit und des DGB hatten in elf Sitzungen um einen kompromissfähigen Bündnistext gerungen. *Helena Müller* und *Gregor Gallner* (DGB) sowie *Ralf Becker* und *Christoph Baumann* (GEW) vertraten dabei die „Arbeitnehmerbank“. *Sandro Witt*, stellvertretender Vorsitzender des DGB Hessen-Thüringen, erklärte bei der Vorstellung des Papiers, dass sich der DGB in der neuen Bündnisperiode „insbesondere für Jugendliche mit Startschwierigkeiten einsetzen“ wolle. Außerdem erwarte der DGB „höhere Investitionen für unsere Schulen, insbesondere für die beruflichen Schulen, damit Bildung und Ausbildung mit der Digitalisierung Schritt halten können“. Weitere Informationen findet man in der HLZ 1-2/2020 und unter <https://wirtschaft.hessen.de/wirtschaft/aus-und-weiterbildung>.

Die Entscheidung der Landesregierung, die **Berufseinstiegsbegleitung (BerEb)** nicht fortzusetzen, führte zu einer kontroversen Debatte im Landtag. Der grüne Sozialminister *Klose* kam dort argumentativ ins Schwimmen und schob die Schuld dem Kultusministerium zu. Die Beschlussfassung im Landtag wurde zunächst verschoben. Inzwischen nahm der Sozialausschuss einen Antrag von CDU und Grünen an, der die Entscheidung der Landesregierung, BerEb nicht fortzusetzen, gutheißt – und das trotz zahlreicher sachlicher Fehler in der Beschlussvorlage. Weitere Informationen zum Thema BerEb finden sich auf der Homepage der GEW.

GEW: Solidarisch mit der VVN

Ihre Solidarität mit der VVN-BdA (Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes – Bund der Antifaschistinnen und Antifaschisten), der Ende 2019 die Gemeinnützigkeit entzogen wurde, bekräftigte die GEW Hessen jetzt mit einer Fördermitgliedschaft in der VVN-BdA, die 1947 von KZ-Überlebenden und Frauen und Männern des Widerstands gegründet wurde.

Delegiertenversammlung der GEW Südhessen

Bei der Delegiertenversammlung der GEW Südhessen, dem mit über 11.000 Mitgliedern stärksten Bezirksverband der hessischen GEW, referierte zunächst *Elina Stock* vom GEW-Hauptvorstand über das Thema „Haltung statt Zurückhaltung – Rechtsradikalismus erkennen und bekämpfen“. Nach der engagierten Debatte und dem Rechenschaftsbericht des Bezirksvorstands stand dessen Neuwahl auf der Tagesordnung. *Thilo Hartmann*, der als Mitglied im Vorsitzendenteam nicht wieder kandidierte, wurde herzlich verabschiedet. *Klaus Armbruster* stand nach fast zehn Jahren als Geschäftsführer nicht mehr zur Verfügung, bleibt dem geschäftsführenden Bezirksvorstand jedoch als Pressesprecher erhalten. Der besondere Dank galt – wie seit vielen Jahren – *Peter Eickelmann* für seine engagierte und immer zuverlässige Schatzmeisterei, aber auch dem Hoch-

schulbeauftragten *Philip Schmid*, der die GEW mit den Darmstädter Hochschulen und weiteren politischen Akteurinnen und Akteuren vor Ort vernetzt. Die Stelle soll in Kooperation mit dem GEW-Landesverband erhalten bleiben.

Der Haushalt des Bezirksverbands sieht unter anderem vor, die Öffnungszeiten der inzwischen stark frequentierten Geschäftsstelle in Darmstadt zu erweitern. Nach der Entlastung fand die Neuwahl des Vorstands statt, dessen Amtszeit nach einer Satzungsänderung von zwei auf drei Jahre verlängert wurde. Als Vorsitzende des Bezirksverbands wurden *Christine Dietz* und *Manon Tuckfeld* bestätigt, *Michael Köditz* wurde neu in das Team gewählt.

Weitere Mitglieder des Vorstands sind *Peter Eickelmann* (Schatzmeister), *Till Günther* und *Barbara Ludwig* (Schriftführung), *Sebastian Meyer*



(Rechtsberatung) und *Klaus Armbruster* (Presse). Für die Geschäftsführung stellte sich niemand zur Wahl. Kolleginnen und Kollegen, die Interesse an dieser Arbeit oder einer Stellvertretung in Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit haben, können sich unter info@gew-suedhessen.de melden. Freundliche Einarbeitung ist zugesagt.

Der neue geschäftsführende Vorstand des GEW-Betriebsverbands Südhessen besteht (von links) aus *Till Günther*, *Christine Dietz*, *Michael Köditz*, *Manon Tuckfeld*, *Barbara Ludwig*, *Sebastian Meyer*, *Peter Eickelmann* und *Klaus Armbruster*.

Inklusiver Unterricht an Grundschulen:

Hauptpersonalrat berät über Erlassentwurf

Im November 2019 nahm die GEW Hessen in einem offenen Brief Stellung zu Dienstversammlungen mehrerer Schulämter, bei denen berichtet wurde, wie das Hessische Kultusministerium (HKM) die im Koalitionsvertrag angekündigte Zuweisung von „Förderpädagogienstellen“ an Grundschulen umsetzen wolle. Die GEW-Landesvorsitzenden bezeichneten dieses Vorgehen „ohne jegliche schriftliche Vorlage“ und unter Umgehung des Hauptpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) als „Nährboden für Gerüchte“ und Ausdruck der „Planlosigkeit und Desinformationspolitik“ des HKM. Zwangsversetzungen werden wie bisher auf den Widerstand der GEW-Personalräte treffen, die „ihre Mitbestimmungsrechte bei Versetzungen und Abordnungen in enger Kooperation mit den Schulpersonalräten und den betroffenen Lehrkräften“ wahrnehmen. Mit solchen Maßnahmen „wäre den Zielen der Inklusion und der Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams nicht gedient“ (HLZ 12/2019, S. 20-21).

Inzwischen liegt dem HPRLL ein Erlassentwurf für die „feste Zuweisung von Förderschullehrkräften für den inklusiven Unterricht an Grundschulen“ vor. Danach soll jeder Grundschule „pro 250 Schülerinnen und Schülern

eine feste Stelle einer Förderschullehrkraft (...) zur Verfügung gestellt“ werden, die dort ihre Stammdienststelle hat und als „Inklusionsbeauftragte“ der Schule tätig sein soll. Eine Versetzung soll „im Einvernehmen“ mit der Lehrkraft erfolgen. Der HPRLL zeigte sich – wie zuvor bereits der GEW-Landesvorstand – über die Vorgehensweise des HKM empört und stellte zahlreiche kritische Fragen. Die Erörterung über den Erlassentwurf war bei Redaktionsschluss der HLZ noch nicht abgeschlossen.

Dietzenbacher Erklärung

Auch das Schulamt Offenbach hat im Herbst 2019 bei einer Dienstversammlung alle BFZ-Lehrkräfte über die geplante Änderung in der Zuweisung der inklusiven Beschulung informiert. Die Empörung vieler Grund- und Förderschullehrkräfte, die sich auf Einladung der GEW im Bürgerhaus Dietzenbach versammelten, fand ihren Niederschlag in einer „Dietzenbacher Erklärung zur Wertschätzung inklusiver Beschulung“. Sie wurde innerhalb einer Woche von fast 400 Lehrkräften aller Schulformen unterzeichnet, die nicht die Mängel auf der einen Seite gegen die Mängel auf der anderen ausspielen lassen, sondern

gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen streiten wollen. Die angekündigten Maßnahmen würden die Arbeit der Grundschulen, der Förderschulen und der Beratungs- und Förderzentren gleichermaßen beeinträchtigen. In der Erklärung werden die Kritikpunkte an der bisherigen Politik aufgelistet und Forderungen gestellt, die für gelingende Inklusion unabdingbar sind. Neben einer Ausbildungsinitiative zur Beseitigung des Mangels an Grund- und Förderschullehrkräften wird insbesondere eine deutlich bessere Ausstattung der inklusiven Beschulung gefordert. Die Dietzenbacher Erklärung ist unter www.gew-offenbach.de zu finden.

Eine ähnliche Erklärung wurde von 190 Förderschullehrkräften der BFZ und Förderschulen im Bereich des Staatlichen Schulamts für die Stadt Darmstadt und den Landkreis Darmstadt-Dieburg unterschrieben. Zwangsversetzungen von Förderschullehrkräften müssten „eindeutig auszuschließen“ sein und Förderschullehrkräfte im inklusiven Unterricht dürften „nicht als heimliche Vertretungsreserve der Regelschulen oder als Ersatz für fehlende qualifizierte Regelschullehrkräfte in der Klassenführung missbraucht werden“ (www.gew-dieburg.de).

Pauschale Beihilfe

Eine Option auch für hessische Beamtinnen und Beamten?

Die Hansestadt Hamburg bietet ihren Beamtinnen und Beamten seit August 2018 die Möglichkeit, anstatt der „klassischen Beihilfe“ als Ergänzung zur individuellen Krankenversicherung eine pauschalierte Beihilfe zu erhalten. Dabei ist nicht entscheidend, ob die individuelle Absicherung über eine gesetzliche Krankenversicherung (GKV) oder eine private Krankenversicherung (PKV) erfolgt, denn die pauschale Beihilfe kann für beide Varianten beantragt werden. Für freiwillig in der GKV versicherte Beamtinnen und Beamte ist dies ein echter Fortschritt, da diese Gruppe bisher den vollen Beitragssatz zur Krankenversicherung alleine und ohne Zuschüsse aufbringen mussten, während sich bei Tarifbeschäftigten Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen den Beitragssatz teilen. Diesem „Hamburger Modell“ sind mittlerweile auch die Bundesländer Bremen (Juni 2019) sowie Brandenburg und Thüringen (Januar 2020) gefolgt. Berlin will die pauschale Beihilfe rückwirkend zum 1. Januar 2020 einführen. In Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

ist das „Hamburger Modell“ bereits Gegenstand der parlamentarischen Diskussion.

Die gesetzlichen Regelungen sind in den oben genannten Bundesländern mit dem Hamburger Modell weitgehend identisch. Wenn es Unterschiede gibt, so rühren diese aus dem ursprünglichen Beihilferecht. Bei der „pauschalen Beihilfe“ trägt der Dienstherr die Hälfte der Versicherungsbeiträge für eine gesetzliche oder private Krankenvollversicherung, anstatt anteilig die Kosten für medizinische Leistungen zu übernehmen, wie es die „individuelle Beihilfe“ vorsieht.

Bei privat Versicherten werden die hälftigen Beiträge sowohl für den eigentlich Beihilfeberechtigten als auch für die berücksichtigungsfähigen Angehörigen übernommen, soweit deren eigenes Einkommen unterhalb eines bestimmten Jahresbetrags liegt. Dieser wird in den Bundesländern durchaus unterschiedlich bemessen, in Hessen liegt die Obergrenze 2020 beim steuerlichen Grundfreibetrag von 9.408 Euro im Kalenderjahr. Allerdings bemisst sich die Höhe des Beitragszuschusses

zur PKV nur bis zur Hälfte des Basis tarifs, der die Versorgung im Umfang einer GKV absichert. Für die freiwillig gesetzlich Versicherten schließt die hälftige Finanzierung des Krankenkassenbeitrages dagegen auch die Hälfte des kassenabhängigen Zusatzbeitrages mit ein. Allerdings müssen in der freiwilligen GKV auch Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung sowie Einnahmen aus Kapitalvermögen, Aktien und Ähnlichem „verbeitragt“ werden. Diese Beitragsbemessungsgrenze beträgt 2020 für alle Einkunftsarten 4.687,50 Euro monatlich. Da für Beamtinnen und Beamte der ermäßigte Beitragssatz von 14 % gilt, kann unter Berücksichtigung des höchstmöglichen Zusatzbeitrages von 1,1 % der Höchstbeitrag für diese maximal bei 707,82 Euro liegen. Davon würde der Dienstherr 50 % übernehmen. Die pauschale Beihilfe ist eine steuerfreie Leistung.

Antragsberechtigt sind alle beihilfeberechtigten Beamtinnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie Witwen und Witwer.

Wem nutzt die pauschale Beihilfe?

In den genannten Bundesländern besteht die Wahlmöglichkeit zwischen individueller und pauschaler Beihilfe nur einmal, die getroffene Entscheidung ist unwiderruflich. Allerdings können sich Beamtinnen und Beamte auf Probe anders entscheiden als in ihrem Beamtenverhältnis auf Widerruf. Mit der Entscheidung für die pauschale Beihilfe verzichtet man in den genannten Bundesländern auf jegliche Form individueller Beihilfe. Allerdings sehen alle Bundesländer in besonderen Ausnahmefällen die Möglichkeit der Gewährung einer zusätzlichen Beihilfe zur Vermeidung von Härtefällen vor.

Die Absicherung der Pflege ist des Weiteren komplett aus dem Regelungsbereich der pauschalen Beihilfe herausgenommen. Hier bleibt es bei den Regelungen der individuellen Beihilfe.

Der DGB fordert seit langem eine finanzielle Beteiligung des Dienstherrn an den Aufwendungen der Beamtinnen



Foto: Can Stock Photo / Kunertus

und Beamten für Beiträge in die gesetzliche Krankenversicherung, um diese solidarische Krankenversicherungsform zu stärken und auch für Beamtinnen und Beamte attraktiver zu machen. Bislang führten die gültigen Beihilfegesetze auf Bundesebene und in den Bundesländern dazu, dass freiwillig gesetzlich krankenversicherte Beamtinnen und Beamte im Gegensatz zu gesetzlich krankenversicherten Tarifbeschäftigten immer den vollen Beitragssatz zahlen mussten und nur bei Zusatzleistungen der Beihilfe, die über den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherungen hinausgingen, auch etwas von den Beihilferegulungen profitieren konnten. Die hessische Sachleistungsbeihilfe, eine Besonderheit, die es in keinem anderen Bundesland gibt, führt nur dann zu einer Beteiligung des Dienstherrn an dem Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung, wenn die Beamtin oder der Beamte auch entsprechende Sachleistungen der Krankenkasse in Anspruch nimmt. Für neu eingestellte Beamtinnen und Beamten ist die Entscheidung für die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung daher aus Kostengründen zur Zeit keine wirkliche Alternative zur individuellen Beihilfe in Verbindung mit einer privaten Krankenversicherung.

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten, die freiwillig in der GKV versichert sind, liegt nach unterschiedlichen Schätzungen zwischen 10 und 16 Prozent. Sieht man von den Kolleginnen und Kollegen ab, die sich aus Gründen der Solidarität bewusst für die GKV entschieden, hatten die meisten freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten gar keine Wahl, weil die PKV aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen enorme Risikoaufschläge forderte oder die Aufnahme in den regulären Tarif komplett verweigerte. Für sie wäre die Einführung einer pauschalen Beihilfe auch in Hessen mit einer begrüßenswerten finanziellen Entlastung verbunden, da die hessische Sachleistungsbeihilfe in einer Vielzahl von Fällen nicht ausreichen dürfte, um den halben Krankenkassenbeitrag erstattet zu bekommen. Für neu einsteigende Beamtinnen und Beamte würde damit erstmals eine echte Wahlfreiheit hergestellt, sofern die jeweiligen Bedingungen für eine freiwillige Mitgliedschaft in der GKV oder in der PKV erfüllt werden.

Für die **Kombination aus pauschaler Beihilfe und freiwilliger Mitglieds-**

chaft in der GKV würden neben der Stärkung des Solidarprinzips auch ganz praktische Gründe sprechen. So fielen der bürokratische Aufwand für die Abrechnung medizinischer Leistungen weg, der insbesondere bei langwierigen Erkrankungen, bei Unfallbehandlungen oder im Alter durchaus belastend sein kann. Im Gegensatz zu einer PKV entfällt auch die Notwendigkeit der privaten Vorfinanzierung medizinischer Leistungen. Andererseits könnte für freiwillig gesetzlich Versicherte mit der Entscheidung für die pauschale Beihilfe der Verzicht auf bestimmte Zusatzleistungen der individuellen Beihilfe einhergehen, z.B. bei Brillen, Zahnersatz oder Wahlleistungen im Krankenhaus. Diese könnten aber zum Teil ohne größere finanzielle Belastungen über Zusatzversicherungen je nach Bedarf und Belieben dazugekauft werden.

Inwieweit die **Kombination aus pauschaler Beihilfe und Mitgliedschaft in einer PKV** eine attraktive Alternative zur individuellen Beihilfe darstellt, ist eine andere Frage. Der Vorteil wäre, dass bei der Beihilfestelle keine Aufwendungen mehr eingereicht werden müssen. Alle Kostenerstattungen bzw. Abrechnungen würden über die PKV erfolgen. Bei Streitigkeiten über die Kostenübernahme wäre „nur“ noch die PKV das Gegenüber.

Der hessische Sonderweg

Soweit Beamtinnen und Beamte zum Berufsstart die Wahlmöglichkeit zwischen PKV und freiwilliger GKV haben, wären nach Einführung einer pauschalen Beihilfe diverse Aspekte zu beachten. So können die Krankenkassenbeiträge in den verschiedenen Lebensabschnitten in dem einen oder dem anderen System günstiger sein. In der GKV sind unter bestimmten Bedingungen die Familienmitglieder mitversichert. Wer aus gesundheitlichen Gründen „nur“ eine private Krankenversicherung zum Basistarif abschließen kann, wäre dann auf vergleichbarem Leistungsniveau bei einer gesetzlichen Krankenversicherung wohl besser aufgehoben.

Vor dem Hintergrund der nur in Hessen bestehenden „Sachleistungsbeihilfe“ stellt sich die berechnete Frage, ob die Einführung einer pauschalen Beihilfe in Hessen wirklich notwendig ist, um die Kosten für freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamten zu dämpfen. Immerhin können

diese nach der Abrechnung konkret erhaltener medizinischer Leistungen mit der Beihilfestelle bis zu 50 Prozent ihrer im Jahr vor der Antragstellung entrichteten Krankenkassenbeiträge zurück erhalten. Gleichzeitig setzt die Sachleistungsbeihilfe Fehlanreize, möglichst viele medizinische Leistungen im Jahr in Anspruch zu nehmen. Dies belastet das gesamte Gesundheitssystem unnötigerweise. Wer dieser Systemlogik nicht folgt und sich zudem robuster Gesundheit erfreuen kann, bleibt auf den vollen Kosten der Krankenversicherungsbeiträge sitzen.

Die Diskussion in Hessen

Der DGB fordert seit längerer Zeit die Einführung der pauschalen Beihilfe. Die GEW Hessen und der hessische DGB wollen jetzt innergewerkschaftlich verstärkt über die pauschale Beihilfe informieren und die Debatte befördern.

Bei einem ersten Gespräch des DGB Hessen-Thüringen mit dem hessischen Innenminister *Peter Beuth* (CDU) verwies dieser Ende 2019 auf die in seinen Augen ausreichende hessische Sachleistungsbeihilfe. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels nicht nur in Teilen des Bildungssystems, sondern in der Landesverwaltung insgesamt, erscheint es aus unserer Sicht aber dringend erforderlich, die Diskussion darüber mit der hessischen Landesregierung zu intensivieren. Durch die Notwendigkeit, auch ältere Fachkräfte für den Dienst in der Landesverwaltung zu gewinnen, um die Personallücken zu schließen, erhöht sich potentiell auch die Zahl derer, für die die PKV aufgrund der mit dem Einstiegsalter steigenden Beiträge nicht mehr in Frage kommt. Für diese Beschäftigtengruppe dürfte die pauschale Beihilfe ein weitaus attraktiveres Modell als die hessische Sachleistungsbeihilfe darstellen. Daher wird sich die Landesregierung sehr gut überlegen müssen, ob sie im Wettbewerb um die attraktivsten Arbeitsbedingungen einen hessischen Standortnachteil gegenüber anderen Bundesländern wirklich aufrechterhalten möchte.

Peter Zeichner, Annette Loycke und Rüdiger Bröhling

Peter Zeichner ist Mitglied im Vorsitzendenteam des Referats Tarif, Besoldung und Beamtenrecht, Annette Loycke und Rüdiger Bröhling arbeiten in der Landesrechtsstelle der GEW Hessen und als Tarifsekretär.

Berufsverbote in Deutschland

Spricht man heute junge Menschen (aber auch ältere) auf die Berufsverbote der 70er und 80er Jahre in unserem Land an, so trifft man sehr oft auf völliges Unverständnis oder ungläubiges Staunen. Dabei waren die politischen Berufsverbote mehr als eine marginale Abweichung von einer ansonsten durchweg fundierten demokratischen Praxis: Für eine ganze Generation junger Menschen waren sie mit Unsicherheit, Diskriminierung und Behinderung eingeschlagener beruflicher Wege bis hin zu teilweise realer Existenzvernichtung verbunden. In Folge des „Radikalenerlasses“, der 1972 von den Ministerpräsidenten der BRD gemeinsam mit Bundeskanzler Willy Brandt beschlossen wurde, wurden 3,5 Millionen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes vom Verfassungsschutz überprüft, 11.000 Berufsverbotsverfahren eingeleitet und rund 1.500 Berufsverbote verhängt. In 265 Fällen endeten die Verfahren mit der Entfernung aus dem Dienst mit entsprechenden wirtschaftlichen und nicht zuletzt auch psychischen Auswirkungen auf die Betroffenen.

Dem Verschweigen und Vergessen dieses Kapitels bundesdeutscher Geschichte entgegen zu treten, ist Ziel und Verdienst des im Herbst 2019 erschienenen Buches „Wer ist denn hier der Verfassungsfeind!“ Die Autorinnen und Autoren skizzieren auf 230 Seiten die staatliche Politik und Praxis der 70er und 80er Jahre und stellen sie in einen historischen Zusammenhang: Dieser reicht von den Karlsbader Beschlüssen von 1819 gegen Universitäten, studentische Burschenschaften und das freie Pressewesen über die Maßregelung der „Göttinger Sieben“ durch den Hannoveraner König 1837, das Sozialistengesetz Bismarcks von 1878 bis 1890, die faschistische Diktatur mit dem „Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ und den „Adenauererlass“ von 1950 zum Fernhalten linker Demokraten aus dem öffentlichen Dienst bis hin

zum „Radikalenerlass“ vom 28. 1. 1972. Die Kontinuität der staatlichen Unterdrückung demokratischer Bestrebungen in Deutschland lässt sich mit Gewinn als alternatives Geschichtsbuch lesen.

23 Autorinnen und Autoren – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, vom Berufsverbot betroffene Gewerkschaftsmitglieder und Juristinnen und Juristen – beleuchten die wichtigsten Facetten der Problematik. Sie arbeiten neben der Kontinuität auch das konkret Neue der Situation zu Beginn der 70er Jahre heraus und machen deutlich, dass es sich bei dem scheinbaren Widerspruch zwischen der Entspannungspolitik der SPD-geführten Regierung nach außen (Ostpolitik) und der Verschärfung der politischen Repression nach innen um zwei Seiten derselben Medaille handelte. Innenpolitisch ging es auch der SPD darum, der linken Aufbruchstimmung, die nicht nur die akademische Jugend, sondern auch Teile der Arbeiterschaft und der Gewerkschaften erfasst hatte, entgegenzuwirken. Die „Öffnung gegenüber dem Osten“ sollte, so die Frankfurter Rundschau vom 28.1.1997 zum 25. Jahrestag des „Radikalenerlasses“ „keine Öffnung gegenüber dem Kommunismus im Gefolge haben“.

Dass mit dem Erlass von 1972 „Extremisten“ von links und rechts gleichermaßen bekämpft würden, wird im Buch als fromme Lüge entlarvt. Die Berufsverbote richteten sich in der Praxis allemal gegen Linke. Dabei wurden Einzelpersonen bis hin zur Existenzbedrohung verfolgt, wo man eigentlich die Organisation treffen wollte. Auch die Einzelfallprüfung stand nur auf dem Papier, denn entscheidend war nicht das reale Verhalten der Einzelnen, sondern nur die Nähe zu einer als „verfassungsfeindlich“ denunzierten Organisation.

Die Geschichte der Berufsverbote wird an sieben Einzelbeispielen lebendig. Sie verdeutlichen auch die Bedeutung der nationalen und internationalen Solidaritätsbewegungen für das politische Klima und die um ihre berufliche Existenz kämpfenden Verfolgten selbst. Überall in unserem Land bildeten sich Komitees zur Verteidigung der verfassungsmäßigen Rechte, die Demon-

strationen mit Tausenden Menschen veranstalteten. Das Klima begann sich zu verändern. Dies und auch die demokratischen Aktivitäten im Ausland, die zum Teil von Schwesterparteien der SPD mitinitiiert waren, führten dazu, dass die SPD Ende der 70er Jahre begann, sich vom „Radikalenerlass“ abzuwenden. Eine reale Rehabilitation der Betroffenen oder gar eine materielle Wiedergutmachung fanden aber bis heute nicht statt.

Sind die Berufsverbote heute wirklich nur Geschichte? Das Buch verneint die Frage. In Bayern müssen alle Bewerberinnen und Bewerber für den öffentlichen Dienst einen Fragebogen ausfüllen. Werden einzelne Fragen nicht oder nur unvollständig beantwortet, erfolgt eine Anfrage beim Verfassungsschutz. Neue Verfahren in Baden-Württemberg, Hessen und Bayern sollen Rechtsextremisten aus dem öffentlichen Dienst fernhalten, aber auch in den 70er Jahren stand dies nur auf dem Papier. Der Verfassungsschutz beobachtet munter weiter und definiert eigenmächtig, wie weit die Meinungsfreiheit gehen könne und was unter „Verfassungstreue“ und „freiheitlich-demokratischer Grundordnung“ zu verstehen sei. Und die Gerichte folgen ihm vollständig. Es ist Fakt: Der Verfassungsschutz legt auch heute noch fest, was man sagen darf und was nicht, wenn man nicht als „Verfassungsfeind“ gelten will. Im Geleitwort der GEW Hessen schreibt ihr ehemaliger Vorsitzende Jochen Nagel: *„Diese Aufarbeitung (...) muss auch als Teil der Auseinandersetzung mit der Rolle des Inlandsgeheimdienstes, dessen Verstrickung mit Alt- und Neonazis immer offenkundiger wird, verstanden werden.“*

Das vorliegende Buch gibt einen guten Überblick über Geschichte, Praxis, Funktion und Bedeutung der Berufsverbote sowie der demokratischen Gegenkräfte und schließt eine Lücke der offiziellen Geschichtsschreibung der Bundesrepublik.

Axel Seiderer

Heinz-Jung-Stiftung (Hg.): Wer ist denn hier der Verfassungsfeind! Radikalenerlass, Berufsverbote und was von ihnen geliebt ist. PapyRossa Verlag Köln, 230 Seiten, 18 Euro.



Gudrun Pausewang (1928 – 2020)

Am 23. Januar 2020 ist Gudrun Pausewang im Alter von 91 Jahren gestorben. Nach einem Unfall hatte sie sich 2015 aus der Öffentlichkeit zurückgezogen und war aus dem hessischen Schlitz, wo sie seit 1972 lebte, nach Bamberg in die Nähe ihres Sohnes gezogen. Den Tod hat sie mit Humor und Fassung erwartet, ihr Lebenswerk hatte sie beendet. Damit hat die gesellschaftskritische und realistische deutschsprachige Kinder- und Jugendliteratur nach Peter Härtling, Mirjam Pressler, Christine Nöstlinger, Regina Rusch und anderen eine weitere wichtige Repräsentantin verloren.

In mehr als 100 Büchern hat sie für Frieden, soziale Gerechtigkeit und gegen Umweltzerstörung geschrieben, vor Kriegsgefahren gewarnt und besonders die Jugend ermuntert, sich zu engagieren. Bis ins hohe Alter war die 1989 pensionierte Grundschullehrerin auf Lesereisen und als Rednerin, Gesprächspartnerin, Zuhörerin und Teilnehmerin an politischen und kulturellen Veranstaltungen präsent. Briefe ihrer Leserinnen und Leser jeden Alters hat sie immer aus tiefster Überzeugung beantwortet.

Nach zahlreichen Preisen und Ehrungen trat sie zuletzt 2017 öffentlich in Erscheinung, als ihr der Deutsche Jugendliteraturpreis für ihr Lebenswerk verliehen wurde. Begleitet von ihrem Sohn Martin, der sie im Seniorenstift abgeholt hatte, schritt Gudrun Pausewang zur Bühne. Der Juryvorsitzende Rolf Schweikart sprach von „einer die deutschsprachige Kinder- und Jugendliteratur seit Jahrzehnten prägenden Autorin, die von Beginn an ihre Hoffnung auf eine friedlichere und gerechtere Welt in Worte und Geschichten gekleidet hat.“

Wir haben uns mit stehenden Ovationen sehr über den Preis gefreut, denn trotz hoher Anerkennung auch im Ausland begegnete sie in der bundesdeutschen Literaturkritik häufig dem Vorwurf, ihre Bücher über Atomkrieg, Nuklearkatastrophen oder den Holocaust seien meist Dystopien. Gespickt mit Gräueltaten und Katastrophen und fehlendem Happy End würden sie Kinder verschrecken und ängstigen, so dass sie von der ZEIT als „Lehrerin der Angst“ oder „Weltangst-

expertin“ apostrophiert wurde. Als sie für ihr Buch „Die Wolke“, das ein Jahr nach der Atomkatastrophe von Tschernobyl erschien, den Deutschen Jugendbuchpreis erhalten sollte, verweigerte das Familienministerium zunächst die Ehrung wegen ihrer „einseitigen Darstellung“. Dem widersprach Pausewang immer wieder, sie wolle nicht Pessimismus schüren, sondern im Gegenteil Mut machen. Kinder und Jugendliche hätten ein Recht auf die Wahrheit, wollten und dürften nicht eingekullt werden. Angst, so Pausewang, sei den Menschen aus Urzeiten mitgegeben, „sonst gäbe es uns als Gattung schon lange nicht mehr“. Ihr Anliegen sei es, diese Angst zuzulassen und zugleich „in die Abwehr solcher Gefahren umzusetzen.“

Pausewang nahm Betroffenheit, Sinn für Gerechtigkeit, Empathie und Sorgen als menschliche Gefühle ernst. Ralf Schweikart erinnerte an die klare Botschaft des Holocaust-Überlebenden Max Mannheimer, der in Vorträgen vor Schülern betonte: „Ihr seid nicht verantwortlich für das, was geschah. Aber dass es nicht wieder geschieht, dafür schon!“

Gudrun Pausewang hat einige ihrer beeindruckendsten Bücher in der Auseinandersetzung mit der finsternen Zeit des Nationalsozialismus geschrieben. Da gibt es zahlreiche autobiografische Titel wie die Rosinkawiesen-Trilogie und viele Erzählungen und Kurzgeschichten. Neben „Du darfst nicht schreien“ und „Die Verräterin“ ist „Reise im August“ eine in ihrem Realismus äußerst schmerzhaft und genaue Beschreibung einer Deportation im Viehtransport zum KZ. Ich habe sie stets in Bücherkisten für den Deutsch- und Geschichtsunterricht der Klassen 8 bis 10 angeboten. Selbst die Dystopie „Der Schlund“ von 1993 wird inzwischen als Diskussionsauslöser für die Frage, wie wir erreichen können, dass sich keine rechtsextremistischen Strömungen in unserem Land durchsetzen können, gern mit Schulklassen gelesen. Auszüge aus „Ich war dabei“ bieten sich noch heute für Unterrichtsarbeit an, weil Gudrun Pausewang hier ihre eigene nationalsozialistische Erziehung aufarbeitete und mutig reflektierte.

Gudrun Pausewang hat sich in ihren Erzählungen schon früh mit Gefah-



Gudrun Pausewang bei der Verleihung des Deutschen Jugendliteraturpreises 2017 (Foto: AKJ Anna Meuer, CC BY-SA 3.0)

ren der Erderwärmung befasst. In ihren Umweltgeschichten „Es ist doch alles grün“ von 1991 schreibt sie einleitend: „Das Thema Umweltzerstörung als globale Bedrohung der menschlichen Existenz treibt mich schon seit langem um. Nicht nur der große Störfall in Tschernobyl (...), sondern auch viele kleine und oft dem Alltag entnommene Anstöße haben mich im Laufe der letzten Jahre veranlasst, die vorliegenden Texte zu verfassen. Dem Motiv ‚Kinder erziehen Erwachsene‘ gab ich dabei besonderes Gewicht. Denn auf die Macht und Kraft der Kinder setze ich große Hoffnung.“ (S.7)

Alle Unterstützer von Fridays for future werden sich darüber freuen. Schon in ihren autobiografischen Rosinkawiesen-Geschichten hat Pausewang dokumentiert, wie nah sie heutiger Jugendkultur steht, plädiert sie doch für ein einfaches Leben in Einklang mit der Natur. Das lebte sie auch persönlich vor. Als ich sie vor elf Jahren anlässlich ihres 80. Geburtstags für einen Artikel in der HLZ 3/2008 nach ihren Plänen fragte, nannte sie mir die Themen, die sie umtreiben:

„Nie wieder Krieg, Warnung vor rechtsradikalen Tendenzen und Erderwärmung. Und im Hinblick auf den Tod: Heiterkeit!“

Hanne Verloh

Hanne Verloh vertritt die GEW Hessen in der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien AJuM. In der Datenbank der AJuM findet man umfassende Rezensionen aller Bücher von Gudrun Pausewang (www.ajum.de).

Wir gratulieren im März ...

... zur 40-jährigen Mitgliedschaft:

Kristina Bartak-Lippmann, Gießen
 Hannelore Bauer, Friedberg
 Klaus Berk, Frankfurt
 Helga Böhmer, Celle
 Monika Danne-Hübner, Darmstadt
 Margret Desselberger, Felsberg
 Renate Dreesen, Pfungstadt
 Jutta Fröhlich, Solms
 Bernd Georgy, Marburg
 Horst-Ulrich Gleixner, Kaufungen
 Christa Gutmann-Duttine, Hanau
 Irmgard Hauschild, Frankfurt
 Gerhard Hofmann, Reichelsheim
 August Jäger, Kassel
 Uwe Jakuttis, Wiesbaden
 Rainer Klehm-Toller, Mühlheim
 Volker König, Altenstadt
 Angelika Koppers, Weimar
 Renate Kroha, Oestrich-Winkel
 Karlheinz Loew, Eschenburg
 Hannelore Ludwig-Hilsmann,
 Usingen
 Craig Muma, Bensheim

Elfriede Peetz, Roßdorf

Rita Schneider, Lich
 Winfried Schuy, Frankfurt
 Ulrike Tegethoff, Wolfhagen
 Albin Zeidlewitz, Frankfurt

... zur 50-jährigen Mitgliedschaft:

Elke Enderwitz, Frankfurt
 Gudrun Hermann, Langen
 Gert Herweg, Niederdorfelden
 Hans-Joachim Hisgen, Bad Vilbel
 Hartmut Honus, Marburg
 Volker Horstmann, Kirchhain
 Martin Koch, Neu-Isenburg
 Monika Krieger, Kronberg
 Wolf-Dieter Merkel, Schlüchtern
 Dorothee Raykowski, Oberursel
 Bettina Restat, Kassel
 Edeltraud Schnegelsberg, Darmstadt
 Günther Zerbe, Braunfels

... zur 55-jährigen Mitgliedschaft:

Bernd Hiddemann,
 Meinhard-Grebendorf

Karl Heinz Schneider, Biedenkopf
 Ursula Schochardt, Bad Wildungen
 Sigrid Sollmann, Bensheim

... zur 60-jährigen Mitgliedschaft:
 Winfried Neumeyer, Schlüchtern

... zur 65-jährigen Mitgliedschaft:
 Ilse Deutschmann, Burghaun

Keine Veröffentlichung gewünscht?

Kolleginnen und Kollegen, die auf eine lange GEW-Mitgliedschaft von 40, 50 oder 60 Jahren zurückblicken, können einer Veröffentlichung ihres Namens in der HLZ widersprechen. Wenn Sie Ihren Namen dort nicht lesen wollen, teilen Sie uns dies bitte einfach einmalig mit:

- per Post: GEW Hessen, Mitgliederverwaltung, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt, per E-Mail: mitgliederverwaltung@gew-hessen.de

Personalrätepreis: Bis 31.5. bewerben

Im Herbst 2020 wird der „Deutsche Personalrätepreis“ zum 10. Mal verliehen. Ausgezeichnet werden Projekte und Initiativen von Personalräten aus den Jahren 2018 bis 2020. Die Bewerbungsfrist endet am 31. Mai 2020.

Der Preis ist eine Initiative der Zeitschrift „Der Personalrat“ und wird in Kooperation mit dem DGB ausgelobt.

- Alle Informationen zur Bewerbung und Teilnahmebogen unter www.dprp.de.

Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ 2020

„Die Gelbe Hand“ ist eine traditionsreiche Initiative gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander. „Mach meinen Kumpel nicht an!“ ist ihr bekanntester Slogan. Beiträge für den Wettbewerb 2020 müssen bis zum 17. April 2020 vorliegen. Die Darstellungsform ist frei.

Aufgerufen sind Mitglieder der Gewerkschaftsjugend, Schülerinnen und Schüler an Berufsschulen und alle Jugendlichen, die sich derzeit in einer beruflichen Ausbildung befinden.

- Weitere Informationen: <https://www.gelbehand.de>

Willkommenskultur in Deutschland

Als Reaktion auf den Flüchtlingszuwachs und die temporäre Überlastung staatlicher Infrastrukturen und zum Teil in expliziter Abgrenzung zu rassistischen Übergriffen kam es 2015 in Deutschland zu einer Welle der Hilfe durch zivilgesellschaftliche Organisationen, aber auch durch bisher kaum Engagierte. Ein Verbund von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universitäten Osnabrück, Tübingen und Kassel geht diesen Zusammenhängen nach und möchte zugleich das Engagement stärken.

Unser GEW-Kollege *Olaf Tietje* aus Kassel machte uns auf die ersten Do-

kumentarfilme des Verbunds aufmerksam. Der Film „Neue Nachbar*innen“ dokumentiert die Unterstützung von Geflüchteten bei der Suche nach einer eigenen Wohnung. Der Film „Der Staat schafft ein Prekaritätsproblem“ informiert über die schwierige Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt durch eine restriktive Asylpolitik. Am 2. und 3. April 2020 findet an der Eberhard Karls Universität Tübingen die Tagung „Zwischen Diskriminierung und Solidarität – Geflüchtete in der Arbeitswelt“ statt.

- Alle Filme und weitere Informationen unter <http://www.welcome-democracy.de>

Kulturerbe macht Schule

Mit dem Wettbewerb „denkmal aktiv – Kulturerbe macht Schule“ fördert die Deutsche Stiftung Denkmalschutz seit 2002 bundesweit schulische Projekte zu den Themen Kulturelles Erbe und Denkmalschutz. Die teilnehmenden Schulen werden bei der Durchführung ihres Projekts mit einer fachlich koordinierenden Begleitung und auch finanziell unterstützt. Ab dem

2. März 2020 können sich interessierte Schulen der Klassen 5 bis 13 mit einer Projektidee um eine Teilnahme an „denkmal aktiv“ im Schuljahr 2020/21 bewerben. Bewerbungsschluss ist der 5. Mai 2020.

- Informationen und Teilnahmebedingungen: www.denkmal-aktiv.de/teilnahme

Trauer um Wolfgang Hartmann

Wir trauern um unseren GEW-Kollegen Wolfgang Hartmann, der für uns alle überraschend am 6. Januar 2020 verstarb. Kaum ein anderes Mitglied des Bezirksverbands Nordhessen übte mehr Ehrenämter aus als Wolfgang, der bereits im Februar 1965 in die GEW eintrat und zu den musisch-technischen Fachlehrern der ersten Stunde zählte. Bis zu seiner Pensionierung arbeitete Wolfgang an der Erich-Kästner-Schule in Baunatal, einer integrierten Gesamtschule.

Über viele Jahre hinweg setzte sich Wolfgang in verschiedenen Personalvertretungen für die Belange der Kolleginnen und Kollegen ein. Seine vielfältigen ehrenamtlichen Aufgaben auf Kreis-, Bezirks- und Landesebene übte er jahrzehntelang mit großem Einsatz aus. Vom Anfang der neunziger Jahre bis 1999 wurde er von der Landes-

delegiertenversammlung mehrmals als Landesschatzmeister der GEW wiedergewählt (Foto: 1993).

Auch nachdem Wolfgang 2016 nicht mehr als Schatzmeister für den Bezirksverband kandidiert hatte, stand er uns weiterhin mit Rat und Tat zur Seite. Für andere da zu sein und viele Stunden seiner Freizeit zu investieren, gehörte zu seinem Leben dazu. Gesellschaftliches Engagement war für Wolfgang eine Selbstverständlichkeit. Über die GEW hinaus engagierte sich Wolfgang insbesondere für die Musik. Er leitete verschiedene Chöre und engagierte sich ehrenamtlich in seiner Heimatstadt Baunatal für den Musikverein. Wolfgang beeindruckte uns durch sein besonnenes und humorvolles Wesen sowie durch seine ausgleichende Art. In Erinnerung bleiben wird er uns immer als „unser Schatzmeister“, der die



Geschicke unseres Bezirksverbands 34 Jahre lang kompetent und mit Augenmaß gemeinsam mit anderen lenkte.
für den GEW-Bezirksverband Nordhessen
Andrea Michel, Carsten Leimbach und
Heike Ackermann



KUNSTVOLL
Kulturfonds Frankfurt RheinMain

BEWERBEN SIE SICH BIS ZUM 1. APRIL 2020

Das Förderprogramm KUNSTVOLL
bringt Kunst in die Schule!

Nutzen Sie die Chance und reichen Sie Ihre
Bewerbung für ein Projekt im Schuljahr 2020/2021
beim Kulturfonds Frankfurt RheinMain ein.

Bewerben können sich Kooperationen von
Schulen und Kultureinrichtungen aus
Frankfurt am Main, dem Hochtaunuskreis
und dem Main-Taunus-Kreis, Darmstadt,
Wiesbaden, Hanau, Bad Vilbel, Offenbach
am Main und Oestrich-Winkel.

Informationen zu Teilnahmebedingungen
und Bewerbungsverfahren unter
www.kulturfonds-frm.de/kunstvoll

AUSKUNFT UND BERATUNG

Laura Kurtz
kunstvoll@kulturfonds-frm.de
Tel 06172.999.4695



© Michael Metzger

In einem Europa der Regionen wollen wir die starke Position von Frankfurt RheinMain festigen und weithin sichtbar machen. Mit diesem Ziel führen wir die kulturellen Aktivitäten unserer Region enger zusammen und fördern neue Kulturprojekte mit nationaler und internationaler Ausstrahlung.



KULTURFONDS
Frankfurt RheinMain

Getragen wird der gemeinnützige Fonds vom Land Hessen, von Frankfurt am Main, dem Hochtaunuskreis und dem Main-Taunus-Kreis, Darmstadt, Wiesbaden, Hanau, Bad Vilbel, Offenbach am Main und Oestrich-Winkel. www.kulturfonds-frm.de | Facebook | Newsletter

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.

NEUER exklusiver Beamtenkredit
2,50% echter Vorteilszins
 effektiver Jahreszins
SUPERCHANCE Teuere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite
 sofort entspannt umschulden. Reichersparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.
 Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

- Unser bester Zins aller Zeiten -
 Sensationell günstig
 Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- €
 Vorteil: Kleinzins, kleine Rate, Annahme: gute Bonität.
 Exklusivzins sehr gut
AK FINANZ
 Kapitalvermittlungs-GmbH
 Es. 11 Planken
 68159 Mannheim
 Tel.: (0621) 178180-0
 info@ak-finanz.de
 www.AK-Finanz.de



Diese 4-Farbanzeige
 40 mm hoch
 kostet 146,70 + 19% MwSt.
= 174,57 EUR


Klinik am Leisberg
 Private psychotherapeutische Akutklinik
 engagierte Mitarbeiter unterstützen Sie auf Ihrem persönlichen Gesundheitsweg. Sehr schönes Ambiente, Parkrandlage, Stadtnähe!

Von hier an geht es aufwärts!

Telefon:
07221/39 39 30

Gunzenbachstr. 8, 76530 **Baden-Baden**
www.leisberg-klinik.de



Neuaufgabe - Dienst- und Schulrecht

SO ?
ODER SO?





Bestellungen an:
 Mensch und Leben Verlag, Niederstedter Weg 5, 61348 Bad Homburg
 Tel. 06172-95830, Email: mlverlag@wsth.de

Papier, Stick, CD - jeweils zum Preis von 38,- EUR
GEW-Mitgl.-Preis: 28,- EUR

ODER SO ?


SCHLOSSKLINIK PRÖBSTING
 KLINIK FÜR PSYCHOLOGISCHE MEDIZIN




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
 Pröbtinger Allee 14
 46325 Borken (Münsterland)

www.schlossklinik.de • info@schlossklinik.de

Ihre Anzeige in der



Die nächste Hessische Lehrerzeitung erscheint am 8. April 2020.

Bitte beachten Sie den Anzeigenschluss am 13.3.2020

WILLKOMMEN IN DER ZUKUNFT

Exklusive Angebote für alle Beschäftigten des Landes Hessen.
Ihre Vorteilsnummer: **MA124**

Surfen, Streamen, Sparen mit den neuen Business Mobil S, M und L Tarifen

- Bis zu 24 GB Highspeed-Volumen mit LTE Max und 5G¹
- Telefonie- und SMS-Flat in alle deutschen Netze
- EU-Roaming inkl. Schweiz
- WLAN Call und HotSpot Flat
- Kein Bereitstellungspreis
- Rabatt beim monatlichen Grundpreis

Musik-, Video- und Games-Dienste sowie
Social Media nutzen – ohne an den
Datenverbrauch zu denken

Zum Beispiel der Tarif Business Mobil S

- 6 GB Highspeed-Volumen im Monat
- Inklusive StreamOn Music Business
schon ab mtl. **33,56 €**

Gerne beraten wir Sie auch persönlich

Mitarbeiter-Service-Hotline: 0800 3300 34531

Deutschlandweit in allen Telekom Shops: www.telekom.de/terminvereinbarung

Nennen Sie bitte bei allen Kontakten Ihre Vorteilsnummer: **MA124**

DER GÜNSTIGE EINSTIEGSTARIF

- 1 GB Highspeed-Volumen mtl. und LTE 50
- 500 Minuten sowie 500 SMS in alle deutschen Netze
- EU-Roaming inklusive Schweiz
- HotSpot Flat
- Kein Bereitstellungspreis

ohne Smartphone
monatlich nur

14,95 €²

Alle Tarif- und Smartphone-Angebote finden Sie im Mitarbeiter-Online-Shop:* www.telekom.de/laender-mitarbeiterangebot

*Zugang nicht möglich? Dann einfach eine Info an:
vmcc.regionmitte@telekom.de

IM BESTEN
NETZ #DABEI



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Alle Preise inklusive Mehrwertsteuer. Irrtum und Änderungen vorbehalten. Das Angebot gilt für Berechtigte im Rahmenvertrag MA124. 1) Maximal verfügbare LTE-Geschwindigkeit von bis zu 300 MBit/s im Download und 50 MBit/s im Upload ist u. a. abhängig vom Endgerätetyp und Netzausbaugebiet. 5G ist bereits an folgenden Standorten verfügbar: Berlin, Bonn, Darmstadt, Köln, München, Frankfurt a. M., Hamburg, Leipzig. Informationen zum Netzausbau und zur jeweiligen örtlich verfügbaren Mobilfunk-Technologie erhalten Sie unter telekom.de/netzausbau. 2) Monatlicher Grundpreis 14,95 € brutto (ohne Handy). Mindestlaufzeit 24 Monate. Im monatlichen Grundpreis sind 500 Minuten für Gespräche und 500 SMS in alle dt. Netze enthalten. Nach Verbrauch des Inklusivbudgets wird jede Minute und jede SMS mit 0,089 € brutto abgerechnet. Ab einem Datenvolumen von 1 GB wird die Bandbreite im jeweiligen Monat auf max. 64 KBit/s (Download) und 16 KBit/s (Upload) beschränkt. Die HotSpot Flatrate gilt für die Nutzung an inländischen HotSpots der Telekom Deutschland GmbH. Zudem beinhaltet der Tarif Roaming in der EU und in der Schweiz mit der Option Standard-Roaming. In der EU ist Roaming für vorübergehende Reisen mit angemessener Nutzung enthalten. In der Schweiz darf die Nutzung eine angemessene Nutzung (ein monatliches Datenvolumen in Höhe des jeweiligen Inlandsvolumens vor Bandbreitenbeschränkung) nicht überschreiten.



gemeinnützige
bildungsgesellschaft mbH
der GEW Hessen

lea bildet...

Schriftspracherwerb im 3./4. Schuljahr | 17-03-2020, Griesheim |

Lehrkräfte als Türöffner in schwierigen Lebenssituationen | 17-03-2020, Darmstadt |

Rechtsfragen für Personalräte III: Dienst- & Konferenzordnung, Rechte der Konferenzen | 18-03-2020, Frankfurt |

Endspurt – Pensionierung und Beamtenversorgung | 18-03-2020, Gießen |

Ton formen – plastisches Gestalten | 19-03-2020, Groß-Bieberau |

Datenschutz an Schulen für schulische Personalräte und Datenschutzbeauftragte | 19-03-2020, Frankfurt |

Abendveranstaltung: Was bleibt? Südafrika 60 Jahre nach dem Sharpeville Massaker | 19-03-2020, Frankfurt |

Schulrecht in der zweiten Staatsprüfung – lea hilft! | 21-03-2020, Frankfurt |

„Ich schraube also bin ich“: Mofa-Werkstatt im Arbeitslehreunterricht | 23-03-2020, Bad Orb |

Weil Vielfalt normal ist: Für vorurteilsbewusste u. diskriminierungskritische Pädagogik | 24-03 bis 25-03-2020, Frankfurt |

Mathe einfach anschaulich | 24-03-2020, Frankfurt |

Kommunikationsschulung für Personalräte | 25-03-2020, Kassel |

Pädagogik und Recht – Praxishandeln | 25-03-2020, Kassel |

Schüler_innen mit Sozialverhaltensstörung im Schulalltag | 26-03-2020, Herborn |

Englisch-Unterricht in der Grundschule – gar nicht so schwer! | 26-03-2020, Wiesbaden |

Perspektive im Kunstunterricht: Grundlagen der Raumdarstellung | 26-03-2020, Darmstadt |

Unterrichtsstörungen: Möglichkeiten und Chancen der Prävention und Intervention | 30-03-2020, Darmstadt |

Auf die Haltung kommt es an: Alltagssituationen in Krippe und KiTa gestalten | 01-04-2020, Frankfurt |

Das vollständige Programm unter www.lea-bildung.de

www.lea-bildung.de

fon 069 | 97 12 93 27 / 28

fax 069 | 97 12 93 97

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt/Main