



LiV Spektrum

Zeitschrift der GEW Hessen für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst | 2018



Impressum

LiV Spektrum

LiV Spektrum ist die Nachfolgezeitschrift der Referendariatsmappe, die erstmals 1977 unter dem Namen „Wissenswertes für junge Lehrer“ erschien.

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt

<http://www.gew-hessen.de/bildung/schule-themen/lehrer-innenbildung/>

Verantwortlich:

Franziska Conrad, Christina Nickel, Christian Hengel

Autorinnen und Autoren, soweit nicht namentlich genannt:

Franziska Conrad, Joachim Euler, Ulla Hess,
Angela Scheffels, Annette Loycke

Fotos: Bert Butzke

Grafik & Satz: Joyce Abrahams

Druck: gruendruck.de

Auflage: 4400


Ausgabe 2018

Inhalt

Willkommen

Schule und Gesellschaft

Vom Menschenrecht auf Bildung	6
Schule als Projektionsfläche	8
Medienerziehung	11
Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	14
Von der Migration zur Integration	16
Rassismuskritik	19
Hessens Schulen auf dem Weg zur Inklusion	22
Bildungspolitik	24

Berufseinstieg

Unterrichtsbesuch: Selbstsicher auftreten	26
Binnendifferenzierung und Individualisierung	29
Classroom-Management	32
In der Schule mitbestimmen	35
Lehrproben und Lehreralltag	36
Im Klassenzimmer 2.0	38

Ausbildung

Mentorinnen und Mentoren?	40
Die pädagogische Ausbildung im Überblick	42
Vorbereitungsdienst	44
Arbeitsplatz Studienseminar	48
Abkürzungen	49
Teilzeitreferendariat möglich	50
Module	50
Pädagogische Facharbeit	51
Ausbildungsunterricht	52
Arbeitsplatz Ausbildungsschule	54

Prüfungen

Unterrichtsbesuche und Prüfungslehrproben	
Beratungen, Beurteilungen, Bewertungen	
und Prüfung	55

Interessenvertretung

Personalvertretung	58
Personalrat und Seminarrat	59
Gleichstellungsbeauftragte	60
Schwerbehindertenvertretungen	61

Recht und Geld

Kleines ABC	62
Rund ums Geld	69

Und danach ...

Das Einstellungsverfahren	72
Arbeitslos! Was tun?	75

GEW in eigener Sache

Die GEW	77
Was wir bieten	78
Der Rechtsschutz der GEW	80
Dienstleistungen der GEW	82
Soziales Hilfswerk	83
Junge GEW	84
Arbeitslose Kolleginnen und Kollegen	85
Warum sollte ich in die GEW eintreten?	86
GEW-Adressen	87

Studienseminare

Seminarkarte Hessen	90
Anschriften	91

Willkommen

... im hessischen Schuldienst

Glückwunsch für deinen neuen Ausbildungsplatz im Studienseminar! Ein Ausbildungsplatz ist keine Selbstverständlichkeit. Gerade für das Referendariat an Gymnasien warten viele Bewerberinnen und Bewerber auf einen Ausbildungsplatz. Aufgrund des durch die Schuldenbremse bedingten Sparzwangs besteht immer die Gefahr, dass auch Referendariatsplätze gestrichen werden. Vor allem wegen des drohenden Lehrkräftemangels an Grundschulen, Förderschulen und Beruflichen Schulen sehen wir jedoch Chancen, die Zahl der Referendariatsplätze im Landeshaushalt zu erhalten.

Du bist nun eine Lehrkraft im Vorbereitungsdienst (LiV). Mit Neugier und großem Interesse wirst du im Studienseminar erwartet. In den Ausbildungsschulen erhoffen sich viele Kolleginnen und Kollegen von dir neuen Schwung im Kollegium, frische Gedanken, auch Ideen für Veränderungen.

Apropos LiV: Der Begriff „Lehrkraft im Vorbereitungsdienst“ hat sich mittlerweile eingebürgert, er hat eine umfassende Bedeutung. Hinter der Abkürzung LiV verbergen sich zahlreiche Gruppen von Menschen im Vorbereitungsdienst, nicht nur Lehramts- und Studienreferendarinnen und –referendare der Lehrämter für Grundschulen, Hauptschulen und Realschulen, Förderschulen, Gymnasien und berufliche Schulen. Auch Schulreferendarinnen und -referendare, Menschen aus Ländern außerhalb des Gebietes der Europäischen Union und Fachlehreranwärterinnen und -anwärter für arbeitstechnische Fächer absolvieren den Vorbereitungsdienst. Diese Vielfalt ist eine Bereicherung.

Du wirst mit Beginn der Ausbildung viel hören von Kompetenzorientierung, Outputorientierung, Standard, Vergleichsarbeiten, Evaluation. Behalte deinen kritischen Blick auf pädagogische „Moden“ und orientiere dich daran, dass Schule die Aufgabe hat, Weltverstehen und Persönlichkeitsbildung der Jugendlichen zu fördern und auf Teilhabe in der Demokratie vorzubereiten, indem sie auf Verstehen von Zusammenhängen, Zweifeln und Kritik setzt. Dies erscheint gerade in einer Zeit, die zuweilen als „postfaktisches“ Zeitalter bezeichnet wird, umso wichtiger. In diesem LiV-Spektrum findest du Anregungen für ein solches Professionsverständnis.

Rechtsgrundlagen im pädagogischen Vorbereitungsdienst bilden das Hessische Lehrerbildungsgesetz (HLbG) und die Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbGDV).

Die hessische GEW hat maßgeblichen Anteil daran, dass durch die Reform von HLbG und HLbGDV beispielsweise die Anwesenheitszeit der LiV im Studienseminar um etwa dreißig Prozent verringert wurde oder ein Bestehen der Zweiten Staatsprüfung auch gewährleistet ist, wenn man in der pädagogischen Facharbeit oder in der mündlichen Prüfung nur mangelhafte Leistungen erbringt. Dennoch besteht noch viel Verbesserungsbedarf: So hat sich die Ausbildungssituation an den Schulen z.B. durch die Erhöhung der Anrechnung der LiV auf die Stellenzuweisung an den Schulen verschlechtert. Auch kritisiert die GEW die Modulprüfung, weil diese dazu führen kann, dass die LiV bei Nichtbestehen vor der Zweiten Staatsprüfung aus dem Vorbereitungsdienst entlassen wird.

Du kannst dich selbst für die Verbesserung deiner Ausbildungsbedingungen in der GEW und in den Gremien des Studienseminars, im Personalrat und im Seminarrat, einsetzen. Mehr dazu erfährst du auf den Seiten 58 ff.

In diesem LiV-Spektrum findest du außer praktischen Hinweisen zur Ausbildung, zu deiner Interessenvertretung, zur Arbeit der GEW sowie zu wichtigen Rechtsgrundlagen auch Artikel zum Zusammenhang von Schule und Gesellschaft. Wir haben diese an den Anfang des LiV-Spektrums gesetzt, weil wir davon überzeugt sind, dass ohne bildungspolitisches Engagement Ausbildung und Schule nicht besser werden.

Das Eintreten der GEW für diese Belange wird landesweit offensichtlich als zielgerichtet und richtig gesehen und auch entsprechend gewürdigt. Bei den letzten Hauptpersonalratswahlen der Lehrerinnen und Lehrer im Jahr 2016 wählte die absolute Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen die GEW. Die GEW ist die stärkste Bildungsgewerkschaft in Hessen. In dieser Stärke liegt unser Einfluss begründet.

Die Redaktion wünscht allen LiV eine gute Ausbildung und eine erfolgreiche Prüfung.

Vom Menschenrecht auf Bildung

Das Ethos der Bildungsinternationale (BI) als Leitlinie pädagogischen Handelns

Widersprüchliche Anforderungen in pädagogischen Arbeitsfeldern

Beschäftigte in pädagogischen Arbeitsfeldern sind täglich mit vielen Anforderungen, emotional herausfordernden Situationen und einem großen Handlungsdruck konfrontiert. Die Ansprüche, die Politik und Gesellschaft an Lehrkräfte stellen, sind dazu noch sehr widersprüchlich: Sie sollen in einem hochselektiven, an getrennten Bildungsgängen ausgerichteten System alle Lernenden individuell fördern. Wie soll das gelingen?

Vor allem spüren viele Lehrkräfte: Schulrechtliche Vorgaben sind oftmals mit den pädagogischen Grundüberzeugungen und Werten der GEW nicht zu vereinbaren. Widersprüchliche Erwartungen können zu Überforderung führen. Deshalb übernehmen Lehrkräfte häufig mehr oder weniger unhinterfragt Haltungen, die die selektive Struktur unseres Schulsystems vorgibt – und die sie selbst in ihrer Schulzeit kennengelernt haben. Das einzelne Kind, seine Bildungsbiographie, seine Stärken und Wünsche rücken dabei in den Hintergrund. Es geht in erster Linie um die „objektive“ Leistungsbewertung und die „richtige“ Platzierung im hierarchischen Schulsystem.

Die GEW stellt indes seit vielen Jahren das gegliederte Schulsystem in Frage. Die Bildungsgewerkschaft steht für Inklusion und Teilhabe – und so auch für andere Wertorientierungen. Das Problem: In der Praxis erschweren oft mangelhafte personelle und materielle Rahmenbedingungen deren Umsetzung. Außerdem widerspricht der Inklusionsgedanke tradierten Ansichten und Routinen in unseren Schulen – und in unseren Köpfen. Damit Lehrkräfte den von Konkurrenz und Selektion geprägten Schulstrukturen wirksam entgegentreten können, bedarf es besonderer Anstrengungen. Der bekannte Inklusionspädagoge Reimer Kornmann beschreibt das als „innere Widerständigkeit“, die es zu entwickeln gilt. Reinhard Stähling, Schulleiter der inklusiven Grundschule Berg Fidel, spricht gar von „Ungehorsam im Schuldienst“.

Ethische Grundlage für pädagogisches Handeln – das Berufsethos der Bildungsinternationale

Um Stärke zu zeigen und im Interesse der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen – gegen die Logik des Selektionssystems – handeln zu können, braucht unsere Profession eine ethische Grundlage. Am 2004 von der Bildungsinternationalen (BI), der weltweiten Dachorganisation der Bildungsgewerkschaften und Lehrerverbände, verabschiedeten Berufsethos kann sie sich orientieren. Es vereint drei Perspektiven:

1. das Menschenrecht auf Bildung als Grundlage professionellen Handelns,
2. die arbeitsrechtliche Perspektive, die auf angemessene Rahmenbedingungen achtet,
3. die Professionsentwicklung, um die Qualität im Bildungsbereich zu gewährleisten.

Das BI-Manifest verbindet demnach individuelle, kollektive und gewerkschaftliche Selbstverpflichtungen. Denn es reicht nicht, wenn einzelne Lehrkräfte ihre Tätigkeit nach ethischen Grundsätzen ausrichten. Diese können nur dann in einer Einrichtung wirksam und tragfähig sein, wenn sie vom gesamten Kollegium geteilt und gelebt werden. Zu einem verbindlichen Berufsethos gehören also auch kollegiales Miteinander und professionelle Teamarbeit.

Gewerkschaftliches Berufsethos – Kein Luxus

Was folgt daraus? Das Berufsethos muss auch Leitlinie gewerkschaftlicher Arbeit sein. Im GEW-Kontext meint dies: Das uneingeschränkte Bekenntnis zu den allgemeinen Menschen- und Kinderrechten sowie zu den UN-Antidiskriminierungskonventionen sollte die Grundlage unseres professionellen Handelns sein. Nach diesem Wertekanon beurteilen wir Schulgesetze, organisatorische Regelungen, Strukturen und Rahmenbedingungen (Personalschlüssel, Unterrichtsverpflichtung, materielle Bedingungen ...). Auf diese Weise helfen wir als Gewerkschaft mit, die Profession weiterzuentwickeln.

Pädagogische und gewerkschaftliche Arbeit ethisch zu verorten, ist kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit, denn:

- Wir dürfen es nicht der Politik überlassen zu definieren, was als gute Bildung für alle gilt. Wir müssen unsere eigene Sicht, unsere eigenen Visionen entwerfen und politisch einbringen.
- Gemeinsame Werte, gegenseitige Achtung und Kooperation verbessern nicht nur die pädagogische Qualität einer Schule, sondern tragen wesentlich zur Berufszufriedenheit bei.
- Die eigene Tätigkeit ethisch zu begründen, hilft in Konflikt- und Entscheidungssituationen.
- Nicht zuletzt: Ethische Maximen sind als professionelle Richtschnur eine Kraftquelle im Kampf für bessere Arbeitsbedingungen – und machen ihn glaubwürdiger.

Auftrag einlösen

In diesem Sinn ist auch der Beschluss des Gewerkschaftstages 2013 als Auftrag an die Mitglieder zu verstehen: „Die GEW koordiniert einen Diskussionsprozess zur Vertiefung und Weiterentwicklung des professionellen Selbstverständnisses der Lehrerinnen und Lehrer, der Pädagoginnen und Pädagogen und anderer im Bildungsbereich Beschäftigter. Ziel ist, ein gemeinsames Verständnis für die Rechte und Pflichten, Aufgaben, Einstellungen und Haltungen in einem inklusiven diskriminierungsfreien Bildungssystem zu erarbeiten.“

Dieser Auftrag ist eingelöst. Die vom GEW-Gewerkschaftstag in Freiburg 2017 verabschiedeten „Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“ basieren auf dem Berufsethos der BI. Was wir brauchen, ist eine lebendige Diskussion über die ethischen Grundsätze sowohl pädagogischer als auch gewerkschaftlicher Arbeit. Denn: Schule und Gesellschaft lassen sich nur mit mutigen Lehrkräften verändern. Sie sollten nicht nützliche „Rädchen im Getriebe“ sein, sondern mündige und kritische Bürgerinnen und Bürger

heranbilden: Menschen, die in der Lage sind, Verantwortung für eine friedensfähige, demokratische und nachhaltige Gesellschaft zu übernehmen.

Dr. Ilka Hoffmann
Leiterin des GEW-Vorstandsbereichs Schule

Schule als Projektionsfläche

Oder: Lehrerinnen und Lehrer als Projektionsfiguren

Das Lehrerbild zwischen Ablehnung, Größenphantasien, Pragmatismus und emanzipatorischem Anspruch

Die Allensbacher Berufsprestige-Skala aus dem Jahr 2013 erfasst, welche Berufe in der deutschen Bevölkerung ab 16 Jahren am meisten Anerkennung finden. Die Top-Vier sind Ärztin/Arzt (76 Prozent), Krankenschwester/-pfleger (63 Prozent), Polizistin/Polizist (49 Prozent) und Lehrerin/Lehrer (41 Prozent).

Die Ärztin/der Arzt diagnostiziert eine Krankheit und weiß – das erhofft sich die Patientin/der Patient – die richtige Therapie. Ärztin/Arzt beschwichtigt, empfiehlt, verschreibt. Der Erwartung, geholfen zu bekommen, steht jedoch die Befürchtung gegenüber, die Ärztin/der Arzt könne nicht helfen. Diese Abhängigkeitsbeziehung ist eine Erklärung für das hohe Prestige. Entsteht der Verdacht, die Ärztin/der Arzt könne der/dem Patienten aus welchen Gründen auch immer geschadet haben, wird sie/er gnadenlos abgewertet, gilt als „Kurpfuscher“, „Quacksalber“ oder Scharlatan.

Solche negativ konnotierten Begriffe gibt es für die Pflegekräfte nicht. Höchstens heißt es, sie habe ihren Beruf verfehlt. Von Ärztinnen/Ärzten, Pflegekräften will man als – in der Regel hilfsbedürftige – Einzelperson in der jeweiligen besonderen Situation gesehen werden. Der Lehrerin und dem Lehrer tritt das Kind oder der Jugendliche dagegen in der Schule als Mitglied einer Gruppe gegenüber. Da ist es ungleich schwerer, als Einzelperson wahrgenommen und verstanden zu werden: Man ist ein Kind unter vielen. Trotzdem hoffen die Eltern, die Lehrkraft möge das einzelne Kind sehen und erkennen, was in ihm steckt.

Hohe Erwartungen ...

Der gute vierte Rang auf der Prestige-Skala der Berufe erklärt sich aus dem tiefgehenden, mehr oder weniger unbewussten Bedürfnis, von der Lehrerin/dem Lehrer gesehen und geschätzt zu werden. Positive Erfahrungen mit Beachtung, Anerkennung, Wertschätzung können sich günstig auf die persönliche Entwicklung auswirken. Fehlen entsprechende Erfahrungen während der Schulzeit, setzen die enttäuschten Erwartungen Affekte frei. Vergleichbar der enttäuschten

Liebe oder der zerbrochenen Freundschaft führt die vergebliche Hoffnung, von diesen Lehrermenschen wertgeschätzt zu werden, zu heftigen Reaktionen der Ablehnung. Entsprechend groß ist die Zahl der Begriffe mit negativer Konnotation: „Scheißstypen“, „blöde Pauker“, „Langweiler“ ...

... und schlechte Erfahrungen

Fragen Sie x-beliebige Leute nach negativen Erfahrungen mit Lehrerinnen und Lehrern. Sie werden niemand finden, der nicht sofort loslegt und Beispiele von schlechten, strengen, ungerechten, ungeeigneten, besserwisserischen, autoritären, unengagierten, langweiligen, inkompetenten, sadistischen, despotischen, weltfremden, mit Marotten, Allüren behafteten Lehrerinnen und Lehrern aneinanderreihen kann. Diese Abwertung einzelner Lehrkräfte ist das Pendant zu hohen Erwartungen, Hoffnungen, die, weil sie unrealistisch hoch sind, enttäuscht werden müssen. Lehrerinnen und Lehrer spüren diesen Erwartungsdruck. Sie können sämtlichen Erwartungen genauso wenig genügen wie die Eltern, die durchaus gute Eltern sein wollen, den Erwartungen ihrer Kinder in Gänze werden entsprechen können.

Ich habe über hundert Leute zur Schule und zu Lehrerinnen und Lehrern befragt. Ich wollte wissen, was ihrer Meinung nach die drei wichtigsten Zielsetzungen von Schule in unserer Zeit sind und was sich Lehrerinnen und Lehrer für ihre Arbeit in der Schule vorrangig vornehmen sollten. Ich habe Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Eltern und Großeltern sowie Erwachsene ohne Kinder befragt, Menschen aus unterschiedlichen Berufen, Lehramtsstudent_innen, Referendarinnen und Referendare, ihre Ausbilderinnen und Ausbilder und mitten im Beruf stehende Lehrkräfte. Nur ein einziger, ein knapp 80-jähriger Mann, meinte auch auf mehrmaliges Nachfragen, diese Frage sei ihm zu komplex. Alle anderen antworteten bereitwillig, meist sehr spontan, oft engagiert und ausführlich. Ich kombiniere im Folgenden häufig genannte Zielsetzungen von Schule und skizziere damit das Bild einer Schule, in das alle möglichen

Erwartungen, Hoffnungen, Wünsche der Befragten einfließen.

Was soll Schule leisten?

Die ideale Schule legt Wert auf die Entwicklung der Persönlichkeit jedes einzelnen Kindes. Den Lehrerinnen und Lehrern geht es um das Wohl der Schülerinnen und Schüler. Die Wertschätzung jedes Kindes und jeder/jedes Jugendlichen ist selbstverständlich. Stärken werden erkannt und gefördert und sie/er wird beim Umgang mit eigenen Schwächen, Mängeln, Defiziten unterstützt. Es geht um Vorbereitung auf das Zusammenleben in der Gemeinschaft, den Umgang mit Autoritäten, den Umgang mit und die Bewältigung von Konflikten, den respektvollen, freundlichen Umgang miteinander, den Respekt Älteren und Gleichaltrigen gegenüber. Ziel ist eine autonome Persönlichkeit, die ihr Leben selbstständig bewältigen kann. Kinder und Jugendliche sollen eine bejahende Haltung zum Lernen entwickeln. Sie sollen das Lernen lernen. Lernen heißt, Fragen zu stellen und auf diese Fragen Antworten finden zu können. Lebenslanges Lernen soll als sinnvoll, ja notwendig erfahren werden. Schule muss selbstständiges Denken und gründliches Nachdenken ermöglichen. Dazu muss Schule ausreichend Zeit zur Verfügung stellen. Schule soll Kritikfähigkeit fördern und das Bewusstsein für ungelöste soziale, ökonomische und ökologische Fragen. Ziel ist der mündige Bürger, die mündige Bürgerin, die sich ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung bewusst sind. Es geht um Erziehung zur Demokratiefähigkeit und zur aktiven Teilhabe an der Demokratie, um die Vorbereitung auf Beruf und Lebensalltag und das Aufzeigen von Lebensperspektiven. Erforderlich ist die Vermittlung umfassenden, soliden Fach- und Weltwissens. Die Heranwachsenden sollen sich die Welt erschließen können und für einzelne Fächer, am besten für alle, motiviert sein. Zugänge zum Wissenserwerb werden vermittelt und in behutsamer Weise Grundlagen von Wissenschaftsorientierung gelegt.

Aufgabe der Schule ist reflektierte Wertevermittlung: Toleranz, Menschlichkeit, Friedensfähigkeit, Empa-

thie. Vermittelt werden gesellschaftliche Normen, Regeln und Kulturtechniken. Die Schule hat zudem Erziehungsaufgaben, zumal Elternhäuser diesbezüglich Defizite aufweisen. Das, was die Eltern nicht mehr leisten, muss Schule sich zur Aufgabe machen. Schule legt Wert auf die Förderung von Selbstbewusstsein und Verantwortungsgefühl. Schule muss helfen, Begabungen zu entdecken und zu fördern.

Freude soll die Schule auch noch machen, der Spaß nicht zu kurz kommen. Aber diszipliniert sollen sie schon sein, die Schülerinnen und Schüler. Schule sollte die Kindheit nicht unnötig beeinträchtigen. Es muss genügend Zeit bleiben fürs Kindsein. Auf keinen Fall sollten Druck und Stress überhandnehmen. In der Schule soll Zeit für Muße sein, Kinder und Jugendliche sollten in der Schule Freundschaften schließen können. Die Lehrkräfte sollten sehr gut ausgebildet und charakterstark sein. Sie benötigen Gerechtigkeitsinn und die Fähigkeit zur Erziehung zum aufrechten Gang. Engagiert sollten sie sein und sich für ihre Schülerschaft und für ihre Schule einsetzen.

Heimatkunde sollte für Schule eine Selbstverständlichkeit sein, damit die Kinder etwas über ihre unmittelbare Umgebung wissen. Der Umgang mit dem Internet ist erwünscht, sollte aber nicht übertrieben werden. Medienkompetenz soll genauso gefördert werden wie der richtige Umgang mit Geld und reflektiertes Konsumverhalten.

Die Schule muss Raum lassen für Aktivitäten außerhalb der Schule, darf sich also nicht in alles einmischen. Sie sollte klare Erwartungen formulieren. Und und und!

Das Kippbild der Lehrerin/des Lehrers

Der Münsteraner Hochschullehrer Ewald Terhart spricht von einem „Kippbild“ des Lehrers, mit dem Negativbild auf der einen Seite und dem idealisierte Bild mit „einem geradezu übermenschlichen, weltretenden Auftrag“ auf der anderen (1), der in der Hoffnung Adornos kulminiert, Schule könne einen Beitrag

zur „Entbarbarisierung der Menschheit“ leisten. Dagegen setzt Terhart die „Konzentration auf Machbares“, einen vorsichtigen und zugleich entschlossenen „Pragmatismus“ und die „Freude am Eigensinn beim konstanten Bohren dicker Bretter“. Dabei kommt, einmal abgesehen von dem problematischen Bild des Bretter bohrenden Lehrers, jedoch Entscheidendes zu kurz: das Nachdenken über Inhalte und Wertvorstellungen. Drei von vielen möglichen Beispielen:

- Nur 25 Prozent der Deutschen denken, dass es in diesem Land gerecht zugehe.
- 20 Prozent der Kinder und Jugendlichen haben Probleme, mit den Anforderungen der Schule zurechtzukommen.
- 2016 werden achtzig Familien so viel Eigentum besitzen wie die Hälfte der Menschheit. Und ein Prozent der Reichsten wird so viel Vermögen besitzen wie die restliche Welt.

Der „Konzentration auf Machbares“ sollte ein Prozess der Verständigung über **Wünschbares** vorangestellt werden.

Jede Klasse könnte sich zu Beginn des Schuljahres oder an dessen Ende auf die für sie wichtigsten Ziele von Schule einigen. Im nächsten Schritt könnten sich Vertreter_innen aller Klassen einer Schule auf Prioritäten für ihre Schule einigen. Danach könnte Lehrer/-

Elternschaft, die ebenfalls drei Prioritäten festlegen, im Konsens mit der Schülerschaft die für ein Jahr maßgeblichen Zielsetzungen der Schule definieren. Am Ende des Schuljahres erfolgt eine Evaluation und danach – nach dem gleichen Procedere – die Festlegung neuer Zielsetzungen für das nächste Schuljahr. Abweichungen zwischen den Prioritäten einzelner Klassen und denen, die für die ganze Schule gelten, sind erwünscht. In jeder Schule des Bundeslandes wird so verfahren. Die jeweiligen Ergebnisse werden veröffentlicht und bereichern die entsprechenden Diskurse an den Schulen des Landes.

Ergebnis: Ziele werden gemeinsam von allen Beteiligten festgelegt und alle fühlen sich im Idealfall dafür verantwortlich, dass diese Zielsetzungen verfolgt werden.

Es wäre einen Versuch wert! Oder?

Thomas Adamczak
Ehem. Fachleiter am Studienseminar für Gymnasien

(1) Ewald Terhart; *Faule Säcke, arme Schweine oder Helden des Alltags*, in : Jahresheft XXIV/2010 des Friedrich Verlags, Seelze 2010, S. 38 – 41



Medienerziehung

Eine zentrale Aufgabe von Schule

Keine technische Entwicklung hat die Lebenswelt Heranwachsender so rasant und einschneidend verändert wie die digitalen Bildschirmmedien. Im Vergleich zum technischen Umfeld der 80er Jahre offenbart sich heute ein wahrer digitaler Quantensprung. Eltern wie Lehrkräfte sind in dieser neuen Welt als Ratgeber und Kontrollinstanz dringend gefordert, aber in der Regel damit weitgehend überfordert, was durch die extreme Dynamik dieser Technologie noch zusätzlich erschwert wird. Während man bis 2009 noch das inzwischen abgeschaltete Soziale Netzwerk „Schüler-VZ“ im Auge haben musste, stehen heute Smartphones, WhatsApp, Facebook, Instagram und Snapchat auf der medienpädagogischen Agenda.

Anders als bei früheren technischen Neuerungen hat sich die Nutzung von Internet, Smartphones, Computern und Spielekonsolen durch Kinder und Jugendliche dermaßen verselbständigt, dass vielen Eltern und Lehrkräften der „Generation Kassettenrekorder“ angesichts der Mediennutzung ihrer „Digital Natives“ nur ungläubiges Staunen bleibt. Diese Bezeichnung vermittelt allerdings ein unzutreffendes Bild von der Medienkompetenz dieser Generation. Denn während Eingeborene von ihren Eltern umsichtig und fürsorglich in das Leben in der Wildnis eingeführt werden, erinnert die „Generation Internet“ eher an Goldings Roman „Herr der Fliegen“, in dem eine Gruppe von Jugendlichen auf einer einsamen Insel strandet und dort ohne Anleitung Erwachsener klarkommen muss – was dann auch gründlich eskaliert.

Die Frage nach der Medienfitness ihrer Eltern beantworten acht von zehn Jugendlichen mit einem überlegenen „Die haben keinen Plan!“, häufig gefolgt von dem Nachsatz „... und die sollen auch keinen kriegen!“ Bei einer Umfrage im Rahmen einer Veranstaltung mit 1200 Jugendlichen im hessischen Dieburg trauten nur 16 Prozent ihren Eltern die Vermittlung von Medienkompetenz zu, 84 Prozent sähen dieses Thema lieber in der Schule verankert – wenn es denn entsprechend kompetente Lehrkräfte gäbe!

42 Prozent (Bitkom 2014) der Jugendlichen erzählen zuhause grundsätzlich nichts von negativen Medien-erfahrungen. Bei peinlichen Erlebnissen, insbesondere solchen mit sexuellem Bezug, steigt diese Quote gar

auf 92 Prozent (Catzer 2005). Demzufolge bekommt nur ein Bruchteil der Elterngeneration mit, dass die schöne neue digitale Welt neben faszinierenden und nahezu grenzenlosen positiven Möglichkeiten auch vielfältige Grenzüberschreitungen in hoch problematische Bereiche eröffnet. Während Kinder an andere Kulturtechniken, wie etwa das Radfahren oder die Nutzung von Werkzeugen, fürsorglich unter elterlicher Anleitung/Aufsicht herangeführt werden, haben sie millionenfach unbeaufsichtigt und unaufgeklärt Vollzugriff auf das Internet. Dass dieses ein komplettes Abbild des realen Lebens darstellt und somit Minderjährigen Zugang zu allem ermöglicht, was man ihnen ansonsten verwehrt, ist nur einer Minderheit der Eltern bewusst. Und da selbst Virenschutz auf jedem fünften privaten Rechner fehlt, haben auch Cyberkriminelle leichtes Spiel. Schulrelevant ist dieses Thema, weil vielfältige negative Konsequenzen unbedarfter Mediennutzung dazu führen können, dass Schule für die Betroffenen zur absoluten Nebensache wird.

„Medienkompetenz“ bedeutet weitaus mehr als Bedienkompetenz im Umgang mit Programmen, Apps, E-Mails oder Videospiele. Viel zu schleppend entwickelt sich die Einsicht, dass an erster Stelle ein verantwortungsvoller, kritischer und sicherheitsbewusster Umgang mit der digitalen Welt vermittelt werden muss.

Diesen eklatanten Mangel an Problembewusstsein muss man leider sämtlichen für Erziehung und Bildung verantwortlichen Personengruppen gleichermaßen attestieren, Eltern und Lehrkräften ebenso wie Politikern. Folgerichtig gibt es meines Wissens bis heute in keinem Bundesland ein Konzept, das diese Problematik wirksam und flächendeckend angeht – obwohl Jugendliche inzwischen seit mindestens 15 Jahren flächendeckend online sind.

Und so melden sich immer jüngere Kinder in sozialen Netzwerken an und breiten dort naiv ihr Leben in Wort und Bild aus, spielen Gewaltspiele ohne Jugendfreigabe (GTA V) oder sehen sich Hardcore-Pornofilme und Tötungsvideos im Internet an. In WhatsApp, Facebook & Co. geraten sie sich verbal in die Haare, weil sie vielfach einfach noch nicht alt genug sind, um mit diesen Technologien reflektiert umzugehen, und

weil ihnen zudem niemand den richtigen Umgang damit vermittelt. Dies zeigt sich insbesondere beim Thema „Sexting“, das laut der JIM-Studie 2014 bereits 27 Prozent der Jugendlichen in ihrem Bekanntenkreis erlebt haben. Wenn freizügige Fotos oder Videos öffentlich werden, lässt sich nur noch Schadensbegrenzung betreiben, zurückdrehen lässt sich das Rad für die Betroffenen nicht mehr.

Der tägliche Bildschirmkonsum von 12- bis 19-Jährigen an Wochentagen beläuft sich laut der JIM-Studie 2014 bei Mädchen auf 5,43 Stunden, Jungen kommen sogar auf 6,37 Stunden! Die zusätzlichen 54 Minuten der Jungen erklären sich durch deutlich höheren Konsum von Videospielen. Da gleichzeitig nur 13 Prozent der Bildschirmnutzung der Informationssuche dienen und 87 Prozent für Chatten, Spiele und andere Unterhaltung verwendet werden, ist offensichtlich, dass positive Auswirkungen dieser Nutzungsumfänge auf den Schulerfolg nicht zu erwarten sind.

Im Gegenteil: Während Ende der 80er Jahre Jungen und Mädchen noch gleichauf lagen, sind heute zwei Drittel der Sitzenbleiber und Schulabbrecher Jungen, nur jeder dritte Junge erhält noch eine Gymnasialempfehlung und bei den Abiturabschlüssen liegen die Mädchen inzwischen mit 54 Prozent und einer um 0,9 Punkte besseren Durchschnittsnote klar vorne! Während 51 Prozent der Mädchen nach wie vor gerne lesen (Jungen: 28 Prozent), beschäftigen sich 70 Prozent der Jungen täglich oder mehrmals wöchentlich mit Videospielen. Lernspiele, von denen man in der Schule profitieren könnte, finden sich unter den populären Spielen jedoch nicht.

Durch die zunehmende Vollausstattung immer jüngerer Kinder mit Handys, Smartphones, Computern und Spielekonsolen betrifft diese Problematik inzwischen auch immer stärker den Grundschulbereich – das digitale Einstiegsalter sinkt kontinuierlich pro Kalenderjahr um etwa ein Lebensjahr. Vor allem Smartphones und mobile Spielekonsolen haben sich zu vermeintlich unverzichtbaren Statussymbolen entwickelt. Und so wird dem Quengeln der Kinder allzu früh und unüberlegt nachgegeben, schließlich haben es „die anderen doch auch alle“. Das stimmt zwar heute ebenso wenig wie früher, ist aber nach wie vor das Königsar-

gument zum Knacken elterlicher Widerstände.

Wenn das digitale Spielzeug unversehens zum Problem wird, reagieren Eltern in der Regel hilflos und fordern die Unterstützung der Schule ein. Dass die meisten Eltern mit der Medienerziehung überfordert sind, belegt auch die Auswertung von 1733 Fragebögen zu meinen Elternabenden: Jeweils über 94 Prozent gaben hier an, Neues erfahren zu haben, das ihr zukünftiges Handeln beeinflussen wird, und dass sie die Vermittlung von Medienkompetenz schon in der Grundschule für dringend erforderlich halten. Sogar 99 Prozent wünschten sich die Vermittlung dieser Kompetenzen in der Schule!

Es ist demnach dringend erforderlich, Kindern wie Eltern über schulische Medienbildungskonzepte einen kompetenten und verantwortungsbewussten Umgang mit den digitalen Medien nahe zu bringen. Aber während diese Arbeit mit Schülern und Schülerinnen sowohl leicht zu organisieren als auch effektiv ist (kompetente Lehrkräfte vorausgesetzt), sind im Erwachsenenbereich beträchtliche Hürden zu überwinden:

Zum einen gibt es auch im Lager der Pädagoginnen und Pädagogen nur wenige, die in dieser Materie wirklich zuhause sind – die ICILS-Studie (International Computer and Information Literacy Study) aus dem Jahr 2014 bescheinigt deutschen Lehrkräften im internationalen Vergleich sehr geringe Medienaffinität. Beim Einsatz digitaler Medien im Unterricht liegt Deutschland hier auf dem letzten Platz, die mangelhafte technische Ausstattung der Schulen ist gegenüber 2006 unverändert. Den in dieser Studie getesteten Achtklässlern wird insgesamt nur Mittelmaß bescheinigt, ein Drittel davon verfügt sogar nur über rudimentäres Wissen zum Umgang mit neuen Technologien. In Hessen wird laut Schulgesetz Medienkompetenz zwar THEORETISCH fachübergreifend unterrichtet, aber da dieses Thema in der Lehreraus- und -fortbildung nicht verpflichtend belegt werden muss, funktioniert diese Idealvorstellung mit der aktuellen Lehrergeneration in der Praxis nicht. Und auch die aktuellen LiV bringen nur geringe Kenntnisse in diesem Bereich mit, weil diese Inhalte im Studium nicht verpflichtend implementiert sind.

Zum zweiten kommen nur sehr wenige Eltern aus freien Stücken zu Infoveranstaltungen über Medien-erziehung. Um mehr als 10 Prozent der Eingeladenen zu erreichen, muss man sie mit Vehemenz geradezu „vorladen“. Besonders schwierig gestaltet sich hier der Zugang zu Eltern, die der deutschen Sprache kaum oder gar nicht mächtig sind, doch gerade bei deren Kindern gibt es klare statistische Zusammenhänge zwischen Bildschirmkonsum, Übergewicht und Schulversagen.

Umfangreiche Aufklärung, Präventionsarbeit und Medienbildung sind also dringend notwendig und lange überfällig. Ein flächendeckendes Fortbildungskonzept mit einem angemessenen Stundendeputat für IT-Fachberaterinnen und IT-Fachberater an Schulämtern und Studienseminaren sowie Medienberatungslehrkräfte bzw. medienpädagogisch geschulte Schulsozialarbeit an allen Schulen gibt es nicht zum Nulltarif, doch in der Kosten-Nutzen-Rechnung ist hier jeder Euro effektiv investiert, da Therapie bekanntlich deutlich teurer ist als Prävention.

Ob die „digitale Offensive“ der Kultusministerkonferenz (KMK) einen Fortschritt in Sachen Medienpädagogik bringen wird, muss abgewartet werden.

Günter Steppich
IT-Fachberater

Günter Steppich ist IT-Fachberater für Jugendmedienschutz am staatlichen Schulamt für Wiesbaden und den Rheingau-Taunus-Kreis.

Die von der UN ausgerufene Weltdekade einer „Bild-
www.medien-sicher.de
Website des Autors: www.klicksafe.de
EU-Initiative für mehr Sicherheit im Netz:
www.mpfs.de
KIM- und JIM-Studien 1998–2014



Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

Entstehung – Begründung – Widersprüche

Verstehen der „Nichtnachhaltigkeit“ als Bedingung einer Bildung für nachhaltige Entwicklung

„Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) ging 2014 zu Ende. Die UN beschloss mit dem „Weltaktionsprogramm“ BNE eine Fortsetzung (maßgeblich dabei der UNESCO-Vorschlag „Globale Action Programm 2015+“ | siehe BNE-Portal). Jede Neubestimmung des Bildungsprogramms hat zur Kenntnis zu nehmen, dass die Daten der Umweltsituation erschreckend sind und Kritik erzwingen. Kein geringerer als Dennis Meadows, dessen „Grenzen des Wachstums“ 1972 die globale Nachhaltigkeitsdiskussion entscheidend prägte, hat öffentlich diese für gescheitert erklärt und hält daher gegenwärtig die Phase der Resilienz für gekommen. Für die Bildung, die am Grundsatz der Mündigkeit orientiert ist, hat folglich das „Verstehen“ der historisch neuen menscheitsgefährdenden Nichtnachhaltigkeit und das als Antwort darauf entworfene globale Nachhaltigkeitskonzept im Zentrum von Unterricht zu stehen. Anders als über simplifizierende Greening-Vorstellungen, gewinnt man ein Verständnis der Nachhaltigkeitsproblematik zuerst „genetisch“, das heißt durch die Einsicht in ihre Entstehung, ihre Begründung und in die Widersprüche sowohl ihres Konzepts als auch ihrer Praxis.(1)

Die Genese vom „Naturschutz“ über den „Umweltschutz“ über die Einsicht in die „Grenzen des Wachstums“ bis hin zum UN-Konzept einer „nachhaltigen Weltentwicklung“ markiert inhaltlich wesentliche Stationen, damit die Sachprobleme (ökonomisches Wachstum, Ernährung, Energie, Wasser, Stadtentwicklung, Mobilität, Artenvielfalt usw.) sowie die damit unmittelbar verbundenen politischen Konstellationen (globale politische Machtverhältnisse, multinationale Konzerne, Widerstandsbewegungen usw.) einem Verstehen überhaupt zugänglich werden können. In diesem Prozess der jüngsten Menschheitsgeschichte vollzieht sich eine radikale Zäsur im Verhältnis von Natur und Kultur, in der in relativ kurzer Zeit auch Natur zum bloßen Mittel der Kapitalverwertung degeneriert. War in der Gattungsgeschichte die Natur das Bedrohliche, mit dem die Menschen sich auseinandersetzen hatten, erscheint nun zunehmend die Natur als bedroht. Doch der daraus historisch erwachsene „Naturschutz“ schien schon Mitte des 20. Jahrhunderts zu kurz zu greifen, wurde doch

deutlich, dass damit „unsere“ Umwelt, also unsere materialen Lebensbedingungen insgesamt, in Gefahr waren. Ein Umstand, für den sich seit circa 1970 die Lehnübersetzung von „environmental protection“ (1) „Umweltschutz“ etablierte. Doch auch diese Fassung des Problems wurde von der industriekapitalistischen Entwicklung überrollt, was dramatisch in der 1972 veröffentlichten Studie „The Limits of Growth“ zum Ausdruck kam, die in drei Millionen Exemplaren erschien und in dreißig Sprachen übersetzt wurde. Sie hat „den empfindlichsten Nerv moderner Gesellschaften getroffen“, nämlich „Wachstum, also das pulsierende Herz eines Typs Ökonomie, der zur Lösung von Problemen jeglicher Art nichts anderes zu bieten hat als Expansion.“ (2)

Ein ‚Weiter so‘ war schon aus naturwissenschaftlichen Gründen unverträglich geworden mit menschlichem Überleben. Im Zuge der Einsicht des Meadow-Reports in die katastrophalen Folgen exponentiellen Wachstums mündeten rege Aktivitäten auf UN-Ebene 1987 im sogenannten Brundtlandbericht: „Unsere gemeinsame Zukunft“. Im Grunde handelt es sich um eine „integrative(n) globale(n) Politikstrategie“ (WD, Nr. 06/2004, 1), in deren Zentrum der politische Leitbegriff: „Sustainable Development“, „nachhaltige Entwicklung“ steht. Der Schutz der Natur bzw. der natürlichen Ressourcen wird verpflichtend mit dem Ziel einer sozial gerechten Entwicklung aller Menschen verbunden. Drei Faktoren sind seitdem für eine nachhaltige Entwicklung entscheidend: Effizienz, i.S. einer Ressourcen-Produktivität; Konsistenz, i.S. von naturverträglichen Technologien und Praxen und Suffizienz, i.S. des Rückbaus von „Überverbrauch von Gütern und damit von Stoffen und Energie“ (Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie). Wie die jeweiligen Faktoren in welchem Land der Erde und bezogen auf welche Schichten und Klassen zur Geltung zu bringen sind, markiert das prinzipielle Politikum, da eine grundlegende Transformation² gefordert ist. Vor allem die Suffizienzforderung kollidiert grundsätzlich mit einer Ökonomie, die ihrem Wesen nach „Umsätze und Profite zu sichern und zu steigern“ hat. (3) Auf dem UN-Weltgipfel in Johannesburg (2002) wurde die Nachhaltigkeitspolitik um einen „pädagogi-

schen Flügel“, die Dekade für eine Bildung für nachhaltige Entwicklung“ erweitert. So richtig die Einsicht in die Notwendigkeit einer umfassenden Bildung ist, so stark sind pädagogische Maßnahmen von einem Widerspruch bestimmt, nämlich das, was politisch nicht gelingt, zur pädagogischen Aufgabe zu erklären. Entsprechende administrative Verlautbarungen erwecken daher oft den Eindruck, „als gebe es trotz strikter Wachstums-Orientierung Rettungs-Konzepte für die sinkende Titanic und als könnten diese ausgerechnet von den schwächsten Gliedern der Gesellschaft ... realisiert werden.“ (4)

Pädagogisch ist daher notwendig, am Charakter der ‚Nichtnachhaltigkeit‘ anzusetzen, die unsere Gesellschaft und ihre Politik bestimmt. Einer Bildung i.S. der Mündigkeit sollte es entschieden um das Verstehen des wissenschaftlich-politischen Zusammenhangs dieser Problematik gehen. Wer über Nachhaltigkeit nachdenkt, darf die Dominanz der an der Kapitalverwertung ausgerichteten Wirtschaft nicht ausblenden. Nachhaltige Entwicklung verlangt eine prinzipielle Neuausrichtung von Produktion und Konsum hin zur Verträglichkeit mit den „biophysikalischen Grenzen unseres System Erde“, wodurch einzig denkbar ist, „allen heute lebenden Menschen und zukünftigen Generationen ein Leben in Würde, Gerechtigkeit und Frieden zu sichern.“ (5)

Die unterrichtliche Bildungsarbeit kann am politischen Kern des BNE-Konzepts anknüpfen. So umfasst schon die Hamburger Erklärung der Deutschen UNESCO-Kommission (2003) neben eher klassisch-ökologischen Themen wie Wasser- und Energieversorgung, Gesundheit und Lebensqualität auch und gerade solche wie Konsumverhalten, Armutsbekämpfung, Gerechtigkeit zwischen den Generationen und Menschenrechte. Also eben keine reinen ‚Ökothemen‘! Im Gegenteil, BNE verlangt die Identifizierung, Bekämpfung und Überwindung von Inhumanität und damit die Kritik herrschender „Missbildung“ (6). BNE darf auch keine bloße curriculare Erweiterung sein, sondern ist der Anlass zur „Re-Vision“ von Bildung (7) hin zur „Steigerung gesellschaftlicher Reflexionsfähigkeit bei der Beobachtung und Mitgestaltung von Transformations-

prozessen“ (8). Das schließt aber gerade auch die Kritik von politisch-ökonomischen Funktionalisierungen von „Nachhaltigkeit“ entschieden mit ein (9). Bildung im Kontext von „Nachhaltigkeit“ beruht daher auf der wissenschaftlich-kritischen Analyse des Zusammenhangs naturwissenschaftlich-technologischer Dimensionen mit sozial-politischen Konstellationen (10).

Peter Euler
Prof. für Pädagogik, TU Darmstadt

¹Zur hier im Anschluss an Martin Wagenscheins Forschungen im Bereich einer Pädagogik der Naturwissenschaften in Anspruch genommenen pädagogischen Kategorie des „Verstehens“ siehe Euler 2013, Bierbaum 2013.

²„Welt im Wandel - Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation“ heißt das Hauptgutachten des Wissenschaftlichen Beirats der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) 2011.

Literatur

- (1) Radkau, Joachim (2000): Natur und Macht. Eine Weltgeschichte der Umwelt. München, S. 360
- (2) Welzer, Harald/Wiegandt, Klaus (Hg.) (2013): Wege aus der Wachstumsgesellschaft. Frankfurt (20. 1. 2014), S. 8
- (3) Wiegandt in: ebenda S. 61
- (4) Meueler, Erhard (2006): Bildung für nachhaltige Entwicklung oder Segeln ohne Wind. In: ZEP 28 (2005) 3, S. 9–14
- (4) Wiegandt, Klaus (Hg.) (2007–2009): Mut zur Nachhaltigkeit, S. Fischer Verlag (S. 10)
- (5) ebenda S. 10
- (6) Koneffke Gernot (2004): Globalisierung und Pädagogik – Bemerkungen zu einer alten, vertrackten Beziehung. In: Jahrbuch für Pädagogik 2004, Frankfurt/M, S. 252
- (7) Kehren, Yvonne (2007): Pädagogik und nachhaltige Entwicklung, Saarbrücken, 72
- (8) Schneidewind, in: Welzer/Wiegandt, S. 139
- (9) Weber, Jutta (2002): Kolonialismus in neuem Gewand. Der Süden geht auf Distanz zum Nachhaltigkeitsdiskurs des Nordens. In: Entwicklungspolitik 7/2002, S. 42-54 (10) Wiegandt, Klaus (Hg.) (2007–2009): Mut zur Nachhaltigkeit, S. Fischer Verlag
- Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH (Hg.) (2008): Vom Wissen zum Handeln: didaktische Module. Stiftung Forum für Verantwortung. Otzenhausen

Von der Migration zur Integration

Der Weg führt über die Hauptstrecke Bildung

Bildung ist ein Menschenrecht: Migration als globales Phänomen macht Integration zur Daueraufgabe für das Bildungssystem

Migration war schon immer ein globales Phänomen. Seit jeher wandern Menschen in neue Länder oder Kontinente – auf der Suche nach besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen und nach Schutz vor Krieg, Gewalt, Verfolgung, Hunger und Katastrophen. Ihre Motive unterscheiden sich im 21. Jahrhundert wenig von denen der Vergangenheit, im Zuge der Globalisierung hat jedoch die Dynamik zugenommen.

Es gibt heute kein Land, das nicht grenzüberschreitende Zu- und Abwanderungen oder Wanderungsbewegungen im Landesinneren verzeichnen würde. 2016 waren über 60 Millionen Menschen weltweit auf der Flucht. Die Hälfte davon sind Kinder und Jugendliche. Von diesen 60 Millionen Menschen auf der Flucht sind 38 Millionen Binnenvertriebene, 20 Millionen Menschen sind Flüchtlinge über die Staatsgrenzen hinaus und 2 Millionen sind weltweit Asylbewerber. Unter den ersten 10 Aufnahmeländern ist jedoch kein einziges europäisches Land.

Auch die gesellschaftliche Wirklichkeit Deutschlands wird zunehmend von Migrationsphänomenen geprägt: Über ein Fünftel der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund, sei es durch eigene oder durch Zuwanderung der Eltern.

Während viele Menschen und auch Teile der Politik anerkennen, dass Migration ein wesentliches Strukturmerkmal unserer Gesellschaft ist und damit durchaus positive Impulse verknüpfen, empfinden andere vor dem Hintergrund zunehmender sozialer Ungleichheit, prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse sowie der Pluralisierung von Lebenslagen Ängste vor Statusverlust und entwickeln fremdenfeindliche Ressentiments und Abschottungstendenzen. Menschenrechte werden in Frage gestellt sowie neue Feindbilder und vermeintlich homogene ‚Wir‘-Gruppenidentitäten konstruiert.

Rechtspopulistische und nationalistisch-chauvinistische Bewegungen und Parteien in Deutschland wie ganz Europa befördern rassistische und antidemokra-

tische Einstellungs- und Handlungsmuster und schüren Hass und Gewalt.

Um dem entgegenzutreten, müssen alle Anstrengungen unternommen werden, die Integration von Migrantinnen und Migranten voranzutreiben und endlich zu einer Selbstverständlichkeit zu machen, wie ja auch die Förderung von Integration seit 2004 als staatliche Aufgabe verankert ist (Zuwanderungsgesetz 2004). Die Bildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten und ihre Bildungserfolge bedürfen dabei unserer besonderen Aufmerksamkeit und Förderung. Denn Bildung ist nachgewiesenermaßen für Integration in unsere Gesellschaft von herausragender Bedeutung.

Bildung kann nicht warten

Bildung ist ein Menschenrecht. Menschenrechte sind unteilbar. Und sie sind nicht verhandelbar. Daher muss die Beschulung von Flüchtlingen und Asylsuchenden vom ersten Tag des Ankommens in Hessen an erfolgen. Anders als zum Beispiel die Bundesländer Berlin und Saarland erlaubt das Bundesland Hessen den Schulbesuch erst, wenn die Menschen einer Gebietskörperschaft, also einer Stadt oder Kommune, zugewiesen sind.

Es ist nicht hinzunehmen, dass der Schulbesuch von Status- und Bleiberechtsfragen abhängig gemacht wird. Bildung ist ein zentraler Schlüssel, der für die Integration von Zugewanderten wichtig ist. Und auch hier geht es wieder um Chancengleichheit bei den Bildungsmöglichkeiten für alle.

Zentrale Forderungen an den Unterricht

Ungleiche Voraussetzungen müssen durch die Entwicklung und die Umsetzung besonderer Angebote ausgeglichen werden. Junge Menschen müssen die Chance auf eine gute Schulbildung bekommen, damit sie eine Ausbildung beginnen oder studieren können. Deshalb bleibt das Recht auf Schulbesuch für bis zu 27-jährige Zugewanderte, wenn sie in ihrem Herkunftsland weniger als acht Schulbesuchsjahre absolviert haben, eine zentrale Forderung.

Die Gruppengröße ist mit 16 Schülerinnen und Schülern an den allgemeinbildenden Schulen und gar mit 20 Schülerinnen und Schülern an den berufsbildenden Schulen zu groß. Sie muss auf zwölf Teilnehmende in den Intensiv- und InteA Klassen gesenkt werden.

Dass das „Bildungsland Hessen“, vorbei an den eigenen Verordnungen, die Stundenzuweisung in den Grundschulen von 20 auf 18 und in der Sekundarstufe I von 28 auf 22 kürzt, ist ein Skandal!

Keine Abschiebung! Hiergeblieben!

2009 wurde die Meldepflicht für Schülerinnen und Schüler abgeschafft, die nicht legal registriert sind, um jungen Menschen einen angstfreien Schulbesuch zu ermöglichen. Der Paragraph 1 Abs. 1 des Hessischen Schulgesetzes „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Bildung“ gilt uneingeschränkt für alle in Hessen lebenden Kinder und Jugendliche. Die Schule muss hierfür einen geschützten Raum bieten, in dem Schülerinnen und Schüler untereinander und zu den Lehrkräften Vertrauen aufbauen können.

Gerade geflüchtete Kinder und Jugendliche sind sehr bemüht, sich in den Schulalltag zu integrieren. Umso erschreckender ist es daher, von der persönlichen Gefährdung in den Abschiebeländern und der Traumatisierung der Betroffenen einmal ganz abgesehen, für die Klassen- und Schulgemeinschaften, erleben zu müssen, dass ihre Mitschülerinnen und Mitschüler von Abschiebung bedroht sind und von einem Tag auf den anderen „verschwinden“.

Völlig zynisch wird es, wenn Abschiebungen aus dem laufenden Schulbetrieb heraus durchgeführt werden und die Lehrkräfte im Rahmen einer postulierten „Amtshilfe“ gezwungen werden sollen, gegen ihren eigenen Bildungs- und Erziehungsauftrag (§ 2 Abs. 2 HSchG) zu handeln.

Abschiebungen, egal in welches vermeintlich sichere Herkunftsland auch immer, sind in erster Linie politisch motiviert und rechtsstaatliche Gegebenheiten spielen dagegen eine untergeordnete Rolle.

Eine erfolgreiche Integration kann gelingen

Für eine erfolgreiche Integration ist die Schaffung der folgenden Bedingungen unabdingbare Voraussetzung:

- Die Gruppengrößen dürfen maximal 12 Personen betragen, um Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen individuell fördern zu können.
- Die Stundenkürzungen für Intensivklassen müssen zurückgenommen werden; mindestens 20 Stunden in der Grundschule und 28 Stunden in der Sekundarstufe I
- Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger müssen sowohl in der Intensivklasse als auch in der Regelklasse angerechnet werden, da sie beide Klassen besuchen und die Eingliederung in die Regelklasse vorbereitet werden muss.
- Pro Schule soll es maximal drei Intensivklassen und nicht mehr als 25 Prozent Flüchtlingskinder in einer Bestandsklasse geben.
- Die Übergänge (von der Grundschule in die weiterführende Schule/berufliche Schule, Ausbildung) stellen einen großen Problembereich dar. Konkrete Förderungen (z.B. Nachförderung in Deutsch an weiterer Schule) müssen deshalb entwickelt und etabliert werden.
- Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Psychologinnen und Psychologen müssen zur Verfügung stehen, um den schulischen Alltag von Flüchtlingskindern zu begleiten und sie und ihre Familien unterstützen zu können.
- Die Aufnahme- und Beratungszentren müssen so ausgestattet sein, dass sie den Kindern und Jugendlichen ohne lange Wartezeiten einen Schulplatz vermitteln können.
- Doppelbesetzungen in Intensivklassen müssen mindestens in der Hälfte aller Stunden schon in der Zuweisung der Stellen eingeplant werden.
- Bei den Staatlichen Schulämtern müssen Dolmetscherpools eingerichtet werden.
- Die Fort- und Weiterbildung für DaZ und DaF muss – auch für Lehrkräfte, die noch nicht oder nur befristet beschäftigt sind – ausgebaut werden.
- Fortbildung für Lehrkräfte zum Umgang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen durch das

- Schulamt müssen angeboten werden.
- Hierzu gehören auch weitere Fortbildungen für neue Lehrkräfte und zum sprachsensiblen Fachunterricht und im Bereich der Alphabetisierung.
- Ausreichend Lehrmittel und Fördermaterialien und zusätzliche Raumkapazitäten an den Schulen müssen zur Verfügung gestellt werden.
- Konzepte und Erkenntnisse zum Spracherwerb bei Mehrsprachigkeit müssen berücksichtigt werden (Angebote in Herkunftssprache, Wechsel der Sprachenfolge).
- Interkulturelles Lernen muss im Schulcurriculum der Schulen verankert werden.
- Es muss bereits in den Erstaufnahmeeinrichtungen einen Anspruch auf Deutschunterricht geben.
- Das Recht auf Schulbesuch muss auch über die Schulpflicht hinaus ausgeweitet werden.

- Für junge Erwachsene bis 27 Jahre muss es schulische Angebote geben.
- DaZ/DaF muss als Studienfach für ein Lehramtsstudium anerkannt werden.

Die GEW Hessen hat hierzu Informationsmaterial erstellt, das von der der Homepage heruntergeladen werden kann: www.gew-hessen.de/aktuell/themen/fluechtlinge-seiteneinsteiger

Ulrich Märtin
Geschäftsführer GEW Hessen



Rassismuskritik

Eine Perspektive für die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern

„Winter. Ein Freund will sich kurz meine Handschuhe ausleihen. Lehrer: Nein, die braucht sie selbst, hier ist's kälter als in Afrika“ (#schauhin, Niddal Salah-Eldin, @Nisalahe, September 6, 2013). Ist das Rassismus? Der Lehrer meint es in dieser Situation scheinbar doch nur gut. Er möchte nicht, dass seine Schülerin friert, könnte man meinen. Unbewusst, das soll hier einmal unterstellt werden, unterscheidet er zwischen der Schülerin und dem Schüler: Die Schülerin, so seine Vermutung, empfindet die Kälte aufgrund ihrer Herkunftsgeschichte schlimmer als der Schüler. Aber ist das schon Rassismus? Muss man mit diesem Begriff nicht ganz vorsichtig umgehen? Beschädigt man mit einer solchen Diagnose nicht die Person des Lehrers? Macht man sich möglicherweise auch selbst angreifbar, wenn man diesen Ausspruch rassistisch nennt?

Die Schülerin Niddal teilte diese Erfahrung auf dem Twitter-Hashtag #schauhin mit, der im Herbst 2013 eine große mediale Debatte über Rassismus in der Mitte der bundesdeutschen Gesellschaft auslöste. Den Hashtag initiierte die Journalistin Kübra Gümüşay. Innerhalb nur weniger Tage berichteten dort mehrere Tausend Twitter-Nutzerinnen und -Nutzer über ihre alltäglichen Rassismuserfahrungen. Unterschiedliche Medien griffen das Thema auf, denn die große Menge der geposteten Tweets machte deutlich, dass es sich dabei nicht um Einzelerfahrungen oder persönliche Befindlichkeiten handelt. Vielmehr offenbart sich hier ein strukturelles gesellschaftliches Problem.

Warum ist es nicht leicht, über Rassismus zu sprechen?

Auch wenn der Hashtag eine große mediale Resonanz hervorrief, so fällt es in der Öffentlichkeit dennoch schwer, von Rassismus zu sprechen, geschweige denn Rassismus als zuschreibende Kategorie zur Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse zu gebrauchen. Der Rassismusbegriff wird in Deutschland (und auch in Österreich) immer noch mit dem Nationalsozialismus in Verbindung gebracht. Ihn als dauerhaft präsent Problem zu begreifen, widerspräche denn auch dem nahezu unhinterfragten bundesdeutschen Selbstverständnis, wonach die Überwindung von Faschismus und Antisemitismus sowie die Aufarbeitung der Ver-

gangenheit den Weg zur Demokratie und ihrer Festigung überhaupt erst geebnet hätten. Deshalb tut man sich schwer, bereits bei abwertenden Sprechakten, struktureller Diskriminierung oder alltäglicher Ausgrenzung und selbst bei offener Gewalt von Rassismus zu sprechen, gilt dieser doch als historisch überwunden. „Ausländer- oder Fremdenfeindlichkeit“ waren daher lange Zeit die gängigen Bezeichnungen, ohne dass diese kritisch hinterfragt wurden. Auch befürchtet man die Banalisierung der nationalsozialistischen Verbrechen, wenn man alltäglich vorkommende Diskriminierung als rassistisch bezeichnet.

Was ist Rassismus?

Rassismus gab es schon lange vor dem Nationalsozialismus; er war seit dem Kolonialismus als Vorstellung von der vermeintlichen Ungleichwertigkeit der kolonisierten Bevölkerung tief im europäischen Denken verhaftet. Das Europa des 18. Jahrhunderts war die Wiege des Rassismus.

Der Einfachheit halber soll hier auf eine Definition von Philomena Essed (1992, S. 375) zurückgegriffen werden, wonach Alltagsrassismus eine „Ideologie, eine Struktur und ein Prozess [ist], mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden.“ Danach ist Rassismus keine individuelle Einstellung, vielmehr legt der Begriff des Alltagsrassismus offen, dass es vielfältige Formen und Handlungen gibt, die durchaus auch in Institutionen und Diskursen beinhaltet sind. Rassismus bringt Macht- und Herrschaftsverhältnisse zum Ausdruck. Er wird durch die Konzeption der Zugehörigkeit bzw. Nicht-Zugehörigkeit konstruiert. Der „moderne“ Rassismus ist allerdings ein Rassismus ohne Rassen, denn als Merkmale werden vor allem kulturelle und religiöse Zuschreibungen gebraucht, um „uns“ von den „Anderen“ zu unterscheiden. Die Unterschiede werden als natürlich gegeben darge-

stellt. Durch diese Konstruktion werden „uns“ Privilegien zugesichert, von denen die „Anderen“ ausgeschlossen werden.

Rassismus nach Lehrplan

Rassistisches Wissen wird gesellschaftlich reproduziert und formell wie auch informell auf unterschiedlichen Kanälen transportiert. Auch in Bildungsprozessen wird in alltäglichen Abläufen Rassismus reproduziert und es finden – zumeist nicht intendiert – rassistische Diskriminierung und Zuschreibungsprozesse statt. Die Schule ist neben dem Elternhaus und der Peer-Group die zentrale Sozialisationsinstanz für Kinder und Jugendliche und so verbreitet und vermittelt auch sie rassistisches Wissen: durch Unterrichtsthemen, aber auch durch Schulbücher und andere Unterrichtsmaterialien. Denn auch diese vermitteln als Teil des gesellschaftlichen Diskurses rassistische Klischees, wie die jüngst veröffentlichte „Schulbuchstudie Migration und Integration“ (2015) deutlich machen konnte. Lehrerinnen und Lehrer sind sich ihrer eigenen Nähe zu rassistischen Vorstellungen und Handlungen in der Regel nicht bewusst. Sie benötigen deshalb Wissen über Rassismus und Räume, die eigene Praxis zu reflektieren.

Rassismuskritik

Das Konzept der Rassismuskritik setzt hier an und bietet eine Folie, sich der eigenen Sozialisation bewusst zu werden, das Involviertsein in rassistische Denkmuster zu thematisieren und das professionelle Handeln kritisch zu hinterfragen. „Rassismuskritik heißt: zum Thema machen, in welcher Weise, unter welchen Bedingungen und mit welchen Konsequenzen Selbstverständnisse und Handlungsweisen von Individuen, Gruppen, Institutionen und Strukturen durch Rassismen vermittelt sind und Rassismen stärken. Rassismuskritik zielt darauf ab, auf Rassekonstruktionen beruhende beeinträchtigende, disziplinierende und gewaltvolle Unterscheidungen zu untersuchen, zu schwächen und alternative Unterscheidungen deutlich zu machen.“ (Mecheril/Melter 2010, S.172)

Perspektiven für die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern

Lehrerinnen und Lehrer benötigen rassismuskritisches Professionswissen. Um dieses aufzubauen, müssen sie zunächst einmal ihr eigenes rassistisches Wissen „verlernen“, sich Wissen über die Entstehungsgeschichte des Rassismus aneignen und den wissenschaftlichen Diskurs über Rassismus rezipieren. Denn rassismustheoretisches Wissen ermöglicht es, Unterscheidungen von Menschen zu erkennen, die an Rassekonstruktionen anschließen. Vor allem sollten Lehrerinnen und Lehrer aber lernen, den Blick auf sich selbst und auf die Institution Schule zu richten wie auch sich selbst als permanent Lernende zu begreifen. Wer als Lehrerin oder Lehrer nicht in der Lage ist, die eigenen Positionen stets aktiv zu reflektieren und auch zu verändern, der läuft trotz bester Absichten Gefahr, zu diskriminieren und rassistisches Wissen zu reproduzieren.

Deshalb ist es notwendig, dass Rassismuskritik ein basaler Bestandteil der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern wird, und zwar in allen drei Phasen. Die bislang gültigen „Standards für die Lehrerbildung – Bildungswissenschaften“ der Kultusministerkonferenz (Fassung von 2014) greifen zu kurz, wenn sie festlegen, dass die Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums „interkulturelle Dimensionen bei der Gestaltung von Bildungs- und Erziehungsprozessen“ kennen bzw. „die soziale und kulturelle Diversität in der jeweiligen Lerngruppe“ beachten.

„Interkulturelle Kompetenz“ wird in einer weiteren KMK-Empfehlung zur „Interkulturellen Bildung und Erziehung“ (2013) verkürzt als „Kernkompetenz“ für professionelles Lehrerhandeln in der „global vernetzten Gesellschaft“ festgeschrieben. Rassismuskritisch werden der Begriff der „Interkulturalität“ und die „interkulturelle Kompetenz“ allerdings deshalb als problematisch angesehen, weil damit „die Anderen“ – im schulischen Kontext in der Regel die Schülerinnen und Schüler mit „Migrationshintergrund“ – im Fokus stehen. Man geht hier allein von der Annahme aus, dass spezifisches „interkulturelles“ Wissen notwendig sei, um in heterogenen Lerngruppen professionell

pädagogisch handeln zu können. Die Selbstreflexivität hinsichtlich der eigenen Werte und Normen sowie die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und ungleichen Ressourcenverteilungen werden jedoch damit nicht in den Blick genommen; die „Kultur“ dient als alleiniges Analysekriterium.

Gerade weil die kritische Reflexivität eine Kernkompetenz pädagogischen Handelns ist, müssen angehende Lehrerinnen und Lehrer darin gestärkt werden, diese zu entwickeln. Erst dann ist es ihnen möglich, Denkmuster und Verhaltensweisen zu überdenken und gegebenenfalls zu ändern. Deshalb muss der Ansatz der Rassismuskritik im Lehrerbildungsgesetz festgeschrieben und in entsprechenden Lehr-, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen curricular verankert werden. Nur so wird den Prinzipien von Gleichheit und Gleichbehandlung aller Schülerinnen und Schüler Rechnung getragen; dann können auch die Rassismuserfahrungen von Schülerinnen und Schülern ernst genommen werden.

Als ich mit elf sagte: „Später will ich aufs Gymnasium“, hat die Lehrerin am lautesten gelacht. (#migrationshintergrund #geschafft #schauhin – Dilan, @Poethix, September 6, 2013). Auch Erfahrungen wie diese können dann im Unterricht rassismussensibel bearbeitet werden.

Martina Tschirner
Akademische Oberrätin

Martina Tschirner ist am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Didaktik der Sozialwissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt/Main tätig.

Literatur:

- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.): Schulbuchstudie Migration und Integration, Berlin 2015
- Brodén, Anne/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zur Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft, Bielefeld 2010
- Essed, Philomena: Rassismus und Migration in Europa, Hamburg 1992
- Mecheril, Paul/Melter, Claus: Gewöhnliche Unterscheidungen. Wege aus dem Rassismus, in: Mecheril, Paul et. al.: Migrationspädagogik, Weinheim, Basel 2010, 150–178
- POLIS – Report der Deutschen Vereinigung für Politische Bildung, Heft 2/2016: Rassismuskritische Bildung

Hessens Schulen auf dem Weg zur Inklusion

Vom „Gemeinsamen Unterricht“ zur „Inklusiven Beschulung“ – Sinken der Standards

Von der Forderung der Behindertenkonvention der Vereinten Nationen nach Partizipation behinderter Menschen in allen Lebensbereichen sind wir derzeit noch weit entfernt. Auch die schulische Umsetzung der Inklusion in Hessen genügt der UN-Behindertenrechtskonvention nicht.

In Hessen gab es eine lange, erfolgreiche Tradition inklusiven Unterrichts, früher „Gemeinsamer Unterricht“ genannt. Es wäre sicher sinnvoll gewesen, dieses bestehende Modell weiter auszubauen, die vielfältigen Erfahrungen aus über 25 Jahren zu nutzen und im Sinne der Behindertenrechtskonvention weiter zu entwickeln.

Stattdessen wurde auf der Grundlage des Hessischen Schulgesetzes und der Verordnung über Sonderpädagogische Förderung (VOSB) die sonderpädagogische Förderung komplett neu organisiert und umstrukturiert. Begrifflichkeiten wurden verändert: Der ehemalige „Gemeinsame Unterricht“ (GU) wurde abgelöst durch die „Inklusive Beschulung“ (IB) und ergänzt durch die „Vorbeugenden Maßnahmen“ (VM), womit die Beratungstätigkeiten der Förderschullehrkräfte zusammengefasst sind. Diese beiden Säulen wurden unter dem Begriff „Inklusiver Unterricht“ (IU) subsumiert. Die Beratungs- und Förderzentren (BFZ) regeln seither die Versorgung der Schulen mit Stellen für Förderlehrerinnen und Förderlehrer in der inklusiven Beschulung und mit vorbeugenden Maßnahmen. Eine sonderpädagogische Fachkraft ist in der Regel für mehrere Klassen oder auch für mehrere Schulen zuständig.

Einhergehend mit diesen Neuerungen wurden auch die Bedarfe entsprechend neu diktiert und definiert. Das führte dazu, dass Kinder mit Problemen im sozial-emotionalen Bereich und Kinder mit Sprachauffälligkeiten über mehrere Jahre keine ausgewiesenen Förderlehrer_innenstunden erhielten und Kinder mit Lernbeeinträchtigungen erst ab Klasse 3. Der Ordnungsfristenerlass von 2014, in dem dies geregelt war, wurde allerdings im August 2017 vom Hessischen Kultusministerium wieder aufgehoben und damit ist ein

Anspruch auf sonderpädagogische Förderung in allen Förderschwerpunkten und in allen Klassenstufen wieder denkbar.

Die Verordnung über Unterricht, Erziehung und sonderpädagogische Förderung von Schülerinnen und Schülern mit Beeinträchtigungen und Behinderungen (VOSB) hat nach wie vor Bestand.

Verteilung der Ressourcen

Die Ressourcenverteilung erfolgte lange nach zwei getrennten Systemen. Während die Förderschulen mit steigender Zahl an Schülerinnen und Schülern mehr Stellen erhielten, waren die Stellen für die Inklusion gedeckelt.

Seit dem Schuljahr 2016/17 erfolgt nun eine systemische Zuweisung der Ressource nach folgenden Kriterien: 70 Prozent Sockelbetrag plus Zahl der Schülerinnen und Schüler, 20 Prozent schülerbezogene Nachsteuerung und 10 Prozent BFZ-Projekte. Was einerseits zu mehr Flexibilität führt, verstellt andererseits den Blick darauf, wie viel Förderung tatsächlich noch in den einzelnen Schulklassen ankommt.

Fakt ist, dass die Arbeitsbedingungen in allen Bereichen sonderpädagogischer Förderung, in den BFZ, den Förderschulen und im inklusiven Unterricht hoch belastet sind. Das hängt zum einen an der knappen Ressource, aber auch am Lehrkräftemangel an Hessens Schulen. Viele fachfremde Personen, zum Teil ohne jegliche pädagogische Vorerfahrung, sind zurzeit in den BFZ und an den Schulen zur sonderpädagogischen Förderung eingesetzt. Die Qualität des inklusiven Unterrichts scheint hier niemanden mehr zu interessieren.

Die inklusiven Schulbündnisse

Das neue hessische Schulgesetz setzt auf die Etablierung der neuen inklusiven Schulbündnisse (ISB): In diesen „Netzwerken“ sind alle allgemeinen Schulen, alle Förderschulen und BFZ eines Schulamtsbezirks vertreten. Auf diese Weise soll versucht werden, alle Entscheidungsträger an einen Tisch zu bringen, um die sonderpädagogische Förderung zu garantieren.

Die Ressourcenverteilung soll deren Mitgliedern offen und transparent vorgelegt werden. Wie viel Eigenverantwortung und Handlungsspielraum den einzelnen Akteuren vor Ort letztendlich zugestanden wird, ist dabei noch völlig offen. Letztendlich wird es darum gehen, die ohnehin knappen Ressourcen zu verteilen, was zu einem erheblichen Gerangel führen wird.

Studium und Ausbildung der Lehrkräfte für inklusiven Unterricht

Die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst ist in Hessen in den verschiedenen Studienseminaren nicht einheitlich geregelt: Einige LiV erhalten ihre Ausbildung in allgemeinen Schulen, die Inklusiven Unterricht durchführen, andere LiV erhalten ihre Ausbildung an Förderschulen. Je nach Schulform und Intensität, mit der sich ein Studienseminar dem Thema Inklusion widmet, werden derzeit die LiV mit dem Schwerpunkt Förderschullehramt sehr unterschiedlich ausgebildet. Auch in diesem Punkt ist eine einheitliche Ausbildung in Hessen wünschenswert.

In jedem Fall muss Beratungskompetenz vermittelt werden, dies auch schon während des Studiums der Sonderpädagogik, denn „Beratung“ gehört mittlerweile zu den wesentlichen Aufgaben von Förderschullehrkräften. Außerdem sollte die sonderpädagogische Expertise bezüglich spezifischer Entwicklungsbereiche perspektivisch in den Studiengängen für das Regelschulsystem in inklusiver Hinsicht weiterentwickelt werden. Dies würde auf vertiefende Kenntnisse in Bezug auf die Auswirkungen von (erschweren) Ent-

wicklungs-, Lern-, und Sozialisationsprozessen sowie schulischer Erziehungs- und Bildungsprozesse zielen und wäre machbar.

Die „Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung“ der GEW fordern in diesem Zusammenhang außerdem, dass auf ein eigenständiges Lehramt für Förderschulen verzichtet und das Parallelsystem „Förderschule – inklusiver Unterricht“ zugunsten der Inklusion aufgehoben wird. Über mögliche zeitliche Abläufe oder ein denkbare Moratorium in Hinblick auf die aktuelle Schließung von Förderschulen wird allerdings in der GEW durchaus kontrovers diskutiert.

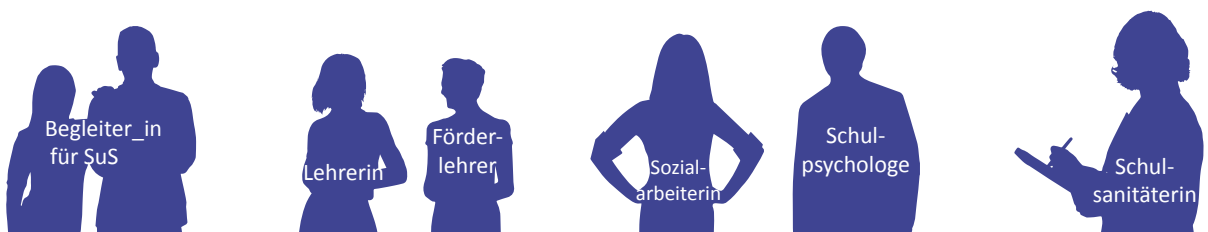
Forderungen zur Verwirklichung der inklusiven Schule

Von der hessischen Landesregierung erwarten wir im Sinne der UN-Konvention:

- Aufhebung des Ressourcenvorbehalts
- Grundausstattung der Regelschulen mit multi-professionellen Teams und den dafür notwendigen Mitteln
- Wiederherstellung bzw. Weiterentwicklung der Standards in Unterricht und Förderung, wie sie im GU erfolgreich praktiziert wurden – Inklusion muss nicht neu erfunden werden.

Katja Plazikowsky und Sigrid Rohleder

Katja Plazikowsky und Sigrid Rohleder arbeiteten im „Gemeinsamen Unterricht“.



Wenn Inklusion gelingen soll, müssen Schulen so versorgt werden!

Bildungspolitik

Komplex und umkämpft und bewegt sich doch!

Spätestens seit dem PISA-Schock 2001, als die OECD dem deutschen Bildungssystem im internationalen Vergleich nur magere Ergebnisse attestierte, steht Bildung, und dabei besonders das Schulsystem, im Mittelpunkt vieler politischer Debatten: Soll Schule fit machen für den Arbeitsmarkt, indem sie prioritär die auf diesem gefragten Kompetenzen vermittelt, oder ist Bildung im Sinne des Humboldtschen Ideals vielmehr als Selbstzweck zu verstehen? Kann Bildung zu mehr sozialer Gerechtigkeit beitragen anstatt bestehende Ungleichheiten zu reproduzieren? Welche Bedeutung kommt der Erziehung zu mündigen Bürgerinnen und Bürgern zu?

Im föderalen System der Bundesrepublik spielt sich Bildungspolitik auf mehreren Ebenen ab: Die Kommunen fungieren als Schulträger und sind in dieser Funktion für Schulbauten, Schulsozialarbeit wie auch die Schulentwicklungsplanung zuständig. Dass sich viele Schulen baulich in einem erbärmlichen Zustand befinden, hängt eng mit dem finanziellen Ausbluten der Kommunen zusammen. Bildungspolitik ist allerdings in erster Linie Ländersache. Das führt dazu, dass sich die Schulsysteme zwischen den 16 Bundesländern stark unterscheiden, was bei einem Umzug für Schülerinnen und Schüler wie auch für Lehrkräfte deutlich spürbar wird.

Das 2006 in der Verfassung verankerte Kooperationsverbot verbietet dem Bund sogar ausdrücklich, sich in diese Länderkompetenz einzumischen. Fast alle Expertinnen und Experten halten dieses Verbot für einen schweren Fehler, denn es erschwert nicht nur die Etablierung von bundesweiten Rahmenbedingungen, es untersagt dem Bund auch die dauerhafte Finanzierung schulischer Bildung. Allenfalls zeitlich begrenzte Programme gelten als zulässig. Vor diesem Hintergrund kommt der Kultusministerkonferenz (KMK) zentrale Bedeutung zu, denn in dieser vereinbaren die Kultusministerinnen und -minister gemeinsame Richtlinien, die dafür sorgen sollen, dass sich die Bundesländer nicht in allzu unterschiedliche, gänzlich unvereinbare Richtungen entwickeln.

Aber auch auf internationaler Ebene wie der Europäischen Union und den Vereinten Nationen wird Bildungspolitik verhandelt. Das gilt auch für frag-

würdigere Organisationen wie die OECD, denn dieser Club von Industrieländern, der keinem Parlament Rechenschaft schuldig ist, nimmt indirekt maßgeblichen Einfluss auf Bildungsreformen. Dies geschieht etwa, indem die wenigen in internationalen Vergleichsstudien abgefragten Kompetenzen zum nicht hinterfragbaren Standard für die Messung von Schulqualität avancieren. Viele Bildungspolitikern und -politiker haben die Studien der OECD dankbar aufgegriffen (obwohl diese mitunter gegensätzliche Schlussfolgerungen erlauben), um neoliberale Bildungsreformen zu legitimieren. Dabei wird Schule als Organisation verstanden, die wie ein privatwirtschaftlicher, an Gewinnmaximierung orientierter Betrieb funktionieren soll – oder zumindest so ähnlich.

Die Dreigliedrigkeit des deutschen Schulsystems wird mitunter als überkommenes Relikt des wilhelminischen Kaiserreichs kritisiert, in dem sich die Klassenstruktur des 19. Jahrhunderts spiegele. Dies ist ebenso zutreffend wie die Kritik an neoliberal inspirierten Bildungsreformen, dennoch ist die Realität vielschichtiger: Schule ist trotz entsprechender Reformen noch lange nicht in allen Hinsichten durchrationalisiert und ausschließlich an Verwertbarkeitskriterien organisiert – was auch dem pädagogischen Berufsethos der Lehrkräfte widerspräche. Auch wenn die Mehrgliedrigkeit historisch fest verankert ist und allen Reformversuchen zu widerstehen scheint, so ist die Schulstruktur dennoch in Bewegung geraten: Der Bildungsbericht 2016 zeigt auf, dass inzwischen 1,1 Millionen Kinder und Jugendliche an Schulen lernen, die mehrere Abschlüsse anbieten, in der Regel Gesamtschulen. Hier von profitieren insbesondere Schülerinnen und Schüler aus Familien mit niedrigem sozialem Status.

Bildungspolitik ist komplex, aber sie bewegt sich – wenn auch oft langsamer als man sich das wünscht. Die GEW bringt sich auf allen Ebenen in die bildungspolitischen Debatten ein: sei es in der Kommune über die örtliche GEW-Gliederung, sei es in Hessen über den Landesverband oder bundesweit. Auch international ist die GEW durch ihre Mitgliedschaft in der Bildungsinternationalen als Zusammenschluss von Bildungsgewerkschaften präsent.

Gerade auch im Vorbereitungsdienst lohnt die Auseinandersetzung mit Bildungspolitik: Sowohl die

Arbeits- und Ausbildungsbedingungen als auch die Möglichkeiten zur professionellen pädagogischen Arbeit zum Wohl der Schülerinnen und Schüler hängen maßgeblich von den politisch gesetzten Rahmenbedingungen ab.

Dr. Roman George
Referent für Bildungspolitik GEW Hessen

Fragen der Bildungspolitik und zu GEW-Positionen?

Kontakt

Roman George

E-Mail rgeorge@gew-hessen.de

Telefon 069-971293 20



Unterrichtsbesuch: Selbstsicher auftreten

Eine Anleitung für die Praxis

Der Vorbereitungsdienst wird von vielen LiV als eine extrem stressige Zeit wahrgenommen. Dabei stellen die Unterrichtsbesuche oft eine starke Belastung dar. In diesem Beitrag wird beleuchtet, was in Unterrichtsbesuchen (UB) Stress verursacht. Es werden drei wichtige mentale Bremsklötze beschrieben und dazu passende Übungen und Strategien vorgestellt, um diese Bremsklötze zu lösen.

Warum sind Unterrichtsbesuche so stressig?

Zunächst einmal ist klar, dass die UB maßgeblich in die Abschlussnote einfließen und diese wiederum über die Einstellungschancen mitentscheidet. Damit entscheiden die UB in gewisser Weise über das weitere Leben. So weit, so gut. Aber auch unbenotete UB oder Referate im Studium und in der Schule, bei denen es eigentlich um nichts geht, werden von vielen Menschen als Belastung erlebt und erzeugen Stress.

Bei jedem Auftritt vor anderen Menschen, und ein UB ist ein Auftritt mit hoher sozialer Exponiertheit, stellt man sich die Frage, was das Publikum, die Ausbilderinnen und Ausbilder von einem selbst sehen werden. Auf diese Frage hat man eine Antwort, weil man sich selbst ja ganz gut kennt. Man sieht sich selbst durch die Augen des Publikums und stellt sich die Frage, ob man selbst das mögen würde, was man dort sieht.

Wenn man sich selbst und das, was man zu bieten hat, mag, ist die Auftrittssituation entschärft. Wenn es aber etwas gibt, das man lieber nicht zeigen möchte, dass einem zum Beispiel peinlich ist, dann besteht während des Auftritts permanent die Gefahr, dass jemand genau diese peinliche Sache bemerkt. Der Unterrichtsbesuch wird zu einer gefährlichen Situation, in dem etwas von anderen bemerkt wird, was die soziale Stellung gefährden könnte.

Bei jedem Auftritt gilt aber: Nur wer zu hundert Prozent zu sich selbst steht, kann hundert Prozent von sich und seiner Leistung zeigen. Die Beziehung zu sich selbst, die Art, wie man über sich selbst denkt und was man an sich mag, wirkt sich maßgeblich auf das Auftreten vor anderen Menschen aus. Hinzu kommt, dass unser Bildungssystem so aufgebaut

ist, dass die Lernenden nicht so einfach zwischen ihrem Wert als Mensch und der Leistungsbewertung durch die Institution unterscheiden können. Wenn die Note im UB gleichgesetzt wird mit dem eigenen Selbstwert, erscheint noch besser verständlich, warum ein UB bei vielen LiV eine massive Stressreaktion mit heftigen somatischen Begleiterscheinungen erzeugt. Schließlich steht subjektiv der eigene Wert als Mensch auf dem Spiel.

Was passiert bei Stress?

Wenn unser Gehirn eine Situation als bedrohlich bewertet, werden neurobiologische Defensivsysteme aktiviert. Der Organismus wird, um sich in Sicherheit bringen zu können, mobilisiert. Die Energieproduktion wird angekurbelt, die Herz- und Atemfrequenz werden erhöht, im Gesicht entstehen rote Flecken. Der Muskeltonus steigt. Die Stimme wird flach und verliert an Modulation und der mimische Ausdruck verringert sich. Die Wahrnehmung von sozialen Signalen anderer Menschen wird unter anderem durch den verringerten Blickkontakt und durch eine Einschränkung der Hörfähigkeit reduziert. An anderer Stelle wird Energie eingespart: Die Verdauungsaktivität wird reduziert, wodurch unter Umständen Bauchschmerzen und ein trockener Mund entstehen können, denn auch der Speichelfluss ist Teil des Verdauungssystems. Viele Menschen leiden daher beim Reden vor anderen Menschen an einem trockenen Mund. In Untersuchungen konnte auch gezeigt werden, dass unter Stress bestimmte, für kognitive Denkprozesse zuständige Gehirnbereiche, funktional abgeschaltet werden: Stress macht dumm.

Eine körperliche Stressreaktion ist das letzte, was man im Unterricht, und erst recht in einem UB, gebrauchen kann. Zudem wirkt sich die Stressreaktion unwillkürlich auf den Stresslevel der Schülerinnen und Schüler aus und versetzt diese ebenfalls in einen latenten Stresszustand.

Mentale Bremsklötze im Unterrichtsbesuch

Die Gründe, weshalb ein UB als besonders belastend erlebt wird, sind individuell unterschiedlich. Es gibt jedoch typische Verhaltens- und Denkmuster, die einer-

seits den Stress erzeugen und zugleich konservieren.

Bremsklotz Nr. 1: Inneres Schrumpfen

Viele Menschen fühlen sich in Prüfungssituationen, und oft schon beim Gedanken daran, deutlich jünger, vielleicht nur noch so alt wie ein Kind. Wenn man sich im UB klein und schwach fühlt, kann man nicht einfach so tun, als wäre man eine selbstsichere Lehrperson. Inneres Schrumpfen ist eigentlich eine Teilamnesie von eigenen Kompetenzen und Erfahrungen, die man bereits erworben hat. Wer sich seiner Fähigkeiten und Erfolge während eines UB voll bewusst ist, kann sich nicht klein und schwach fühlen und nimmt den UB auch nicht als eine Bedrohung des eigenen Selbstwerts wahr. Die folgende Übung kann inneres Schrumpfen im UB verhindern.

Stress-Analyse

Schreiben Sie zu jeder Frage eine kleine Notiz.

1. Denken Sie an den nächsten UB oder erinnern Sie sich an einen UB, der nicht gut gelaufen ist und bei Ihnen Stress auslöst. An welche Situation denken Sie?
2. Wie viel Stress haben Sie jetzt in diesem Moment, wenn Sie daran denken? 1= gar kein Stress; 10=maximaler Stress
3. Welche Körperreaktionen haben Sie jetzt in diesem Moment, wenn Sie an den UB (zukünftig oder vergangen) denken?
4. Wie alt fühlen Sie sich, wenn Sie an den UB (oder an andere Prüfungssituationen) denken?

Anti-Schrumpf-Gedächtnisstütze

Das einfachste Mittel gegen inneres Schrumpfen ist die Anti-Schrumpf-Gedächtnisstütze. Mit Hilfe der Fragen können Sie ganz individuelle Erinnerungswörter finden, um Schrumpfen zu verhindern. Schreiben Sie folgende Punkte auf eine Karteikarte:

1. Ihr echtes Alter
2. Mindestens drei Beweise/Insignien für Ihr echtes Alter: z. B. Studienabschluss, eigene Wohnung, eignes Auto, Partnerschaft, Kinder ...
3. Was haben Sie im Leben schon erreicht? Notieren Sie: „Ich habe schon ... geschafft!“ (Sport-

- wettkämpfe, Prüfungen, Auftritte, Ausbildungen)
4. Was haben Sie schon erlebt, das Sie geprägt hat? Notieren Sie: „Ich habe ... schon erlebt!“ (große Reise, persönliche Projekte)
 5. Notieren Sie: „Ich kann gut ...!“ (reiten, malen, zuhören, fotografieren, planen)
 6. Ergänzen Sie den folgenden Satz: „Ich habe in meinem Leben rund ... Prüfungen (in Schule, Ausbildung, Studium, Führerschein etc.) abgelegt und überwiegend erfolgreich unter Zeugen bestanden. Meine Kompetenz ist eine bewiesene Tatsache, sonst wäre ich heute nicht hier im Vorbereitungsdienst.“

Lesen Sie nun Ihre Anti-Schrumpf-Gedächtnisstütze dreimal laut vor und wiederholen Sie anschließend nochmal die Stress-Analyse. Wie viel Stress haben Sie nun? Wie geht es Ihnen beim Gedanken an den nächsten UB?

Bremsklotz Nr. 2:

Den eigenen Unterricht nicht mögen

Der Unterricht bei einem UB ist Werbung in eigener Sache. Man zeigt, wie gut man ist und was man gelernt hat. Viele LiV richten die UB stark an den vermuteten Vorlieben der Ausbilderinnen und Ausbilder aus. Das kann zur Folge haben, dass man für den UB einen Unterricht plant, den man selbst nicht gut findet. Ein UB darf zwar ein bisschen Theater sein, wenn man aber gänzlich entgegen eigener Vorstellungen handelt oder den Unterricht, weil es nicht der eigene ist, nicht mag, kommt es zum inneren Konflikt. Wenn man aber den eigenen Unterricht nicht mag, wie soll man dann damit Werbung in eigener Sache machen?

Wenn Sie die folgende Fragen im Hinblick auf Ihren UB beantworten können, passt der Unterricht gut zu Ihnen. Wenn nicht, haben Sie Hinweise, was Sie verändern sollten.

- Wo ist der rote Faden in Ihrem Unterricht? Erklären Sie in drei Sätzen.
- Was gefällt Ihnen am Inhalt selbst richtig gut?
- Welche Methode in dem UB gefällt Ihnen selbst besonders gut?
- Auf welche Stelle im Unterricht freuen Sie sich am meisten?

- Auf welche Situation in Ihrem Unterricht werden Sie stolz sein?
- Was würde Ihnen als Schülerin/Schüler in Ihrem Unterricht besonders viel Spaß machen?

Bremskotz Nr. 3: Haltung und Verhalten passen nicht zusammen

Die eigene Rolle und Haltung als Lehrperson zu finden und die Entwicklung der Lehrpersönlichkeit ist ein lebenslanger Prozess, weil Menschen im Verlauf ihres Lebens Erfahrungen machen und sich verändern. In besonderen Lebensphasen kann diese Veränderung sehr rasant sein; der Vorbereitungsdienst gehört dazu. Wichtig für ein sicheres Auftreten ist die Übereinstimmung zwischen der eigenen Rolle und inneren Haltung und dem Verhalten bzw. der Kommunikation im Unterricht und mit den Kolleginnen und Kollegen. Stimmt dies überein, wird das als ein authentisches Auftreten wahrgenommen. Wenn die innere Haltung und das eigene Rollenverständnis nicht dem Verhalten im Unterricht entspricht, löst dies bei einem selbst und bei den Schülerinnen und Schülern Irritationen aus. Mit der folgenden Übung können Sie Ihrem authentischen Auftritt auf die Spur kommen.

Beginnen Sie die Beschreibung Ihrer Rolle und Haltung als Lehrperson anhand folgender Fragen. Entwickeln Sie weitere Fragen, die für Sie wichtig sind. Wenn Sie möchten, können Sie diese Fragen auch in das BRB-Modul einbringen und sich von Ihren Ausbilderinnen und Ausbildern unterstützen lassen:

- Welche grundsätzliche Botschaft ist Ihnen als Lehrperson wichtig?
- Für welche Werte stehen Sie ein?
- Welche Bedeutung hat Leistung für Sie?
- Durch welche Schulerfahrungen wurden Sie am meisten geprägt?

Übersetzen Sie nun Ihre Rolle und Haltung in konkretes Verhalten. Diskutieren Sie am besten mit einem Kollegen/einer Kollegin, wie Sie Ihre Rolle und Haltung im Unterricht zeigen können. Sie müssen dabei nicht auf jeden Punkt eingehen. Das Gesamtbild ist entscheidend:

- in der Kommunikation mit den Schülerinnen und Schülern

- in der Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern
- in Ihrem Verhalten als Lehrperson allgemein
- in Ihrem Auftreten in den ersten Sekunden zu Beginn des Unterrichts
- in Ihren Bewegungen und Ihrer Körperhaltung
- in dem Aufbau Ihres Unterrichts
- im Kontakt mit Ihren Kolleginnen und Kollegen

In diesem Beitrag wurde versucht, in aller Kürze die Psychodynamik von Auftrittsangst beim Unterrichtsbesuch zu beleuchten und die Wirkung einiger mentaler Bremsklötze zu erklären. Der Vorbereitungsdienst kann Anlass sein, sich professionelle Unterstützung zur Verbesserung der Emotionsregulation oder bei der Lösung hartnäckiger mentaler Bremsklötze zu gönnen. Die beschriebenen Übungen können dies nicht ersetzen. Nutzen Sie hierfür die kompetente Beratung der Ausbilderinnen und Ausbilder an den Studienseminaren.

Dr. Timo Nolle
Erziehungswissenschaftler, Systemischer Therapeut

Er arbeitet und forscht seit 2007 in der Lehrerbildung an der Universität Kassel. Er ist in freier Praxis als Coach und Therapeut mit den Schwerpunkten Prüfungs- und Auftritt coaching tätig und leitet Fortbildungen für Lehrpersonen und Ausbilderinnen und Ausbilder in der zweiten Phase der Lehrerbildung.

Bauer, J. (2005): *Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone*. Hamburg: Hoffmann und Campe
Bohne, M. (2016): *Klopfen mit PEP, Prozess- und Embodimentfokussierte Psychologie in Therapie und Coaching*. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag
Nolle, T. (2016): *Eignungsvoraussetzungen für einen sich ständig verändernden Beruf*. In: Annette Boerger (Hrsg.) *Eignung für den Lehrerberuf, Auswahl und Förderung*. Wiesbaden: Springer
Porges, S.W. (2010): *Die Polyvagal-Theorie: Neurophysiologische Grundlagen der Therapie*. Paderborn: Junfermann

Binnendifferenzierung und Individualisierung

Antworten auf Heterogenität im Klassenzimmer

Empirischen Studien zufolge betrachten Lehrerinnen und Lehrer individuelle Förderung zwar als wichtiges, anzustrebendes Ziel, zugleich aber auch als belastende Herausforderung, für die sie schlecht ausgebildet sind. Bildungspolitisch steht innere Differenzierung ganz weit vorn auf der Agenda pädagogischen Handelns. Das merken Schulen und Kollegien dann, wenn die Berichte der Schulinspektion eintreffen, die ihnen – bei ansonsten guten Zeugnissen – in der Regel fehlende oder unzureichende Maßnahmen in diesem Bereich vorhalten. Wie können Binnendifferenzierung und Individualisierung des Lernens gelingen?

Eine alte Geschichte

Im Jahre 1970 (!) forderte der Deutsche Bildungsrat, ein Expertengremium aus Wissenschaft und Politik zur Beratung der Kultusminister, die bestmögliche Förderung des Einzelnen, die Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen, Motivationen und Fähigkeiten der Lernenden und individualisierende Lernangebote „als vordringliche Aufgabe“ (S. 36). Aus dieser ‚vordringlichen‘ Aufgabe wurde auf Dauer wenig, vor allem deshalb, weil der seinerzeit angestrebte strukturelle Umbau der deutschen Schullandschaft (Stichwort Gesamtschule) im erwünschten Umfang nicht gelang. An Grund- und Förderschulen wurde und wird notwendigerweise differenziert und individualisiert. Aber das erscheint in der gymnasial geprägten Bildungsöffentlichkeit als Ausnahme, da das gegliederte Schulwesen (äußere Differenzierung) angeblich solcher Maßnahmen nicht bedarf.

Neue Dringlichkeiten

Manfred Bönsch, neben Wolfgang Klafki einer der pädagogischen Pioniere in Sachen Differenzierung von Unterricht, nennt mindestens sieben Kriterien, in denen sich unterschiedliche Lernbedingungen (Heterogenität) von Schülerinnen und Schülern festmachen lassen (Bönsch 2009, 36):

- die Auffassungsgabe
- das Lerntempo
- die Menge an Inhalten, die verarbeitet werden kann
- das Anspruchsniveau, das angemessen ist
- das Sprach- und Sprechniveau

- die Motivation
- die Fähigkeit zur Selbstorganisation

Verglichen mit Schulklassen aus den 1970er Jahren sind heute solche Unterschiede in den Lernausgangslagen erheblich größer geworden. Die Sozialisationsbedingungen haben sich stark verändert: „Man lebt als Einzelkind oder mit Geschwistern, mit arbeitslosen oder beruflich völlig überlasteten Eltern, mit der deutschen, der russischen, der türkischen Familiensprache, in Armut oder Überfluss, behütet oder verwahrlost.“ (Becker u.a. 2004, 1) Auch PISA-Daten belegen, und das war der Anstoß für die dann einsetzende Forderung nach Binnendifferenzierung, dass selbst die Klassen des gegliederten Schulsystems in sich immer heterogener geworden sind.

Differenzierungsmethoden

Voraussetzung für eine gelungene Binnendifferenzierung ist zuallererst die didaktische Grundüberlegung, welche Ziele und Kompetenzen alle Lernenden bezogen auf eine Unterrichtseinheit erreichen sollen – das Fundamentum. Daran anschließend: Auf welchen verschiedenen Wegen ist dieses Ziel zu erreichen? Schließlich: Welche Zusatzangebote für schnellere, motiviertere oder leistungsstärkere Lernende können gemacht werden? – das Additum.

Innere Differenzierungen lassen sich grob gesagt auf zwei Grundansätze reduzieren:

1. ist die Basis das eingeführte Schulbuch, dessen Materialien und Aufgabenstellungen ergänzt und erweitert werden;
2. existieren spezielle Verfahren offenen Unterrichts, die das Schulbuch nicht notwendig ausklammern müssen, im Kern aber auf selbst zusammengestellten Materialien beruhen. Die bekanntesten sind das Stationenlernen und die Planarbeit.

Zu 1. Die neuere Generation von Schulbüchern bietet mittlerweile mehr (Mathematik und naturwissenschaftliche Fächer) oder weniger (sozialwissenschaftliche Fächer) Differenzierungsmöglichkeiten an, meistens über Zusatzaufgaben und/oder -materialien. Für das Fundamentum ist es aber wichtiger,

an denjenigen Aufgabenstellungen zu arbeiten, die für alle Lernenden (meistens aber für den imaginären Durchschnittschüler_innen) formuliert sind. Eine gute Möglichkeit, sowohl Unter-, als auch Überforderungen zu vermeiden, ist die Entwicklung von Aufgabenpools für eine Unterrichtseinheit oder Teilen davon. Sie sind als sogenannte ‚Sternchenaufgaben‘ nach Schwierigkeitsgraden formuliert.

Das Beispiel aus dem Geschichtsunterricht (Auszug aus: Mumifizierung im Alten Ägypten) macht deutlich, welche Wahlmöglichkeiten die Lernenden haben, zumal sie auch zwischen den Anforderungsniveaus *, ** und *** von Aufgabe zu Aufgabe wechseln können.

Das Schulbuch als Grundlage der inneren Differenzierung zu nehmen, bietet den Vorteil, dass der Vorbereitungsaufwand nicht ins Unermessliche steigt. Gleichzeitig wird der lehrergesteuerte Unterricht nur in bestimmten Phasen geöffnet, was gerade für erste Schritte auf dem Weg zur Binnendifferenzierung günstig sein kann.

Zu 2. Das sieht bei der Plan- und Stationenarbeit anders aus: Der Aufwand zur Erstellung und Bereitstellung von Materialien ist erheblich größer – allerdings nur beim ersten Mal – und der Unterricht wird über längere Phasen für individuelles oder kooperatives Lernen geöffnet. Im Übrigen soll es Kollegien geben, in denen Kooperation von Fachkolleginnen und -kollegen kein Fremdwort, sondern geübte Praxis ist. Dann kann man selbst vom Wochenplan anderer profitieren und diese von den eigenen Anstrengungen für ein Lernen an Stationen. Besonders das Stationenlernen, bei dem ein Gegenstand (im Kunstunterricht

z. B. Gestalterische Mittel) in Teilbereiche sequenziert wird (Farbkontraste, Nah und Fern, Hell und Dunkel, Perspektiven etc.) zeichnet sich eine gute Konzeption unter anderem dadurch aus, dass unterschiedliche Lerntypen und Lernzugänge Berücksichtigung finden: Neben Texten und Bildern auch Videos und auditive Zugänge, ggf. auch Gegenstände und Rohmaterialien.

Die Lernenden können die Reihenfolge der Bearbeitung der Stationen frei wählen, bestimmen selbst ihr Lerntempo und ihren Lernrhythmus (innerhalb einer allgemeinen Zeitvorgabe) – ein sehr hoher Grad an innerer Differenzierung. Auch bei diesem Verfahren gilt: Das Fundamentum muss festgelegt werden, entweder durch eine Kombination von Pflicht- und Wahlstationen oder dadurch, dass alle Stationen Pflicht- und Wahlaufgaben enthalten.

Differenzierungsfallen

Individualisierung von Lernen durch innere Differenzierung wäre falsch verstanden, wenn es ein gemeinsames Lernen an einem gemeinsamen Inhalt nicht mehr gäbe. 25 Lernende, die nach ihren individuellen Curricula arbeiten, entsprechen nicht dem Bild differenzierten Unterrichts. Deshalb sind mindestens vier Grundelemente zu beachten:

1. Differenziertes Lernen sollte auf bestimmte Phasen des Unterrichts beschränkt sein, besonders auf diejenigen, in denen es um die Erarbeitung von Inhalten geht.
2. Mehr als drei Differenzierungsniveaus sind wenig sinnvoll, weil sie Unterricht überkomplex machen und angesichts vorhandener Klassenstärken auch unrealistisch sind.

Beispiel für Sternchenaufgaben im Fach Geschichte

* Nenne den entscheidenden Grund für die Mumifizierung.	** Erkläre den Zusammenhang zwischen Jenseitsglauben und Mumifizierung.	*** Erläutere die Bedeutung der Mumifizierung unter Einbeziehung sozialer Unterschiede.
* Unterstreiche alle Wörter, die verdeutlichen, aus welcher Schicht der Mumifizierte stammte.	** Erstelle eine Tabelle, aus der hervorgeht, aus welcher Schicht der Mumifizierte stammte.	*** Erläutere, was die Quelle über die soziale Schicht des Mumifizierten aussagt.

3. Bei kooperativen Lernformen sollte Differenzierung nicht nach leistungshomogenen Paaren oder Gruppen erfolgen, weil die Kluft zwischen Stärkeren und Schwächeren ansonsten immer größer würde. Im Übrigen zeigen gut angelegte Gruppenarbeiten, wie sehr unterschiedliche Talente voneinander profitieren können.
4. Lernenden sollte nicht immer und überall freigestellt werden, mit welchen Lernzugängen und Lernstrategien sie arbeiten. Immer nur über bildliche Darstellungen Zugang zu einem Thema zu bekommen oder ständig nur Mind-Maps zur Ergebnissicherung anzufertigen, ist öde und verhindert das Anwenden eines breiten Spektrums von Arbeitsverfahren und -techniken.

Differenziertes Lernangebot – einheitliche Tests (Klausuren)?

Wenn in Lernprozessen viele Wege zum Ziel führen, ist nicht einsichtig, warum dies bei Leistungsüberprüfungen anders sein soll. Es ist möglich, auch bei Tests und Klausuren mindestens für die ein oder andere Aufgabe Material- und Aufgabenpools mit unterschiedlichen Zugängen, Anspruchsniveaus und Hilfen zu entwickeln (vielfältige Beispiele aus unterschiedlichen Fächern bei Müller 2012, 177–197). Den Lernenden wäre damit ein Angebot gemacht, das sie aus Lernphasen bereits kennen und nunmehr bei der Leistungserbringung anwenden können. Eine Vorgabe von Mindestanforderungen für eine sehr gute bis ausreichende Leistung (Zahl der zu erreichenden Sternchen oder Punkte) böte den Schülerinnen und Schülern hinreichende Transparenz, um ihre eigenen Wege zum Ziel wählen zu können.

Peter Adamski
Ehemaliger Lehrer

Fachdidaktiker und Autor zahlreicher Veröffentlichungen zur Geschichtsdidaktik.

Adamski, Peter: Auf vielen Wegen in das Land der Pharaonen. Innere Differenzierung im Geschichtsunterricht, in: *Geschichte lernen*, H. 131, 2009, S. 2-13

Becker, Gernot u.a. (Hrsg.): *Heterogenität. Unterschiede nutzen – Gemeinsamkeiten stärken*. Friedrich Jahresheft XXII, Seelze-Velber 2004

Bönsch, Manfred: *Erfolgreiches Lernen durch Differenzierung im Unterricht*, Braunschweig 2009

Buholzer, Alois, Kummer Wyss, Annemarie (Hrsg.): *Alle gleich – alle unterschiedlich. Zum Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht*, Seelze-Velber 2010

Deutscher Bildungsrat: *Strukturplan für das Bildungswesen*, Stuttgart 1970

Müller, Frank: *Differenzierung in heterogenen Lerngruppen*. Praxisband für die Sekundarstufe I, Schwalbach/Ts. 2012

Classroom-Management als Fachlehrerin oder Fachlehrer

Am Beispiel einer Unterrichtseinheit in einer 9. Klasse „Gedichte interpretieren – einen Stop-Motion-Film produzieren“ soll hier skizziert werden, wie man als Fachlehrerin/Fachlehrer die Lerngruppe begleiten, motivieren und eine lernförderliche Atmosphäre schaffen kann.

Beziehungen gestalten

Ich unterrichte diese Schülerinnen und Schüler seit der 5. Klasse circa vier Wochenstunden im Fach Deutsch. Weitere Stunden oder Fächer habe ich in dieser Klasse nicht, ich bin also für diese Lernenden das, was man einen klassischen „Fachlehrer“ nennt. Und trotzdem habe ich von Anfang an versucht, zu jedem dieser 26 Kinder einer ganz normalen (heterogenen) Gesamtschulklasse eine tragfähige Beziehung aufzubauen. Neben einer freundlichen Unterrichtsatmosphäre und respektvollem Umgang miteinander, gelingt dies vor allem durch wertschätzende Kommunikation und dadurch, dass das betont wird, was die/der Lernende gut macht und dass ihre/seine Entwicklungsfelder zwar benannt werden, aber nicht im Vordergrund stehen. So fanden sich kleine, wertschätzende Kommentare unter den Deutscharbeiten und ich gab ihnen motivierende Rückmeldungen zu den Notenbegründungen am Ende des Schuljahres.

Die Eltern für sich gewinnen

Auf dem ersten Elternabend in dieser Klasse stellte ich mich selbstverständlich als Deutschlehrer vor und, obwohl mein Start in der Klasse alles andere als harmonisch war, habe ich mich bei den Eltern nicht über die „schlimme“ Klasse beklagt, sondern habe mich bei ihnen bedankt, dass sie mir so lebendige, kreative und selbstbewusste Kinder geschickt hatten.

Dies wirkte Wunder, die Kinder wurden zusehends aufgeschlossener, vertrauten mir in ihren „Freien Texten“ Dinge an, die sie wohl eigentlich keinem Lehrer erzählen wollten und fassten Vertrauen zu mir, das heißt unsere Beziehung wurde tragfähig und belastbar. Damit meine ich, dass ich ihnen auch etwas zumuten konnte, was ihrer Anstrengung bedurfte, denn wie mir ein Schüler dieser Klasse gleich beim Kennenlernbingo in der ersten Stunde gesagt hatte, lese er

grundsätzlich nicht, höchstens die Anleitung zu einem neuen Computerspiel.

Immer respektvoll bleiben

Trotz aller Bemühungen gab es einige vor allem männliche Schüler, die mir immer noch recht distanziert gegenübertraten. Diese zeigten mir nur ihre coole Gelassenheit, gingen auf Smalltalkangebote auf dem Schulhof kaum ein und erschwerten mir so erheblich, auch zu ihnen eine gute Beziehung aufzubauen. Vor allem waren das sehr leistungsstarke Jungen, die auch ohne meinen Deutschunterricht hervorragende Kompetenzen im Lesen und Schreiben aufgebaut hatten. Und einige dieser Schüler versuchten es auch mit kleinen Provokationen vor der gesamten Klasse, sei es, weil sich ein Schreibfehler an der Tafel eingeschlichen hatte („... so etwas will Deutschlehrer sein“) oder sich ein Schüler ungerecht behandelt fühlte.

Für eine vertrauensvolle Atmosphäre ist es sehr wichtig, dass man kontrolliert reagiert, niemanden bloßstellt oder demütigt, sondern sachlich bleibt, die Klärung der Angelegenheit nur mit den Betroffenen in Aussicht stellt usw. Denn diese „Gespräche“ vor der Klasse sind für alle ein wichtiger Indikator für die „Authentizität“ der Lehrkraft. Tut der nur so freundlich, aber wenn es wirklich mal „zur Sache“ geht, packt er die Disziplinar- und Notenkeule aus oder bleibt er auch in „Krisensituationen“ respektvoll und sachlich? Dies ist nicht immer einfach und auch Lehrer sind Menschen mit Emotionen, aber respektvoller Umgang lohnt sich in jedem Fall und wenn einem doch mal etwas herausgerutscht ist, was man besser nicht gesagt hätte, dann hilft eine ehrliche Entschuldigung.

Vertrauen wagen

Gedichte und ihre Interpretation gehören zum festen Bestandteil des Deutschunterrichts. Fragt man Schülerinnen und Schüler in höheren Klassen der Sek. I, warum es ihrer Meinung nach wichtig sei, Gedichte im Deutschunterricht zu behandeln, dann hört man oft, weil das in den Prüfungen zur Mittleren Reife und zum Abitur gebraucht wird. Um dem etwas entgegenzusetzen und weil sich die Lerngruppe schon öfter mit

Gedichten, ihrer formalen Analyse und Interpretationszugängen usw. beschäftigt hatte, wollte ich dieses Mal den Schwerpunkt auf sinnliche Erfahrung und den emotionalen Zugang zu Gedichten legen. Inspiriert hat mich ein Artikel aus der Reihe „Deutsch 5–10, Heft 24/2010“ aus dem Friedrich Verlag, in dem die Idee der Gedichtinterpretation mithilfe von Stop-Motion-Filmen beschrieben ist. Ich habe aber wenig Ahnung vom Filmschneiden und von Vertonung, habe noch nie einen Stop-Motion-Film hergestellt und hatte ziemlichen Respekt vor dieser produktorientierten Unterrichtseinheit. Ich weiß noch, dass ich lange darüber nachdachte, ob ich ein solches Wagnis eingehen kann und schließlich entschloss ich mich, der Klasse gegenüber sehr offen von meinen Ängsten zu berichten und sie mit in die Verantwortung für ein gutes Ergebnis einzubinden.

Prozess begleiten

Nach der Vorstellung der geplanten Unterrichtseinheit sollten sich die Lernenden zu viert in Kleingruppen finden, die ich durch eine Auswahl verschiedener Gedichte und der entsprechenden Zuordnung von Interessenten an inhaltlichen Aspekten orientiert wissen wollte. Das hat leider nicht geklappt, da es für die meisten wichtiger ist, mit ihren Freundinnen und Freunden zusammen zu arbeiten als an einem bestimmten Thema oder Gedicht. Am Ende blieben vier, fünf Schülerinnen/Schüler übrig, die in keine andere Gruppe, aber die auch nicht zusammen arbeiten wollten. Hier war jetzt Begleitung und Beratung wichtig.

Zunächst habe ich jedes Mitglied der „Gruppe“ aufschreiben lassen, welche Bedenken es hinsichtlich der Arbeit in dieser Gruppe hat. In einem gemeinsamen Gespräch habe ich anonymisiert einige der Bedenken vorgelesen und gemeinsam mit der Gruppe Lösungsmöglichkeiten erörtert, so wurde geäußert, dass man Angst habe, am Ende alles allein machen zu müssen. Hier konnten wir mit einer klaren, schriftlichen und terminierten Aufgabenverteilung Abhilfe schaffen. Auch die Angst, durch schwache Leistungen anderer eine schlechte Note zu bekommen, haben wir dahingehend geklärt, dass ich mir am Ende die Reflexion jedes Gruppenmitgliedes anschau und auch bereit bin, differenzierte Noten zu geben, so dass keiner

durch die Mitarbeit in dieser Gruppe benachteiligt werden sollte. Am Ende konnten sie sich gemeinsam auf ein Gedicht einigen und fingen mit der Bearbeitung an. Hier hat mir vor allem geholfen, dass die Kinder mir vertrauten und ich ihre Sorgen und Bedenken ernst genommen habe.

Feedbackkultur pflegen

Nach der ersten Phase dieser Unterrichtseinheit oder besser dieses Projektes habe ich alle Schülerinnen und Schüler in einem Stuhlkreis versammelt. Jede Gruppe hatte sich bis dato für ein Gedicht entschieden. Sie haben es nach ihren bisherigen fachspezifischen Methoden analysiert und interpretiert und sich erste Gedanken zur filmischen Umsetzung gemacht. Jetzt sollten sie dieses Zwischenergebnis vor der ganzen Klasse darstellen. Damit wollte ich zweierlei erreichen: Zum einen, dass sie voneinander lernen, Anregungen bekommen, ihre Gedanken formulieren und so selbst zu mehr Klarheit in ihrem Prozess kommen. Zum anderen ist das gemeinsame Gespräch auch eine Würdigung dieses Zwischenergebnisses, auf das alle, die gesamte Klasse, stolz sein können.

Es sollen keine Einzelkämpfer gefördert oder Gruppen gegeneinander ausgespielt werden, sondern diese Arbeit als Klassenprojekt verstanden werden. Nach der Kurzpräsentation konnte sich die präsentierende Gruppe eine kurze Rückmeldung holen, die ritualisiert und von Anfang an nach dem Schema

- das hat mich beeindruckt
- das ist mir aufgefallen
- ich gebe euch den Tipp

eingeführt wurde. So entstand eine wertschätzende Atmosphäre, die am Ende auch in einen kurzen Applaus mündete und der Klasse die Vorstellung auf einen erfolgreichen Abschluss dieses Projektes ermöglichte.

Gemeinsam Schwierigkeiten überwinden

Bevor das Projekt ein Erfolg wurde und fünf Stop-Motion-Filme fertiggestellt wurden, gab es verschiedene technische Hürden zu überwinden. Die eine war die Frage nach Fotokameras und Stativen. Ich selbst konnte zwei Kameras (darunter meine persönliche

Spiegelreflexkamera → Vertrauen wagen) und zwei Stative zum Equipment beisteuern, was natürlich bei fünf Gruppen zu wenig ist. Fotoapparate brachten dann auch einzelne Schülerinnen und Schüler mit, das Problem waren die Stative. Auch hier konnten wir kreative Lösungen finden. Wir befestigten eine Kamera mit Klebeband an einem Schultisch, rückten diesen vor die Tafel und die Schülerinnen und Schüler zeichneten die verschiedenen Bilder ihres Motives an die Schultafel. Schließlich wurden auch Probleme mit Speicherkarten, fehlenden Batterien oder den Laptops, auf denen die Bilder (im Schnitt pro Film über 200) zu einem Film verarbeitet wurden, gelöst und am Ende hatten wir fünf, wie ich finde, hervorragende Interpretationen der Gedichte vorliegen und haben alle Filme mit den Überlegungen der jeweiligen Gruppe vor der Klasse präsentiert.

Fazit

Die wichtigsten Bausteine einer guten Klassenführung – auch als Fachlehrerin oder Fachlehrer – sind ein respektvoller Umgang miteinander, Authentizität der Lehrperson, möglichst zu allen

Schülerinnen und Schülern eine gute Beziehung aufbauen und die Bedenken und Ängste der Lernenden ernst nehmen und im Gespräch in Gelingensbedingungen umwandeln.

Wenn man dabei als Lehrender Lernender bleibt und neugierig und offen den Prozess begleitet, ändert sich auch die eigene Rolle. Weniger der „allwissende“ Lehrer, der Weg und Ergebnis bereits kennt und seine Schülerinnen und Schüler lediglich nachvollziehen und einüben lässt, sondern hin zum Lernbegleiter, der sich zum Beispiel erklären lässt, wie man einen Film vertont, zeitliche Absprachen zusammen mit der Lerngruppe trifft und sich ein Stück weit vom Ergebnis überraschen lässt.

Mike Zergiebel

Lehrer an der Helene-Lange-Schule in Wiesbaden



In der Schule mitbestimmen

Schule mitgestalten

Beginnt eine LiV, also eine Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, ihre pädagogische Ausbildung, kommen viele neue Eindrücke, Begegnungen und vor allem auch Anforderungen auf sie zu. Kolleginnen und Kollegen, unbekannte Klassen und die Schulleitung – alle haben spezifische Erwartungen an sie. Insofern werden Schule und Ausbildung zunächst weniger als Systeme erlebt, die man mitgestalten kann, sondern eher als Systeme, deren Anforderungen zu erfüllen sind. Die LiV sieht in ihrer Ausbildung und der Arbeit in der Schule durch eher schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Zeit oder zu große Klassen oft wenig Ansatzpunkte, Schule wirklich mitzugestalten und sie zu verändern.

Erfolgt nach Ende der Ausbildung die Einstellung in den Schuldienst und muss man als junge Lehrkraft plötzlich mit voller Stundenzahl unterrichten, so wird es zunächst kaum anders sein. Daher ist es gerade wichtig, sich zu verdeutlichen, wie man Schule verändern, an seinem Arbeitsplatz unter Umständen pädagogisch sinnvoller arbeiten und auch die Arbeitsbedingungen verbessern kann. Leider gehören hierzu nicht die Bedingungen, die das Kultusministerium vorgibt, wie beispielsweise die Anzahl der zu leistenden Unterrichtsstunden nach Pflichtstundenverordnung, die Klassengrößen und die Zuweisung von Lehrkräften an die Schule. Solche Bedingungen sind nur langfristig durch politische und gewerkschaftliche Forderungen und Aktivitäten zu verändern.

An der Schule selbst gibt es daher nur begrenzte Spielräume für Veränderungen, die jedoch genutzt werden sollten. Leitet die Schule Veränderungsprozesse ein, werden hierzu Ausschüsse, Teams oder Steuergruppen gebildet, an denen man sich beteiligen kann. Entscheidungen über Gelder, die der Schule zustehen – auch in Vorbereitung von Gesamtkonferenzen – kann man zum Beispiel in Haushalts- oder Finanzausschüssen mit treffen. Andere Entscheidungen werden in Fachkonferenzen vorbereitet. Die Gesamtkonferenz der Lehrkräfte beschließt hingegen Grundsätze zu vielen pädagogischen Fragen, aber auch zur Unterrichtsverteilung und für die Stunden-, Aufsichts-, und Vertretungspläne (§133 Hessisches Schulgesetz HSchG). Sie kann demnach Ausschüsse bilden und ihnen Aufgaben zur Beratung und Beschlussfassung übertra-

gen. Grundsätzlich beschließt die Gesamtkonferenz der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die pädagogische und fachliche Gestaltung der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule.

Ein sehr wichtiges Organ der Beratung und Beschlussfassung ist auch die Schulkonferenz. Darin wirken Lehrerinnen und Lehrer, Eltern sowie Schülerinnen und Schüler zusammen. Vertreterinnen und Vertreter der Lehrkräfte, die auf einer Gesamtkonferenz gewählt werden, stellen die Hälfte der Mitglieder dieser Konferenz. Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat den Vorsitz inne (§ 128 HSchG). In der Schulkonferenz sollte unbedingt einmal mitgearbeitet werden, denn sie entscheidet grundsätzlich über die Entwicklung einer Schule, das Schulprogramm, Veränderungen der Schule, den schuleigenen Haushalt und vieles mehr. Hierzu gehören auch die Entscheidung über die Einrichtung eines Ganztagsangebots und seine Gestaltung, über die Verteilung des Unterrichts im Rahmen der Kontingent-Studentafel, über die Zusammenarbeit mit anderen Schulen und außerschulischen Einrichtungen, über die Schulordnung, über die Grundsätze für Hausaufgaben und Klassenarbeiten und auch über die Antragstellung auf Umwandlung in eine Selbstständige Schule (§ 129 HSchG).

Um seinen Arbeitsplatz im Rahmen des Möglichen sinnvoll zu gestalten, sollten die Möglichkeiten der Mitbestimmung in der Schule weitestgehend genutzt werden. Dabei stellt sich auch die Frage, wie dies wirkungsvoll vorbereitet und durchgeführt werden kann. Natürlich ist es sehr hilfreich, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen und abzusprechen, denn als Einzelkämpfer oder -kämpferin wird man wenig erreichen. Folglich sind auch der Austausch und die Absprache in einer GEW-Schulgruppe ebenfalls ziemlich nützlich.

Heike Lühmann

Heike Lühmann war Lehrerin an der Goethe-Schule in Kassel und lange Jahre Leiterin des Referats Aus- und Fortbildung der GEW Hessen.

Lehrproben und Lehreralltag

Wenn Lerninhalte zur Nebensache werden

Im Roman „Die Feuerzangenbowle“ hat der Schüler Hans Pfeiffer mit einem Lehrer zu tun, der so unbedeutend ist, dass er in die Verfilmung gar nicht erst Eingang gefunden hat. Er heißt „Müller 2“ und wird nur mit wenigen Sätzen beschrieben: „Seine Stunden flossen in ermüdender Sachlichkeit dahin, und wenn sie vorüber waren, hatte man zwar das Gefühl, etwas gelernt, nicht aber, einen Lehrer gehabt zu haben.“

In dieser Farblosigkeit wirkt er erzähltechnisch nur als Kontrastfigur. Sein Kollege Bömmel tritt dafür umso farbiger mit seiner Stunde über „de Dampfmaschine“ hervor: „Dafür entschädigte allerdings der Bömmel.“ Er darf im Film etwas sagen, was nicht der Romanvorlage entnommen ist, aber seine pädagogische Gestalt umso deutlicher konturiert. Er sagt nämlich: „Et steht übrigens alles im Buch, wat ich saje.“ Dann hält er einen Augenblick inne, sein Gesicht verzieht sich zu einem leichten Lächeln, und er fügt hinzu: „Nur nit so schön!“

Darin steckt eine tiefe pädagogische Weisheit. Der Lehrer ist in einem gelingenden Lernprozess für seine Schüler viel mehr ein Lernmedium als alles andere, was sonst darunter firmiert. Lob und Tadel können nur dann ihre erzieherische Wirkung entfalten, wenn sie authentisch formuliert und ernst gemeint sind. Sie werden wirkungslos, sobald ein Schüler den Eindruck gewinnt: „Das sagt der doch nur, um mich zu ermutigen.“

Gleiches gilt für jede Motivation im Unterricht. Sie wirkt nur in dem Maße, in dem sie sich nicht als Motivation inszeniert, sondern von der Authentizität lebt, in der die im Unterricht zu behandelnde Sache in der Lehrerpersönlichkeit Gestalt gewinnt.

Was ist guter Unterricht?

Solche einfachen Sachverhalte sind in der heutigen gymnasialen Lehrerbildung allerdings nur schwer zu vermitteln, wenn in vernebelnden Sprachspielen über „guten Unterricht“ geredet wird. Die Suggestionskraft vieler pädagogischer Überredungsbegriffe wird von den Betroffenen erst bemerkt, wenn sie davon infiziert sind. Wer will schon ernsthaft etwas gegen Ganzheitlichkeit, Offenheit, Selbsttätigkeit, Koopera-

tion und Produktionsorientierung einwenden? Und wer will das Plädoyer dafür wagen, Schüler „frontal“ zu unterrichten, sie gar zu „instruieren“ und dem Unterrichtsstoff gegenüber in die passive Konsumentenrolle zu drängen? Wo das Wort „frontal“ für den Außenstehenden Assoziationen der Feindseligkeit wachruft, die der Duden durch Wortzusammensetzungen wie „Frontalangriff“ oder „Frontalzusammenstoß“ bezeugt, widerstehen Schüler dieser verbalen Suggestionskraft in der Regel, wenn sie im Alltag erfahren, was ungeachtet aller positiven Konnotation hinter „ganzheitlichen“, „offenen“ und „kooperativen“ Unterrichtsformen in Wirklichkeit steht. So kann es durchaus geschehen, dass sie auf einen Lehrer mit der Frage zukommen: „Können Sie nicht bei uns mal eine Stunde Frontalunterricht machen? Wir haben gerade wieder modernen Unterricht.“

Da war soeben Gruppenarbeit arbeitsteilig organisiert worden, und damit die Schüler sich bei deren Vorbereitung und Durchführung gegenseitig kennenlernten, wurden die Aufgaben nicht von vornherein an namentlich bestimmte Schüler vergeben, sondern an denjenigen, der als letzter Geburtstag hatte, an diejenige, deren Anschrift die niedrigste Hausnummer hat, oder an den, dessen zweiter Buchstabe im Vornamen als erster im Alphabet vorkommt. Es ist kein Wunder, dass nicht nur Oberstufenschüler, die so etwas ertragen müssen, sich dadurch infantilisiert fühlen. Sie sagen selbst, man sei hier nicht im Kindergarten (was übrigens eine Beleidigung des Kindergartens sein dürfte).

Die Funktionen, die auf diese Weise vergeben werden, sind die des Protokollanten, des Berichterstatters für die anschließende Präsentation vor dem Plenum und vor allem die des Zeitnehmers, der die Uhr im Auge behält. Damit wird unter den Schülern eine Gestalt der „Vollbeschäftigung“ hergestellt, die genauso künstlich ist wie diejenige, die einst von sozialistischen Staaten propagandistisch herausgekehrt wurde. Der methodische Aufwand solcher Unterrichtsformen steht in keinem Verhältnis zum gewünschten Lernerfolg. Aus Verärgerung verabschiedete eine Schülerin jüngst mehrere Stunden lang eine Studienreferendarin mit der Feststellung: „Heute haben wir schon wieder nichts gelernt.“

Aufwand und Lernerfolg

Die Asymmetrie von methodischem Aufwand und Lernerfolg findet ihre Grundlegung in der allseits geforderten „Kompetenzorientierung“. Wer die Zielformulierung in den Unterrichtsentwürfen von Referendaren liest, wird feststellen, dass auffallend oft Kompetenzen „erweitert“ oder „vertieft“ werden oder für etwas schon Bekanntes neu „sensibilisiert“ werden müssen. Der Lerninhalt gerät dabei zur Nebensache und wird zum austauschbaren Medium; die jeweilige Kompetenz ist zum eigentlichen Planungsziel geworden. Nicht selten tritt dabei der Unterricht auf der Stelle.

Für Referendare kann eine solche Ausbildung auf den ersten Blick von fragwürdigem Vorteil sein. Gerade solche Lehramtsanwärter, die fachwissenschaftlich nur lückenhafte Kenntnisse aufzuweisen haben, entdecken schnell, dass sie hinter den sogenannten schülerorientierten Arbeitsformen ihre eigenen Defizite verstecken können, wenn der Lehrer nur noch Impulsgeber und Prozesshelfer für selbstgesteuerte Lernprozesse ist, die der Schüler angeblich autonom in die Hand nimmt.

Schüler durchschauen einen solchen Spuk schnell. Allerdings machen sie ihn in entscheidenden Situationen mit. Bei anstehenden Unterrichtsbesuchen durch die Seminarausbilder – den sogenannten Lehrproben – wollen sie nämlich den Referendaren helfen zu bestehen. Hier wird dann die eingangs genannte Paradoxie pädagogischen Motivierens auf eine Weise wirksam, welche Simulationsprozesse fördert, die mit dem Unterrichtsalltag nicht mehr das Geringste zu tun haben. Weil Schüler durchschauen, was Referendare gerade vorhaben, lassen sie sich in Prüfungssituationen brav zur gewünschten Leistung motivieren, die sie im Unterrichtsalltag aus dem gleichen Grund verweigern würden.

Auf diese Art entsteht ein Teufelskreis: Die Schüler erwecken bei den „Lehrproben“ gegenüber den Ausbildern den Eindruck, sie würden die besagten Arbeitsformen bereitwillig akzeptieren, und die Ausbilder sind dann umso mehr von der Effizienz ihrer methodischen Ansätze überzeugt.

So entsteht eine Lehrerausbildung, in der Referendare für das Bestehen ihrer „Lehrproben“ ausgebildet werden. Danach aber sind sie oft schutzlos dem Unterrichtsalltag ausgeliefert. Denn jetzt nehmen die Schüler nicht mehr solche Rücksicht, die sie ihnen als Referendaren noch entgegengebracht haben. Hans Pfeiffer hätte heute bei modernem schüler- und kompetenzorientiertem Unterricht nicht nur das Gefühl, keinen Lehrer gehabt zu haben.

Professor Dr. Gerd Neuhaus

Der Autor dieses Gastbeitrags war als Fachleiter in der Lehrerausbildung tätig und ist Studiendirektor am Bischöflichen Abtei-Gymnasium in Duisburg-Hamborn sowie außerplanmäßiger Professor für Fundamentaltheologie an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum.

Die Veröffentlichung seines Beitrags, der zuerst in der FAZ erschien, erfolgt mit seiner freundlichen Genehmigung. Der leicht gekürzte Beitrag wurde der HLZ 12/2009 entnommen.

Morgens, halb zehn in Deutschland ...

Im Klassenzimmer 2.0

Morgens, halb zehn in Deutschland ... Die Grundschullehrerin sitzt lässig an ihrem Pult, greift entspannt lächelnd zu ihrem Knoppers, das sie gemütlich vor der bunt bemalten Tafel verzehrt.

Soweit das landläufige Bild – oder zumindest das der Werbung – einer Lehrerin und ihres Klassenzimmers. Die Realität sieht anders aus, denn die beschaulichen, idyllisch anmutenden, nicht selten privat subventionierten Klassenräume sind längst multimedial „upgedatet“, sofern ein Schulträger gerade die Lust verspürt, mit dem ein oder anderen Prestigeobjekt ein Exempel für die nächsten Wahlen zu statuieren – weitergehender Sinn fraglich.

So wird man also zur Smartboardschule – Tafeln raus, Smartboard rein, kein Protest, man bekommt ja schließlich was geschenkt. Eine Lehrerin hier beißt also nicht in ihr Knoppers, sondern versucht, die Dokumentenkamera über dem Schulbuch so zu positionieren, damit mit einem Klick das abfotografierte Bild direkt auf dem Smartboard erscheint. Nach ca. fünfminütigem Nachjustieren ist das Bild zwar immer noch nicht gerade, dafür gibt die Kamera ihren Geist auf. Hätte die Kollegin doch nur alles auf ihrem privaten – weil die Schule keine zur Verfügung stellt – USB-Stick vorbereitet ... Und jetzt?

Am besten doch alles per Hand zeichnen und schreiben. Hat ja auch seine gute Seite. Das abfotografierte Bild hätte unsere Kollegin als Digitalisat ohne teure Lizenz, die sich weder Schule noch Schulamt leisten kann/ will, aus urheberrechtlichen Gründen sowie so nicht speichern dürfen. Das wurde bei der einen mickrigen Fortbildung zum Thema natürlich nicht erwähnt, vielmehr sind alle ganz entzückt von den Möglichkeiten, die ein Smartboard zu bieten hat, was von Konferenz zu Konferenz tapfer von Begeisterten „multipliziert“ wird. Was auch vollkommen richtig so ist, wurden die Smartboards doch ohne jegliche Schulung des Kollegiums installiert, jede/r aufgefordert, die Software auf dem Privat-PC im heimischen Arbeitszimmer aufzuspielen und dann mal „mutig auszuprobieren“. Vielleicht gehörte man aber auch zu den vier glücklichen Personen an der ganzen Schule, die das Begleitbuch abgegriffen hatten und sich während ihrer Ferien nichts schöneres vorstellen konn-

ten, als sich nebenher noch für das neue Medium fit zu machen.

Doch zurück zu unserer Kollegin. Die will gerade genüsslich ihr Knoppers verspeisen, als sich das Smartboard von selbst abschaltet. Was ist denn nun wieder los? Ihr schwant Böses: Beamer und Belüftung des Smartboards sind total verstaubt – stimmt, das Reinigungspersonal kümmert sich darum nicht, deshalb hatte die Schule ja extra einen Handstaubsauger angeschafft, damit jede Kollegin selbst Hand anlegen kann ... Also schnell ins Sekretariat – hoffentlich hat gerade niemand anderes das gute Stück ausgeliehen! Gottseidank, das Ding ist da und verrichtet nach halsbrecherischer Akrobatik unserer Kollegin auch zuverlässig seine Arbeit. Heureka, das Smartboard lässt sich wieder hochfahren! Aber wieder nix mit Knoppers – die Pause ist vorbei und nun steht Freihandzeichnen und -schreiben mit einer viel zu dicken Stiftattrappe auf dem Programm.

Zugegeben, die Kalligrafiesoftware würde ja zu einer Verfeinerung des Schriftbildes beitragen, diese kann nur leider weder heruntergeladen noch aktualisiert werden, weil – aus Kostengründen versteht sich – nur die Hälfte der Schule mit einem Internetanschluss ausgestattet ist. Leider kann daher das innovative, arbeitssparende Transfernetzwerk, welches mit für alle zugänglichem Unterrichtsmaterial angereichert werden soll, nur von der Hälfte des Kollegiums genutzt werden.

Die Kinder schauen gebannt nach vorne, die Lehrerin zieht einen ersten Strich, dann wird der Bildschirm grau: „Bitte neu kalibrieren.“ – Schallendes Gelächter, Aufmerksamkeit ade. Die Kollegin stutzt und reckt sich dann über die ganze Fläche des Smartboards, um mit dem Stift dem kleinen roten Punkt nachzuspringen, der für den Vorgang immer wieder an einer anderen Stelle erscheint. Geschafft!

Jetzt aber präzise losgelegt ... naja, die Schrift sieht dennoch so unbeholfen aus, als würde man mit der Computermaus Freihandzeichnungen mit paint anno 1995 ausprobieren – ein unheimlicher Autoritätsgewinn. Ständige Nachfragen, ob das denn ein i-Punkt oder ü-Striche sind, und Belehrungen, dass man den

Bogen vom ‚g‘ immer bis ganz unten „in den Keller“ ziehen muss. Unter entwicklungspsychologischer Perspektive preist unsere Kollegin den Scharfsinn ihrer Schützlinge und freut sich, dass alle im konkretoperationalen Stadium angekommen sind.

Unter menschlicher Perspektive ist das Maß nun voll: Die Lehrerin verlässt das Klassenzimmer 2.0, verlangt von allen Kindern, ihr Buch aufzuschlagen, bespricht mit ihnen das Bild, das sie vorher abfotografieren wollte, schreibt die Überschrift gut leserlich an die Seitentafel (kein Gelächter, keine Widerworte), lässt die Schüler arbeiten und belohnt sich für diese Entscheidung endlich mit ihrem Knoppers ...

Diese polemische Situationsbeschreibung ist leider nicht weit von der Realität entfernt. Sie ist keineswegs generell gegen neue Medien im Klassenzimmer zu verstehen, sondern ein Appell an einen reflektierten, anforderungsbezogenen und ressourcenorientierten Medieneinsatz an unseren Schulen.

Sollten solche Projekte in Angriff genommen werden, so benötigen die verschiedenen Organe einer Schule genügend Zeit, um sich ernsthaft damit auseinanderzusetzen zu können. Zudem muss ein Schulträger gewährleisten, dass er nicht nur Stückwerk liefert, und der Rest wieder an den Lehrkräften hängen bleibt. Des Weiteren sollte es – auch in der heutigen Zeit – in Schulen neben wirtschaftlichen auch pädagogische und entwicklungspsychologische Argumente geben, die zum Beispiel gegen einen alternativlosen Einsatz von Smartboards an Grundschulen sprächen. Angesichts knapper öffentlicher Haushalte ist bei der Schulausstattung klar das Prinzip „Pflicht vor Kür“ anzuwenden.

Christine Dietz
Grund- und Förderschullehrerin

Sie arbeitet im Leitungsteam der Personengruppe „Frauen“ der GEW Hessen mit.

Mentorinnen und Mentoren

Welche Aufgaben haben sie?

In einer kurzen Mitteilung weist die Schulleiterin darauf hin, dass der Schule zwei neue Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst zugewiesen werden. Gleichzeitig bittet sie geeignete Lehrkräfte, sich als Mentorin oder als Mentor zur Verfügung zu stellen. Sowohl die Referendarin als auch der Referendar haben gemeinsam ein erstes Fach, jedoch ist das zweite Fach verschieden. Für das gemeinsame erste Fach stehen vier Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich zur Verfügung. Für das zweite Fach von Referendar Tobias G. kommen lediglich drei Kolleginnen und Kollegen in die engere Wahl, während es nur einen möglichen Mentor für die Betreuung der Referendarin Laura W. in ihrem zweiten Fach gibt.

Nach etwa vier Wochen einigen sich zwei Kolleginnen und die Referendarin und der Referendar bezüglich der Betreuung im ersten Fach. Tobias G. wählt bereits vorher die junge Kollegin Nicole O. als Mentorin für sein zweites Fach. Hingegen muss Referendarin Laura W. zwangsläufig den einzigen Mentor für ihr zweites Fach akzeptieren, obgleich sie meint, keinen guten Zugang zu ihm zu finden. Eine Woche später weist die Schulleiterin nach Rücksprache den erfahrenen Kollegen Rainer E. an, die Mentorenbetreuung im zweiten Fach von Tobias G. zu übernehmen.

Darüber hinaus ist bei der Erstellung des Stundenplans vorgesehen, dass während der zwei Hauptsemester der Referendar Tobias G. jeweils vier Stunden in seinen beiden Fächern eigenverantwortlich unterrichten soll und weitere vier Stunden parallel mit dem erfahrenen Kollegen Rainer E. doppelbesetzt eingesetzt wird.

Referendarin Laura W. soll hingegen sechs Wochenstunden in ihrem ersten Fach und vier in ihrem zweiten Fach eigenverantwortlich unterrichten. Als Äquivalent für den geringeren Unterrichtseinsatz soll sie sich fallweise für Vertretungsstunden in ihr bekannten Klassen bis zu zwei Wochenstunden bereithalten.

Die Rechtslage im Überblick

Die Dienstordnung verpflichtet Lehrerinnen und Lehrer, bei der Ausbildung von Lehrkräften in der Schule im Rahmen der geltenden Vorschriften mitzu-





wirken (§ 4 Abs. 5). Eine Verfügung des Landesschulamts vom 28. November 2013 schreibt vor, dass die Schulleiterin oder der Schulleiter auf Vorschlag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die Mentorinnen und Mentoren für die jeweiligen Unterrichtsfächer oder Fachrichtungen bestimmt. Dazu ist das Benehmen mit der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars herzustellen.

Die Aufgaben der Mentorinnen und der Mentoren werden folgendermaßen bestimmt:

- Beratung in schul- und unterrichtspraktischen Fragen
- Erteilung von Unterricht als Hospitationsangebot mit Reflexionsangeboten
- Bereitstellung ihrer Lerngruppen für angeleiteten Unterricht (Mentorenunterricht)
- Teilnahme an Unterrichtsbesuchen mit Unterrichtsberatung
- Unterstützung bei Elterngesprächen, Elternabenden und anderen außerunterrichtlichen Tätigkeiten
- Zusammenarbeit mit den am Studienseminar für die pädagogische Ausbildung Verantwortlichen

Was die GEW dazu meint

Ohne angemessene Entlastung ist den Mentorinnen und Mentoren die Aufgabe der Betreuung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst nicht zumutbar. Infolge der Möglichkeit der „Doppelbesetzung“ kann die Mentorin oder der Mentor faktisch entlastet werden (§ 43 Abs. 3 Satz 3 Abs. 5) HLbGDV).

Durch unterschiedliche Handhabung kommt es aber zu einer Ungleichbehandlung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sowie der Mentorinnen und Mentoren.

Stattdessen fordert die GEW eine Entlastung in Form einer Anrechnungsstunde je Lehrkraft im Vorbereitungsdienst je Ausbildungsschule. Positiv ist zu werten, dass Mentorinnen und Mentoren weiterhin nur auf Vorschlag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst bestimmt werden können, eine Grundsatzforderung der GEW Hessen seit mehr als 35 Jahren.

Die pädagogische Ausbildung

Ein Überblick

Beginn	Gliederung	Dauer
1. Mai oder 1. November	<p>Einführungsphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zehn Wochenstunden Hospitationen und angeleiteter Unterricht • Wöchentlich etwa acht Zeitstunden Anwesenheit in den Ausbildungsveranstaltungen des Studienseminars • Teilnahme an Konferenzen, sofern Verpflichtung durch Schulleiterin oder Schulleiter <p>Wichtig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorschlagsrecht bei der Wahl der Mentorinnen und Mentoren • Gegebenenfalls Wahrnehmung besonderer Ausbildungsveranstaltungen wie Betriebspraktika oder Erkundungen 	3 Monate
1. August oder 1. Februar	<p>Erstes Hauptsemester</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht, davon bis zu vier Unterrichtsstunden mit Mentorenbetreuung, und mindestens zwei Wochenstunden Hospitationen • Wöchentlich etwa neun Zeitstunden Anwesenheit im Studienseminar (vier Module und weitere Ausbildungsveranstaltungen) • Teilnahme an Konferenzen, besonderen schulischen Veranstaltungen, Elterngesprächen ... • Gegebenenfalls Wahrnehmung besonderer Ausbildungsveranstaltungen wie Betriebspraktika oder Erkundungen 	6 Monate
1. Februar oder 1. August	<p>Zweites Hauptsemester</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht, davon bis zu vier Unterrichtsstunden mit Mentorenbetreuung und mindestens zwei Wochenstunden Hospitationen • Wöchentlich etwa acht Zeitstunden Anwesenheit im Studienseminar (drei Module und weitere Ausbildungsveranstaltungen) • Teilnahme an Konferenzen, besonderen schulischen Veranstaltungen, Elterngesprächen ... • Gegebenenfalls Wahrnehmung besonderer Ausbildungsveranstaltungen wie Betriebspraktika oder Erkundungen • Anfertigung der pädagogischen Facharbeit <p>Wichtig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zum 1. April oder 1. Oktober Meldung zur Prüfung mit Abgabe des Portfolios, der pädagogischen Facharbeit und des Nachweises über die Befähigung zum Leisten Erster Hilfe; Zustimmung zur Teilnahme von Gästen (zum Beispiel Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst) an Prüfung 	6 Monate

<p>1. August oder 1. Februar</p> <p>Entlassung 31. Januar oder 31. Juli</p>	<p>Prüfungssemester</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sechs bis acht Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht, davon bis zu vier Unterrichtsstunden mit Mentorenbetreuung und mindestens zwei Wochenstunden Hospitationen • Wöchentlich etwa vier Zeitstunden Anwesenheit im Studienseminar (ein Modul und weitere Ausbildungsveranstaltungen) bis zur Prüfung • Teilnahme an Konferenzen, besonderen schulischen Veranstaltungen, Elterngesprächen ... • Vorbereitung auf Prüfung <p>Der Prüfungstermin ist der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Die Aufgabe für die mündliche Prüfung wird erst am Prüfungstag mitgeteilt.</p> <p>Wichtig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Prüfung findet in der Regel zwischen 15. April und 31. Juli oder 15. Oktober und 31. Januar des Folgejahres statt. • Nach Ablegung der Prüfung bis Ende der Ausbildung bis zu zwölf Wochenstunden Unterricht. 	<p>6 Monate</p>
--	--	-----------------

Vorbereitungsdienst

Orientierung und Strukturierung

Einführungsphase (§ 38 Abs. 1 HLBG)

Dauer: 3 Monate

1. Mai bis 31. Juli oder 1. November bis 31. Januar

1. Personelle Orientierung in der Ausbildungsschule Leiterin oder Leiter der Ausbildungsschule?

- Ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters?
- Fachbereichsleiterin oder Fachbereichsleiter?
- Förderstufenleiterin oder Förderstufenleiter?
- Pädagogische Leiterin oder Pädagogischer Leiter?
- Stufenleiterin oder Stufenleiter?
- Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter?
- Mögliche Mentorinnen und Mentoren?
- Sekretariatspersonal?
- Schulhausverwalterin oder -verwalter?
- Schulassistentin oder -assistent?
- Schulpersonalrat?
- Frauenbeauftragte, Ansprechpartnerin für Frauenangelegenheiten?
- SV-Verbindungslehrerin oder SV-Verbindungslehrer?
- Schulpsychologin oder Schulpsychologe?
- Weitere Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst?
- Ausbilderinnen und Ausbilder des Studienseminars?
- Schulleiternbeirat?
- Schüler_innenvertretung (SV)?
- GEW-Gruppe und GEW-Vertrauensperson?
- Curriculare Arbeitsgruppen, Kooperationsgruppen, Steuerungsgruppen?
- Freizeitgruppen (Sport, Stammtisch etc.)?
- Zuständige für technische Geräte?
- Zuständige für Lehrer- und Schülerbücherei, für Unterrichtsmaterialien, Medien, Fachzeitschriften, Formalien?

2. Technisch-organisatorische Orientierung in der Ausbildungsschule

- Welche technischen Geräte sind wo vorhanden?
- Wie ist die Medienausstattung?
- Wie ist der Zugang zum Internet geregelt?

- Welche Zeitschriften und Bücher sind für eigene Fächer wo vorhanden?
- Wo stehen die Vervielfältigungsgeräte? Ist Selbstbedienung möglich? Gibt es Mengengrenzungen für Vervielfältigungen? Wie viel kosten Privatkopien?
- Wo gibt es ein Archiv für Unterrichtsmaterialien?
- Wo können Freixemplare von Lehrbüchern beschafft werden?
- Wo sind die rechtlichen Regelungen (Gesetze, Verordnungen, Erlasse, Konferenzbeschlüsse) zu finden?
- Was ist in der Schulordnung geregelt?
- Wie ist das Entschuldigungsverfahren für Schülerinnen und Schüler geregelt?
- Wo ist der Raumplan für die Schule?
- Welche speziellen Fachräume (Bibliotheken, Vorbereitungsräume, Medienraum etc.) gibt es und wo?
- Wo ist die Mensa, wo gibt es Nahrungs- und Genussmittel?
- Wo ist der Krankenraum?

3. Orientierung der Unterrichtsfächer in der Ausbildungsschule

- Welche Fächer, Kurse, Lern- und Aufgabenbereiche werden unterrichtet und von wem?
- Wer unterrichtet die eigenen Fächer, Kurse, Lern- und Aufgabenbereiche?
- Fachsprecherinnen oder Fachsprecher für die eigenen Fächer (an Gymnasien)?

4. Schulorganisation und Schulformen/-stufen der Ausbildungsschule

- Eingangsstufe?
- Förderstufe?
- Selbstständige allgemeinbildende Schule?
- Inklusiver Unterricht?
- G8, G9?
- Betreuungsschule?
- Feste Öffnungszeiten?
- Ganztagsangebote?
- Mittagsbetreuung?

Bei beruflichen Schulen insbesondere:

- Teilzeitberufsschule (Organisationsformen)?
- Ausbildungsberufe?
- Ausbildungsordnungen?
- Abstimmung mit den ausbildenden Betrieben?
- Prüfungsordnungen?
- Sonderklassen?
- Besondere Bildungsgänge?
- Berufsfachschule?
- Fachoberschule (Form A oder B)?
- Berufliches Gymnasium?
- Fachschule?
- Selbstständige berufliche Schule?

5. Termine und Veranstaltungen an der Ausbildungsschule

- Klassenkonferenzen?
- Fachkonferenzen?
- Fachbereichskonferenzen?
- Abteilungskonferenzen?
- Schulstufen- und Jahrgangskonferenzen?
- Schulform- und Schulzweigkonferenzen?
- Gesamtkonferenzen?
- Schulkonferenzen?
- Pädagogische Tage?
- Personalversammlungen?
- Betriebsausflug?
- Schulfest?
- Klassenfahrten?
- Betriebsbesichtigungen?
- Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer?
- Arbeitsgruppen?

6. Stundenplanregelung in der Ausbildungsschule

- Wer erstellt den Stundenplan?
- Einflussmöglichkeiten auf Stundenplangestaltung (Fächer, Kurse, Lern- und Aufgabenbereiche; Klassen; Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen)?
- Einschaltung von Personalrat, Seminarleitung bei schlechten Regelungen, falls Problem nicht gelöst wird (Beispiele: Einsatz in schwierigen Klassen

und Kursen, zeitlich stark zerrissener Stundenplan, Einsatz in zu vielen Lerngruppen)

7. Allgemeine Probleme

- Krankenversicherung, Beihilfe?
- Fahrtkostenerstattung?
- Haftpflicht-, Lebens-, Hausrat-, Kraftfahrzeugversicherung, Vermögensbildungsgesetz?
- Allgemeine Informations- und Materialquellen (zum Beispiel Hessische Landeszentrale für politische Bildung, Bundeszentrale für politische Bildung)?

8. Orientierung im Studienseminar

- Leiterin oder Leiter des Studienseminars?
- Ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars?
- Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter?
- Ausbilderinnen und Ausbilder (Zuständige für die Module und Ausbildungsveranstaltungen)?
- Seminarassistentin oder Seminarassistent?
- Personalrat?
- Vollversammlung der LiV?
- Seminarrat?
- GEW-Gruppe der LiV?
- Kooperations-/Arbeitsgruppen der LiV?
- Assistenzkräfte (Sekretärin/Sekretär)?
- Organisation der Seminarveranstaltungen?
- Vervielfältigungsgeräte?
- Materialsammlungen (von Prüfungslehrproben etc.)?
- Bücherei, Standort der Medien?

9. Kontinuierliche Beratung und Begleitung

- Während der gesamten pädagogischen Ausbildung bis zur Prüfung wird die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst von einer Ausbilderin oder einem Ausbilder kontinuierlich beraten und betreut (§ 43 Abs. 7 HLBGDV).

10. Unterrichts-/Ausbildungsverpflichtungen

- Zehn Wochenstunden Hospitationen und angeleiteter Unterricht (§ 43 Abs. 3 Nr. 1 HLBGDV)

- Wöchentlich etwa acht Zeitstunden Ausbildungsveranstaltungen des Studienseminars
- Teilnahme an Konferenzen, sofern Verpflichtung durch Leiterin oder Leiter der Ausbildungsschule

11. Erkundungen und Betriebspraktika

- Als besondere Ausbildungsmaßnahmen finden sie an ausbildungsrelevanten Orten bis zu einer Gesamtdauer von drei Monaten statt. Sie ersetzen Veranstaltungen (§45 Abs.4 HLbGDV).

12. Wahl der Mentorinnen und Mentoren

- Vorschlagsrecht bei der Wahl der Mentorinnen und Mentoren (§ 4 Abs. 3 HLbGDV)

13. Überlegungen zu den Hospitationen

- Möglichst viele, auch fachfremde Lehrkräfte hospitieren?
- Schwerpunktbildung in bestimmten Unterrichtsfächern, Kursen, Lern- und Aufgabengebieten?
- Schwerpunktsetzung bei wenigen Lehrerinnen und Lehrern?
- Schwerpunktbildung bei bestimmten Klassen?
- Hospitation aus dem Blickwinkel einer Schülerin oder eines Schülers?
- Hospitation aus der Sichtweise einer unterrichtenden Lehrkraft?
- Hospitationsbericht für eigene Reflexion, Portfolio und spätere Verwertung (päd. Facharbeit)?

Erstes Hauptsemester (§ 38 Abs. 1 HLbG)

Dauer: 6 Monate

1. August bis 31. Januar oder 1. Februar bis 31. Juli

1. Orientierung in Ausbildungsschule und Studienseminar

- Wie in Einführungsphase Nr. 1 bis 9 und 11

2. Unterrichts-/Ausbildungsverpflichtungen

- Zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht und mindestens zwei Wochenstunden Hospitationen (§43 Abs.3 Satz 1 Nr.2 und Satz 2 und 3 HLbGDV); bis zu vier Stunden eigenverant-

worteter Unterricht können durch Mentorin oder Mentor betreut werden.

- Wöchentlich etwa neun Zeitstunden Seminarveranstaltungen (vier Module und weitere Ausbildungsveranstaltungen) im 1. Hauptsemester und etwa acht Zeitstunden Seminarveranstaltungen (drei Module und weitere Ausbildungsveranstaltungen) im 2. Hauptsemester
- Teilnahme an Konferenzen der Ausbildungsschule

3. Doppelbesetzung

- Mangels entsprechender Einsatzmöglichkeiten an der Ausbildungsschule oder aufgrund besonders schwieriger Ausbildungsbedingungen oder sonstiger Gründe ist eigenverantworteter Unterricht mit einer zusätzlichen Lehrkraft möglich (§ 43 Abs. 5 HLbGDV).

4. Abweichende Unterrichtsverpflichtung

- Vom vorgegebenen Unterrichtsumfang kann aufgrund pädagogischer oder schulischer Gründe eine abweichende Regelung durch Leiterin oder Leiter des Studienseminars getroffen werden. Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst und Leiterin oder Leiter der Ausbildungsschule müssen hierfür ihr Einvernehmen geben (§ 43 Abs. 4 HLbGDV).

5. Unterrichtsbesuche mit Unterrichtsberatungen

- In allen acht Modulen (vier im 1. Hauptsemester, drei im 2. Hauptsemester und ein Modul im Prüfungssemester) finden je zwei Unterrichtsbesuche mit Unterrichtsberatungen statt. Nach § 44 Abs. 6 HLbGDV sind insgesamt 16 vorgeschrieben.
- Unterrichtsbesuche werden auch als gemeinsame Unterrichtsbesuche von Ausbilderinnen und Ausbildern für mehrere Module durchgeführt (§ 44 Abs. 6 Satz 2 HLbGDV).

Zweites Hauptsemester (§ 38 Abs.1 HLbG)

Dauer: 6 Monate

1. Februar bis 31. Juli oder 1. August bis 31. Januar

1. Orientierung in Ausbildungsschule und Studienseminar

- Wie im ersten Hauptsemester Nr. 1 bis 5

2. Unterrichts-/Ausbildungsverpflichtung

- Siehe erstes Hauptsemester Nr. 2

3. Pädagogische Facharbeit (§ 40a HLbG)

- Festlegung des Themas spätestens fünf Monate vor Meldung zur Prüfung (1. Mai/1. November; § 46 Abs. 2 HLbGDV)
- Gruppenarbeiten sind möglich (§ 46 Abs. 5 HLbGDV)
- Abgabe mit der Meldung zur Prüfung (1. April/1. Oktober; §§ 46 Abs. 3 und 48 Abs. 2 Nr. 2 HLbGDV). Die Arbeit wird mit 10 Prozent auf die Gesamtbewertung gewichtet (§ 42 Abs. 2 HLbG).
- Umfang zwischen 20 und 30 Seiten, mit Anhang höchstens 40 Seiten (§ 46 Abs. 4 HLbGDV)
- Empfehlung: möglichst frühzeitig sich Gedanken machen

4. Meldung zur Prüfung

- Zeitpunkt: 1. April/1. Oktober (§ 48 Abs. 1 HLbGDV)
- Vorlage des Portfolios (§ 48 Abs. 2 Nr. 1 HLbGDV)
- Abgabe der pädagogischen Facharbeit (§ 48 Abs. 2 Nr. 2 HLbGDV)
- Abgabe des Nachweises über Befähigung zum Leisten Erster Hilfe (§ 48 Abs. 2 Nr. 3 HLbGDV)
- Schriftliche Erklärung über Teilnahme von Gästen an Prüfung (§ 48 Abs. 2 Nr. 4 HLbGDV)
Empfehlung: mindestens eine Lehrkraft im Vorbereitungsdienst als Gast

Prüfungsemester (§ 38 Abs.1 HLbG)**Dauer: 6 Monate**

1. August bis 31. Januar oder 1. Februar bis 31. Juli

1. Unterrichts-/Ausbildungsverpflichtungen

- Sechs bis acht Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht (§ 43 Abs. 3 Nr. 3 HLbGDV); bis zu vier Stunden eigenverantworteter Unterricht können durch Mentorin oder Mentor betreut werden; nach der Prüfung bis zum Ende des Vorbereitungsdienstes kann die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst bis zu zwölf Wochenstunden zum Unterrichten eingesetzt werden (§ 43 Abs. 9 HLbGDV).

- Wöchentlich etwa vier Zeitstunden Seminarveranstaltungen (grundsätzlich ein bewertetes Pflichtmodul und eventuell weitere Ausbildungsveranstaltungen) bis zur Prüfung
- Teilnahme an Konferenzen in der Ausbildungsschule

2. Prüfungstermine

- Zeitraum: 15. April bis 31. Juli oder 15. Oktober bis 31. Januar des Folgejahrs (§ 49 Abs. 1 HLbGDV)

3. Prüfungslehrproben

- Es sind zwei getrennte Prüfungslehrproben oder eine Prüfungslehrprobe fächerverbindend oder in einem Projekt (mindestens zwei Zeitstunden) zu halten (§§ 47 Abs. 1 HLbG und 50 Abs. 3 HLbGDV; weitere Differenzierungen in § 50 Abs. 4 bis 8 HLbGDV).
- Die Entwürfe sollen einen Umfang von grundsätzlich jeweils acht Seiten nicht überschreiten (§ 50 Abs. 9 HLbGDV).
- Die Prüfungslehrproben werden jeweils mit 15 Prozent oder alternativ mit 30 Prozent auf die Gesamtbewertung gewichtet (§ 50 Abs. 2 HLbG).
- Wird eine Prüfungslehrprobe mit null Punkten bewertet oder beträgt die Summe der einfachen Bewertungen der beiden Prüfungslehrproben weniger als zehn Punkte, ist die Prüfung nicht bestanden (§ 50 Abs. 5 Nr. 1 und 2 HLbG).

4. Mündliche Prüfung

- Sie besteht aus Vortrag (15 Minuten) und Gespräch (§ 51 Abs. 3 HLbGDV) und dauert 60 Minuten, bei Fachlehreranwärterinnen und Fachlehreranwärtern 45 Minuten (§ 51 Abs. 1 HLbGDV).
- Der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst wird am Prüfungstag die Aufgabe der mündlichen Prüfung mit einer Vorbereitungszeit von 30 Minuten schriftlich vorgelegt (§ 51 Abs. 2 HLbGDV).
- Die mündliche Prüfung wird mit 10 Prozent auf die Gesamtbewertung gewichtet (§ 50 Abs. 2 HLbG). Wird sie mit null Punkten bewertet, ist die Prüfung nicht bestanden (§ 50 Abs. 5 Nr. 3 HLbG).

Arbeitsplatz Studienseminar

Rechte und Pflichten

Zuweisung zur Ausbildungsschule

Die Zuweisung zur Ausbildungsschule erfolgt durch die Leiterin oder den Leiter des Studienseminars (§ 39 Abs. 1 Satz 1 HLbGDV). Das Benehmen mit der jeweiligen Schulleitung ist herzustellen. Nach Möglichkeit soll der Wunsch der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst berücksichtigt werden.

Wechsel der Ausbildungsschule

Ein Wechsel der Ausbildungsschule ist möglich (§ 40 Abs. 2 HLbGDV). Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars trifft die Entscheidung auf begründeten Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst im Benehmen mit den Leitungen der davon betroffenen Ausbildungsschulen und dem jeweils zuständigen Staatlichen Schulamt. Die jeweiligen Personalräte sind zu beteiligen.

Ausbilderinnen und Ausbilder

Es gibt verschiedene Arten von Ausbilderinnen und Ausbildern mit unterschiedlicher Rechtsstellung und unterschiedlichen Aufgaben (§ 40 Nr. 7 HLbG).

1. Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder (§ 4 Abs. 1b HLbGDV)
2. Ausbildungsbeauftragte (§ 4 Abs. 2 HLbGDV)
3. Mentorinnen und Mentoren (§ 4 Abs. 3 HLbGDV)

Ausbilderinnen und Ausbilder bieten Modul-, Ausbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen des Studienseminars an, führen Unterrichtsbesuche durch und wirken bei Prüfungen mit. Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in unterrichtspraktischen Fragen. Weitere Einzelheiten dazu in Abschnitt „Welche Aufgaben haben die Mentorinnen und Mentoren?“.

Wechsel des Studienseminars

Ein Wechsel des Studienseminars ist nach § 40 Abs. 1 HLbGDV möglich. Die Entscheidung trifft die Ausbildungsbehörde auf begründeten schriftlichen Antrag.

Verkürzung des Vorbereitungsdienstes

Die pädagogische Ausbildung kann auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst um höchstens neun Monate verkürzt werden, wenn ein Ausbildungsvorsprung nachgewiesen wird (§ 38 Abs. 4 Nr. 1 HLbG). Voraussetzungen für eine Verkürzung, die innerhalb der ersten zwölf Monate zu beantragen ist (§ 42 Abs. 4 HLbGDV), sind insbesondere eine eigenverantwortete Unterrichtstätigkeit an Schulen vor Beginn der pädagogischen Ausbildung, Teile einer auf die Professionalität einer Lehrkraft ausgerichteten Tätigkeit, hervorragende Leistungen während der pädagogischen Ausbildung (§ 42 Abs. 1 HLbGDV).

Verlängerung des Vorbereitungsdienstes

Auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst kann die pädagogische Ausbildung um höchstens zwölf Monate verlängert werden, wenn eine Verzögerung der Ausbildung oder ein Ausbildungsrückstand, die oder der nicht von der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zu vertreten ist, nachgewiesen wird (§ 38 Abs. 4 Nr. 2 HLbG).

Aufgrund krankheitsbedingter Ausfallzeiten von mehr als vier zusammenhängenden Wochen nach der Einführungsphase kann die Ausbildung verlängert werden (§ 42 Abs. 5 HLbGDV). Über die Anrechenbarkeit von Modulen entscheidet die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars, über den Antrag die Ausbildungsbehörde auf der Grundlage einer Stellungnahme der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars (§ 42 Abs. 6 HLbGDV).

Vollversammlungen

Neben der Vollversammlung der Ausbilderinnen und Ausbilder (§5 Abs.1 Nr.1 HLbGDV) ist in §5 Abs.1 Nr.2 HLbGDV die Vollversammlung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst verankert. Ihr gehören alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an, die in der pädagogischen Ausbildung sind (oder an einem Anpassungslehrgang teilnehmen).

Die jeweiligen Vollversammlungen

- erörtern das Arbeitsprogramm und die Ausbildungsorganisation des Studienseminars,
- beraten und beschließen Anträge an den Seminarrat,
- erörtern die Sicherung der Weiterentwicklung der Qualität der Ausbildung und deren Evaluation,
- entscheiden über die Bildung von Ausschüssen,
- wählen ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Seminarrat.

Als Basisvertretung bietet die Vollversammlung die Möglichkeit des Informations- und Meinungsaustausches der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Ihre Beschlüsse sind in der nächsten Sitzung des Seminarrats zu beraten. Die Amtszeit der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden beträgt ein Jahr (§ 5 Abs. 3 Satz 2 HLbGDV). Sie oder er beruft die Vollversammlung bei Bedarf, mindestens jedoch einmal im Schuljahr ein oder auch auf Verlangen eines Drittels der LiV unter Angabe der Tagesordnung. Die Vollversammlungen sind demnach Beratungs- und Beschlussgremien.

Seminarrat

Der Seminarrat, der in § 6 HLbGDV seine gesetzliche Grundlage hat, setzt sich aus sechs LiV, fünf Ausbilderinnen und Ausbildern und der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars zusammen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und der Ausbilderinnen und Ausbilder werden von den jeweiligen Vollversammlungen gewählt. § 6 Abs. 2 HLbGDV beschreibt die Aufgaben.

Der Seminarrat berät und beschließt

1. über Empfehlungen zu allgemeinen Fragen der Ausbildung (Planung, Durchführung, Evaluation der Module und Ausbildungsveranstaltungen), über das Arbeitsprogramm und die Organisation der Ausbildung des Studienseminars,
2. spätestens alle zwei Jahre über die Vertretung der ständigen Vertreterin oder des ständigen Vertreters der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars,

3. über Empfehlungen für die Verwendung der dem Studienseminar zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für Lehr- und Lernmaterial und für Veranstaltungen.

Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars, zugleich Vorsitzende oder Vorsitzender des Seminarrats, wird nicht gewählt und beruft mindestens zweimal im Schulhalbjahr Sitzungen ein. Allerdings muss sie oder er den Seminarrat einberufen, wenn ein Drittel der Mitglieder – zum Beispiel vier Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst – dies unter Vorlage einer Tagesordnung beantragt (§ 6 Abs. 3 HLbGDV).

Bei Stimmgleichheit entscheidet die oder der Vorsitzende (§ 6 Abs. 2 Satz 2 HLbGDV). Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars hat damit ein „doppeltes Stimmrecht“.

Abkürzungen

ABI.HBGHLbGDVHSchGIGSLATV-H?

ABI.	Amtsblatt
GVBl.	Gesetz- und Ordnungsblatt
HBeihVO	Hessische Beihilfeverordnung
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HLbG	Hessisches Lehrerbildungsgesetz
HLbGDV	Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes
HPVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
HSchG	Hessisches Schulgesetz
IGS	Integrierte Gesamtschule
KMK	Kultusministerkonferenz
LA	Hessische Lehrkräfteakademie
TV-H	Tarifvertrag Hessen
VO	Verordnung

Teilzeitreferendariat möglich

Bedingungen und Modelle

Nach § 38 Abs. 5 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbG) kann auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die pädagogische Ausbildung unter Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 63 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) erfolgen. Familiäre Gründe sind die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

LiV können somit bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen ihr Referendariat unter Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung ableisten.

Dabei gelten folgende Maßgaben:

- Teilzeitbeschäftigung ist nicht in der Einführungsphase und im Prüfungssemester, sondern nur in den beiden Hauptsemestern möglich.
- Der Beginn der Teilzeitbeschäftigung ist nur zu Beginn eines Hauptsemesters möglich.
- Die Ausbildung in den beiden Fächern bzw. einem

Fach und einer Fachrichtung erfolgt nacheinander. Der eigenverantwortete Unterricht in beiden Fächern bzw. einem Fach und einer Fachrichtung muss durchgängig möglich sein.

Es sind zwei Modelle der Teilzeitbeschäftigung im Vorbereitungsdienst möglich:

- Halbbregelung (50 Prozent): vier Hauptsemester, fünf bis sechs Stunden eigenverantworteter Unterricht in den Hauptsemestern, mindestens eine Stunde Hospitation
- Zweidrittelregelung (66 Prozent): drei Hauptsemester, sieben bis acht Stunden eigenverantworteter Unterricht in zwei Hauptsemestern, sechs bis acht Stunden in einem Hauptsemester, mindestens eine Stunde Hospitation.

Der Antrag wird auf dem Dienstweg an die Hessische Lehrkräfteakademie gestellt. Die Seminarleiterin oder der Seminarleiter gibt nach einem Beratungsgespräch mit der LiV eine Stellungnahme zu dem Antrag ab.

Module

In der pädagogischen Ausbildung

Mit dem Hessischen Lehrerbildungsgesetz (HLbG) wurde die Struktur des bisherigen pädagogischen Vorbereitungsdienstes grundlegend geändert. Die Voll-Modularisierung der Lehrerausbildung wurde seit dem 1. Januar 2005 durch das HLbG ohne nennenswerte Diskussion, geschweige denn eine Erprobungsphase gesetzlich festgelegt. Neben den allgemeinen Reformbemühungen, Missstände und Probleme der Lehrerbildung zu beseitigen, lag der politische Anstoß in der Erklärung der europäischen Wissenschafts- und Forschungsminister von Bologna im Jahre 1999, einen einheitlichen Europäischen Hochschulraum bis 2010 zu entwickeln.

Dieser äußere Rahmen beeinflusste den nach innen gerichteten Perspektivenwechsel bis in die Ausgestal-

tung des Schulwesens. Bildung wird spätestens seit dieser Zeit unter dem betriebswirtschaftlichen Aspekt der Output-Orientierung („Verbetriebswirtschaftlichung“) betrachtet. Europaweit kompatible Module sollten nicht nur den Studentinnen und Studenten, sondern auch den hessischen LiV die Möglichkeit bieten, an vorgegebenen Standards orientierte Kompetenzen zu erwerben.

Im hessischen Vorbereitungsdienst ist dieses Anliegen der Voll-Modularisierung gescheitert. Mit der Novellierung des HLbG (10. Juni 2011) wurde aus inhaltlichen, organisatorischen und arbeitsrechtlichen Gründen die Vollmodularisierung aufgehoben. Es gibt gegenwärtig (bewertete) Module, daneben wieder (nicht bewertete) Ausbildungsveranstaltungen.

Was kennzeichnet die Module?

Die hessischen Module beschreiben die zu erwerbenden Kompetenzen durch Zuordnung von Standards und definierten Inhalten. Alle Module enthalten – in der Regel – eine „allgemeine“ Kompetenz, drei bis sieben Standards und drei bis acht grundlegende Inhalte.

Welche Module gibt es?

In § 44 HLbGDV werden konkrete Aussagen zu den Modulen und zur Modulbewertung getroffen. In Abs. 2 werden die acht Module genannt:

- je zwei Module in den beiden Unterrichtsfächern

oder Fachrichtungen

- Modul Erziehen, Beraten, Betreuen
- Modul Diagnostizieren, Fördern, Beurteilen
- zwei lehramtsspezifische Module

Die Anwesenheitszeit in jedem Modul beträgt zwanzig Zeitstunden (§ 44 Abs. 1 letzter Satz HLbGDV). In jedem der acht Module finden zwei Unterrichtsbesuche statt (§ 44 Abs. 6 HLbGDV). Unterrichtsbesuche werden auch „als gemeinsame Unterrichtsbesuche von Ausbilderinnen und Ausbildern für mehrere Module durchgeführt“.

Pädagogische Facharbeit

Kein Teil der Prüfung

Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst soll in der pädagogischen Facharbeit nachweisen, dass sie fähig ist, die in einem schulischen Sachverhalt enthaltene pädagogische Fragestellung zu analysieren und einen pädagogischen Lösungsvorschlag zu erarbeiten (§ 40a Abs. 1 HLbG). Gruppenarbeiten sind möglich; sie bedürfen der Zustimmung der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars (§ 46 Abs. 5 HLbGDV). Der Umfang der inhaltlichen Ausführungen beträgt zwanzig bis dreißig Seiten, der Gesamtumfang mit Anhang ist auf höchstens vierzig Seiten begrenzt (§ 46 Abs. 4 HLbGDV). Hinter diesen Zahlenangaben steckt mehr, als zunächst vermutet wird. Es soll keine wissenschaftliche Arbeit produziert werden. Stattdessen soll sich die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst in einem begrenzten Umfang mit einem schulischen Problem pädagogisch auseinandersetzen und einen Lösungsvorschlag entwickeln. Beispiele: Unterricht als nach wie vor zentrales Thema, aber auch Schulgestaltung, Schulprogramm, Beraten und Betreuen. Oder: Organisation, Durchführung und Evaluation von Seminarsitzungen, Beratungsqualität in der Seminararbeit, Konferenzgestaltung in der Ausbildungsschule, Pausengestaltung, Schulraum- und Schulhofgestaltung,

Klassenfahrten, Elternabende, SV-Arbeit. Mit anderen Worten: Das HLbG lässt in einem beachtenswerten Maße zu, dass die pädagogische Facharbeit dazu genutzt werden kann, einen Beitrag zur inneren Schul-, Unterrichts- und Lehrerausbildungsreform zu leisten.

Die Beratung und Bewertung ist wie folgt geregelt: Auf Vorschlag der LiV bestimmt die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars eine Ausbilderin oder einen Ausbilder, die oder der sie bei der Wahl und Eingrenzung des Themas und während der Anfertigung der pädagogischen Facharbeit betreut (§ 40a Abs. 2 HLbG). Beurteilt und bewertet wird die Arbeit durch diese betreuende Ausbilderin oder diesen betreuenden Ausbilder (§ 40a Abs. 2 HLbG und § 46 Abs. 6 HLbGDV). Wird die pädagogische Facharbeit aus Gründen, die die LiV zu vertreten hat, nicht abgegeben, wird sie mit null Punkten bewertet (§ 46 Abs. 3 HLbGDV). Die Frage der Zulassung bleibt davon unberührt.

Weitere Informationen in Abschnitt
Beratungen, Beurteilungen und Prüfung

Ausbildungsunterricht

Was ist das?

In Hessen wird der Ausbildungsunterricht (§ 43 Abs. 3 HLbGDV) grundsätzlich in drei Kategorien unterteilt:

1. Hospitationen
2. Angeleiteter Unterricht
3. Eigenverantworteter Unterricht

Ausbildungsunterricht

1. Hospitationen

Der Hospitationsunterricht (§ 43 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 HLbGDV) wird in der Regel von einer ausgebildeten Lehrkraft, meist von der Mentorin oder vom Mentor, von der Ausbilderin oder vom Ausbilder (§ 4 Abs. 1 und 3 HLbGDV), zum Teil auch von einer anderen LiV – in Kooperation – gehalten. Prinzipiell ist die LiV nicht an der Planung des Unterrichts beteiligt.

In ihren Hospitationen verfolgt sie aktiv den Unterricht aufgrund von Fragestellungen und Kriterien. Die-

se werden von ihr individuell oder gemeinsam mit der unterrichtenden Lehrkraft oder gemeinsam mit der Gruppe im Modul des Studienseminars entwickelt. Die Besprechung erfolgt in der Regel mit der unterrichtenden Lehrkraft. Pädagogisch besonders fruchtbar sind Gruppenhospitationen, die von der Modulgruppe der LiV gemeinsam geplant, beobachtet und ausgewertet werden.

2. Angeleiteter Unterricht

Der angeleitete Unterricht (§ 43 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 HLbGDV) wird von der LiV gehalten, wobei die Mentorin oder der Mentor – in Ausnahmefällen auch die Ausbilderin oder der Ausbilder – den Unterricht gemeinsam mit ihr vorbereitet und reflektiert. Die pädagogische und rechtliche Verantwortung liegt bei der Mentorin oder beim Mentor, die oder der in der Regel beim Unterricht anwesend ist. Sie alle können den Unterricht auch gemeinsam planen und durchführen (Team-Teaching).



Die LiV hält einzelne Stunden, Lektionen, gegebenenfalls vollständige Unterrichtsreihen, komplette Themen(gebiete) einzelner Fächer sowohl stundenweise als auch über einen längeren Zeitraum.

3. Eigenverantworteter Unterricht

Der eigenverantwortete Unterricht (§ 43 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3 und Satz 3 HLbGDV) wird von der LiV in eigener Verantwortung geplant und durchgeführt. Die besondere Bedeutung dieses Unterrichts besteht darin, dass eigenständige Erfahrungen gesammelt werden. Die pädagogische und rechtliche Verantwortung – zum Beispiel Notengebung – trägt sie alleine.

Eine besondere Form stellt der sogenannte doppeltbesetzte Unterricht (zum Beispiel mit Mentorin oder Mentor; § 43 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 HLbGDV) dar, bei dem gemeinsame Planung und gemeinsame Durchführung (Team-Teaching) möglich sind.

Weitere Hinweise: [Arbeitsplatz Ausbildungsschule](#)

Bedarfsdeckender Unterricht

Der bedarfsdeckende Unterricht ist grundsätzlich kein Ausbildungsunterricht. Er wird ausschließlich fiskalisch begründet. Es gibt keine inhaltlich-logische Verknüpfung. Tatsächlich wird jedoch aus fiskalischen Überlegungen ein Zusammenhang zwischen eigenverantwortetem und bedarfsdeckendem Unterricht in der Weise hergestellt, als der eigenverantwortete Unterricht seit dem 1. August 2000 auf die „Unterrichtsabdeckung“ angerechnet wird.

Der eigenverantwortete Unterricht der LiV wird den einzelnen Schulen mit acht Wochenstunden je Schulhalbjahr auf die Lehrerzuweisung angerechnet, in den drei Semestern folglich mit 24 Wochenstunden. Durch die Anrechnungsweise sind sie damit kostengünstige und unterbezahlte Lehrkräfte, die aber zur Abdeckung der regulären Unterrichtsversorgung beitragen.

Die GEW Hessen vertritt seit jeher uneingeschränkt die Auffassung, dass der Einsatz zur Unterrichtsabdeckung nicht den Ausbildungszielen entspricht und daher grundsätzlich nicht auf die Unterrichtsversor-

gung angerechnet werden darf. Im Falle des doppeltbesetzten Unterrichts steht nicht selten die Mentorin oder der Mentor für Vertretungsstunden (teilweise) zur Verfügung und erhält dadurch in begrenztem Umfang eine Arbeitsentlastung. Zudem kann der eigenverantwortete Unterricht (im Umfang von zehn bis zwölf Wochenstunden) bis zu vier Unterrichtsstunden durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut werden (§ 43 Abs. 3 Satz 3 HLbGDV).

Angeleiteter Unterricht und doppeltbesetzter Unterricht unterscheiden sich dadurch, dass im ersten Fall die Mentorin oder der Mentor die Verantwortung (beispielsweise für Notengebung) trägt, im zweiten die LiV. Falsch ist auf jeden Fall, von einer Identität von eigenverantwortetem und bedarfsdeckendem Unterricht auszugehen.

Arbeitsplatz

Ausbildungsschule

Verhältnis zum Schulpersonalrat

Nach § 61 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) vertritt der Schulpersonalrat „alle in der Dienststelle tätigen Personen“. Da die LiV durch eigenverantworteten Unterricht an der Schule tätig ist, wird sie gegenüber der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter (Schulleiterin oder Schulleiter) durch den Schulpersonalrat vertreten. Die Vertretung ist auf Maßnahmen und Vorgänge an der Ausbildungsschule (vgl. §§ 60, 62, 63, 81) begrenzt.

Schulleiterin oder Schulleiter

Die in der Dienstordnung festgelegten Aufgaben und Rechte der Schulleiterin oder des Schulleiters werden auch gegenüber der LiV entsprechend angewendet. Die HLbGDV räumt der Schulleitung (Leiterin oder Leiter der Ausbildungsschule) eine besondere Stellung gegenüber der LiV ein: Zuständigkeit für Bestimmung der Mentorinnen und Mentoren (§ 4 Abs. 3 HLbGDV), für Unterrichtseinsatz in der Ausbildungsschule und für doppeltbesetzten Unterricht (§ 43 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 und 5 HLbGDV) und für das „Schulgutachten“ (§ 41 Abs. 4 HLbG und § 47 HLbGDV); Mitglied im Prüfungsausschuss (§ 44 Abs. 2 Nr. 2 HLbG).

Teilnahme an Konferenzen

Die LiV ist, sofern sie mindestens die Hälfte ihres eigenverantworteten Unterrichts an der Schule erteilt, zur Teilnahme an folgenden Konferenzen verpflichtet und hat damit auch Stimmrecht (§ 20 Konferenzordnung):

- Gesamtkonferenz (§ 34 Abs. 1 Nr. 3)
- Klassenkonferenzen bei Klassen, in denen sie eigenverantwortlich unterrichtet (§ 37)
- Semesterkonferenzen (§ 38)
- Schulstufen- und Jahrgangskonferenzen (§ 39)
- Schulform- und Schulzweigkonferenzen (§ 40)
- Abteilungskonferenzen (§ 41)
- Fach- und Fachbereichskonferenzen bei entsprechenden Fächern (§ 42)

Die Konferenzbelastung kann vor allem aufgrund von Fachkonferenzen erheblich sein. Fallen Veranstaltungen des Studienseminars und der Ausbildungsschule zeitlich zusammen, entscheidet die Leiterin oder der

Leiter des Studienseminars im Benehmen mit der Leitung der Ausbildungsschule nach Anhörung der LiV über den Vorrang (§ 43 Abs. 8 Satz 1 HLbGDV). In der Einführungsphase hingegen haben Seminarveranstaltungen grundsätzlich Vorrang (§ 43 Abs. 8 letzter Satz HLbGDV).

Doppelbesetzung

Sofern entsprechende Einsatzmöglichkeiten an der Ausbildungsschule gegeben sind, kann der eigenverantwortete Unterricht der LiV zusammen mit einer zusätzlichen Lehrkraft stattfinden („Doppelbesetzung“). Für beide kann sich daraus eine faktische Arbeitsentlastung entwickeln. „Doppelbesetzung“ ist auch bei besonders schwierigen Unterrichtsbedingungen möglich (§ 43 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 und 5 HLbGDV).

Unterrichtsverpflichtung

Nach § 43 Abs. 3 HLbGDV hat die LiV in den beiden Hauptsemestern zehn bis zwölf Wochenstunden und im Prüfungssemester bis zur Prüfung sechs bis acht Wochenstunden eigenverantworteten Unterricht zu erteilen. Darüber hinaus gibt es noch Hospitationsunterricht und angeleiteten Unterricht (Mentorenunterricht). Der eigenverantwortete Unterricht kann bis zu vier Unterrichtsstunden durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut werden. Was jeweils darunter und unter dem bedarfsdeckenden Unterricht zu verstehen ist, kann in Abschnitt **„Ausbildungsunterricht“** nachgelesen werden.

Im Übrigen soll die LiV nur in begründeten Ausnahmefällen zu Vertretungsstunden herangezogen werden, und zwar in der Regel nur in Lerngruppen und Fächern oder Fachrichtungen, in denen sie unterrichtet (§ 43 Abs. 6 HLbGDV).

Unterrichtsbesuche Und Prüfungslehrproben

Zur pädagogischen Ausbildung gehören für jedes Unterrichtsfach, jede Fachrichtung und die allgemeinen Kompetenzbereiche zwei in die Module integrierte Unterrichtsbesuche (§ 44 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 6 Satz 1 und 2 HLbGDV). Diese sind prinzipiell die wesentliche Grundlage für die Bewertung der praktischen Unterrichtstätigkeit. Vorrangiger Zweck des Unterrichtsbesuchs ist eigentlich die Beratung. Da aber der Unterrichtsbesuch zugleich eine entscheidende Grundlage für die Modulbewertung ist, fließen direkt und indirekt Elemente der Beurteilung in die Unterrichtsberatungen ein. Das unaufhebbare Spannungsverhältnis zwischen Beratung und Beurteilung bleibt bestehen. Dies kann auch nicht geleugnet werden. Kriterien bilden die in den jeweiligen Modulen beschriebenen Kompetenzen und Standards.

Wodurch unterscheiden sich Prüfungslehrproben von Unterrichtsbesuchen?

Bei Prüfungslehrproben hat die Beratungsfunktion keine Bedeutung. Die beiden Prüfungslehrproben sind Bestandteile der unterrichtspraktischen Prüfung. Diese wiederum ist mit der mündlichen Prüfung Teil der Zweiten Staatsprüfung beziehungsweise der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern (§§ 44 und 47 HLbG und §§ 49 und 50 HLbGDV). Folgende Sachverhalte sind abschließend geregelt:

- Der Termin für den Tag der Prüfungslehrproben ist spätestens vier Wochen vorher bekannt zu geben (§ 49 Abs. 3 letzter Satz HLbGDV).
- Die unterrichtspraktische Prüfung findet in bekannten Lerngruppen statt (§ 50 Abs. 1 HLbGDV).
- Dem Studienseminar, der Ausbildungsschule und den Mitgliedern des Prüfungsausschusses ist jeweils eine Ausfertigung jedes Unterrichtsentswurfs in geeigneter Form rechtzeitig zuzuleiten. (§ 50 Abs. 9 letzter Satz HLbGDV).

Vorgeschrieben sind jeweils zwei Unterrichtsbesuche mit Unterrichtsberatungen innerhalb der acht Module, insgesamt 16, durch die hierfür zuständigen Ausbilderinnen und Ausbilder. Unterrichtsbesuche werden auch als gemeinsame Unterrichtsbesuche von Ausbilderinnen und Ausbildern für mehrere Module durchgeführt (§ 44 Abs. 6 Satz 2 HLbGDV). Weitere

Unterrichtsbesuche sind möglich. Diese müssen jedoch vom Seminarrat beschlossen werden (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 HLbGDV). Zur Seitenzahl der Entwürfe für die Unterrichtsbesuche gibt es keine verbindlichen Vorschriften in der HLbGDV. Die Regelungsbefugnis obliegt auch hier dem Seminarrat (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 HLbGDV).

- Die Prüfungslehrproben können in zwei getrennten Einheiten zu je 45 Minuten (§ 47 Abs. 1 HLbG) oder fächerverbindend in einer Doppelstunde (§ 50 Abs. 3 Nr. 2 HLbGDV) oder im Rahmen eines gestalteten Vormittags oder eines Projekts im Umfang von mindestens zwei, höchstens zweieinhalb Zeitstunden (§ 50 Abs. 3 Nr. 1 HLbGDV) durchgeführt werden.
- Bei getrennten Unterrichtseinheiten soll der Umfang acht Seiten je Entwurf nicht überschreiten (§ 50 Abs. 9 Satz 2 HLbGDV).
- Nach Abschluss der Prüfungslehrproben erörtert die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat in der Regel 45 Minuten über Anlage, Verlauf und Ergebnis (§ 50 Abs. 10 HLbGDV). Eine Reflexion dürfte aufgrund der Zeitvorgaben nicht möglich sein.
- Die unterrichtspraktische Prüfung wird aufgrund von Planung, Durchführung und Erörterung des Unterrichts bewertet (§ 50 Abs. 11 HLbGDV).

Modulprüfung

Auch eine Art Prüfungslehrprobe stellt die Modulprüfung nach § 41 Abs. 6 HLbG und § 44 Abs. 8–10 dar. Wenn ein Modul unter fünf Punkten bewertet wird, muss die LiV eine Modulprüfung machen, das heißt eine Lehrprobe durchführen, die von zwei Ausbildungskräften bewertet wird. Der Ausgleich der Minderleistung im Modul ist dann erfolgt, wenn die Summe der Bewertungen von Modul und Modulprüfung mindestens zehn Punkte beträgt. Ist das nicht der Fall, wird die LiV aus dem Vorbereitungsdienst entlassen. Höchstens zwei Modulnoten können durch eine Modulprüfung ausgeglichen werden.

Die GEW lehnt diese Modulprüfung als unververtretbare Härte und als grundgesetzwidrig ab, weil sie darin einen Verstoß gegen die in Art. 12 Abs. 1 GG garantierte freie Berufswahl sieht.

Beratungen und Beurteilungen

Bewertungen und Prüfung

Beratungen

Die Beratungen (und Betreuungen) der LiV werden an mehreren Stellen im HLbG und in der HLbGDV geregelt, und zwar in § 40a Abs. 2 HLbG, in § 43 Abs. 7 und in § 46 Abs. 1 HLbGDV. Die HLbGDV nennt lediglich in § 45 Abs. 2 Nr. 2 die Ausbildungsveranstaltung „Beratung und Reflexion der Berufsrolle“, in der allgemein beraten wird.

Beurteilung und Bewertung des Ausbildungsstandes – Zulassung zur Prüfung

Der bewertete Ausbildungsstand der LiV ergibt sich auf Grundlage der acht einfach bewerteten Module, des doppelt bewerteten Gutachtens der Schulleiterin oder des Schulleiters und der doppelten Bewertung der pädagogischen Facharbeit (§ 42 Abs. 2 HLbG). Siehe „Pädagogische Facharbeit: Kein Teil der Prüfung“.

Die Beurteilungen und Bewertungen erfolgen nach Abschluss des Moduls durch die zuständigen Ausbilderinnen oder Ausbilder. Sofern diese für mehrere Module zuständig sind, wird die LiV folglich mehrfach von einer Ausbilderin oder einem Ausbilder beurteilt, wenn sie an mehreren Modulen von ihr oder ihm teilnimmt. Der Ausbildungsstand der LiV fließt mit 60 Prozent in die Gesamtnote ein (§ 50 Abs. 2 HLbG). Da insgesamt acht Module bewertet werden, entfällt auf jedes Modul ein Anteil von fünf Prozent auf die Gesamtnote (40 Prozent). Die Bewertung jedes Moduls erfolgt mit einfacher Gewichtung in Punkten (0–15 Punkte) nach § 24 Abs. 1 HLbG. Die LiV legt bei der Meldung zur Prüfung zum 1. April oder 1. Oktober folgende Unterlagen vor (§ 48 Abs. 2 HLbGDV):

- Portfolio nach § 41 Abs. 5 HLbG
- pädagogische Facharbeit nach § 46 HLbGDV
- Nachweis über Befähigung „Leisten Erster Hilfe“
- Erklärung über Teilnahme von Gästen an Prüfung

Unterrichtspraktische Prüfung: Prüfungslehrproben

Wesentliche Verfahrensfragen sind im Abschnitt **Unterrichtsbesuche und Prüfungslehrproben – Beratung, Bewertung, Theater?** dargelegt. Die Grundlage bildet § 47 HLbG. Konkret bedeutsam sind die

Regelungen in der HLbGDV:

- Die Prüfungslehrproben erstrecken sich auf Unterrichtsfächer und Fachrichtungen, in denen die pädagogische Ausbildung erfolgte, und zwar in einer der Lehrkraft bekannten Lerngruppe (§ 50 Abs. 1 HLbGDV).
- Wird eine der Prüfungslehrproben mit weniger als fünf Punkten bewertet, so ist die unterrichtspraktische Prüfung nur bestanden, wenn die Summe der einfachen Bewertungen der Prüfungslehrproben zehn Punkte beträgt. Wird eine Prüfungslehrprobe mit null Punkten bewertet, ist die Prüfung insgesamt nicht bestanden. In diesem Falle entfällt die mündliche Prüfung (§ 50 Abs. 5 Nr. 1 und 2 HLbG).
- Die beiden Prüfungslehrproben werden mit Punkten nach § 24 Abs. 1 HLbG bewertet und nach § 50 Abs. 3 HLbG dreifach gewichtet. Der Anteil jeder Prüfungslehrprobe an der Gesamtnote beträgt 15 Prozent, somit 30 Prozent für die unterrichtspraktische Prüfung (§ 50 Abs. 2 HLbG).

Mündliche Prüfung

Der § 48 HLbG enthält die grundlegenden Bestimmungen, die konkreten Regelungen finden sich in der HLbGDV.

- Die Aufgabe für die mündliche Prüfung, für die eine Vorbereitungszeit von 30 Minuten unter Aufsicht gewährt wird, ist der LiV vom Prüfungsausschuss schriftlich vorzulegen (§ 51 Abs. 2 HLbGDV).
- In der mündlichen Prüfung muss die LiV zunächst einen Vortrag von höchstens 15 Minuten Dauer halten; daran schließt sich ein weiterführendes Gespräch an (§ 51 Abs. 3 HLbGDV).
- Die mündliche Prüfung soll für Referendarinnen und Referendare in der Regel 60 Minuten, für Fachlehreranwärterinnen und -anwärter in der Regel 45 Minuten dauern, weil diese nur einen fachdidaktischen Arbeitsschwerpunkt haben (§ 51 Abs. 1 HLbGDV).
- Die mündliche Prüfung wird mit Punkten nach § 24 Abs. 1 HLbG bewertet und nach § 50 Abs. 3 HLbG doppelt gewichtet. Der Anteil der mündlichen Prüfung an der Gesamtnote beträgt zehn Prozent (§ 50 Abs. 2 HLbG).

Gesamtbewertung

Das Gesamtergebnis wird kumulativ ermittelt. Die jeweiligen Einzelleistungen werden gemäß § 24 Abs. 1 HLbG nach Punkten (0–15) bewertet. Die Summe der gewichteten Punkte aufgrund der Einzelbewertungen ergibt die Gesamtpunktzahl (§ 50 Abs. 3 HLbG). Der Prüfungsausschuss stellt auf der Grundlage einer Tabelle (Anlage zum HLbG) danach die Gesamtnote fest (§ 50 Abs. 7 HLbG).

- Die Einzelleistungen werden nach § 50 Abs. 2 und 3 HLbG wie folgt gewichtet:
 - Acht Modulbewertungen (jeweils einfache Gewichtung) 40 Prozent
 - Pädagogische Facharbeit (zweifache Gewichtung) 10 Prozent
 - Gutachten der Schulleiterin oder des Schulleiters (zweifache Gewichtung) 10 Prozent
 - Unterrichtspraktische Prüfung (dreifache Gewichtung) 30 Prozent
 - Mündliche Prüfung (zweifache Gewichtung) 10 Prozent
- Die Prüfung ist nach § 50 Abs. 5 HLbG nicht bestanden, wenn
 - eine Prüfungslehrprobe oder die mündliche Prüfung mit null Punkten bewertet wurde oder
 - die Summe der einfachen Bewertungen der Lehrproben weniger als zehn Punkte beträgt oder
 - die Gesamtpunktzahl weniger als 100 Punkte beträgt.

Prüfungsausschuss

Die Ausbildungsbehörde bestellt nach § 44 Abs. 2 HLbG den Prüfungsausschuss. Er setzt sich prinzipiell aus folgenden vier Mitgliedern zusammen:

- ein Mitglied als ständige Prüferin oder ständiger Prüfer (Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Ausbildungsbehörde und der Studienseminare sowie Ausbildungsbeauftragte nach § 18 Abs. 4 HLbG oder nebenamtliche Prüferinnen und Prüfer nach § 18 Abs. 5 HLbG),
- ein Mitglied der Schulleitung der Ausbildungsschule,
- zwei Ausbilderinnen oder Ausbilder.

Der Prüfungsausschuss muss so zusammengesetzt sein, dass durch die Qualifikationen der Mitglieder die Unterrichtsfächer und Fachrichtungen und das entsprechende Lehramt der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst vertreten sind (§ 44 Abs. 3 Satz 1 HLbG). Mindestens zwei Mitglieder sollen nicht bewertend an der Ausbildung beteiligt gewesen sein (§ 44 Abs. 5 Satz 2 HLbG).

- Die LiV kann eine Lehrkraft ihres Vertrauens benennen, die an der Prüfung und an den Beratungen des Prüfungsausschusses mit beratender Stimme – ohne Stimmrecht – teilnimmt (§ 44 Abs. 5 HLbG).
- In Absprache mit der Ausbildungsbehörde organisiert das Studienseminar die Prüfung (§ 49 Abs. 2 Satz 2 HLbGDV).
- Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die oder der Vorsitzende und mindestens zwei weitere Mitglieder anwesend sind (§ 44 Abs. 4 HLbG).
- Der Prüfungsausschuss entscheidet mit einfacher Mehrheit. Wird keine Mehrheit erreicht, entscheidet die oder der Vorsitzende (§ 8 Abs. 1 Satz 3 und 4 HLbGDV).
- Die oder der Vorsitzende ist für den geordneten Ablauf der Prüfung verantwortlich und muss Beschlüssen des Prüfungsausschusses widersprechen, die gegen geltende Rechtsvorschriften oder Bewertungsgrundsätze verstoßen (§ 8 Abs. 4 HLbGDV). Ein inhaltliches Eingriffsrecht ist nicht gegeben.
- Mit Zustimmung der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst können Gäste an den Prüfungslehrproben, an deren Erörterungen und an der mündlichen Prüfung teilnehmen (§ 48 Abs. 2 Nr. 4 HLbGDV). Die Entscheidung über die Teilnahme trifft die oder der Vorsitzende (§ 9 Abs. 2 HLbGDV).

Rücktritt, Ausschluss, Wiederholungsprüfung und Beendigung

Die teilweise komplizierten und aufgrund des Einzelalles interpretationsbedürftigen Regelungen, die einer eingehenden Rechtsberatung bedürfen, sind den §§ 51, 52 Abs. 4 und 53 HLbG und den §§ 11 bis 13 HLbGDV zu entnehmen.

Personalvertretung

Wozu überhaupt?

Neben der Einstellung von LiV (Referendarinnen und Referendare, Fachlehreranwärterinnen und Fachlehreranwärter) bestimmt der Personalrat am Studienseminar auch bei der Besetzung von Ausbilderstellen und der Bestellung von Ausbildungsbeauftragten mit.

Bei Auswahlverfahren (sogenannten Überprüfungsverfahren) für diejenigen, die sich um eine Stelle beworben haben, ist der Personalrat als Beobachter dabei. Er beobachtet, ob die Überprüfungskommission (Vertreterin beziehungsweise Vertreter der Ausbildungsbehörde, Leiterin oder Leiter des Studienseminars, Frauenbeauftragte und gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung) sich gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern „gleich“ verhält. Und er kann, aufgrund seiner Anwesenheit, die Auswahlentscheidung der Behörde „für den bestgeeigneten Bewerber“ inhaltlich überprüfen, ob er wirklich der Beste ist, ob er also bei der Zustimmungsaufforderung zur Besetzung der Stelle mit „Ja“ oder „Nein“ stimmt. Sagt er „Ja“, ist damit die Stelle besetzt. Sagt er „Nein“, tritt ein Stufenverfahren ein. Zuständig ist dann der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL). Zwischen diesen „höchsten“ Rechten der Personalvertretung liegt die Alltagsarbeit im Studienseminar. Information, Mitwirkung und Mitbestimmung sind die Rechte. Personelle Probleme, Ausbildungsfragen, soziale Angelegenheiten und viele einzelne Sachverhalte die Themen.

Entscheidend für die Tätigkeit des Personalrats ist,

1. dass er formal korrekt verfährt,
2. dass er selbst alle Möglichkeiten nutzt, von sich aus für die Beschäftigten initiativ zu werden.

Die GEW und der HPRLL führen Personalratsschulungen durch. Diese sind für alle Personalräte wichtig, aber für die LiV, denen das Know-how fehlt, besonders bedeutsam.

Einen Personalrat machen aber nicht nur Gesetze und deren Kenntnisse stark. Offene Diskussion an der Dienststelle, Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen und hohe Wahlbeteiligung bei den Personalratswahlen sind mindestens genauso wichtig.

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL)

Luisenplatz 10, 65185 Wiesbaden
Tel. 0611-3682532 | Fax 0611-3682091
E-Mail hauptpersonalratll@hprll.hessen.de

GEW-Ansprechpartnerin für Ausbildungsfragen im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL)

Christina Nickel
Tel. 06130-7647
E-Mail c.w.nickel@t-online.de

Was macht der Personalrat? Was ist ein Seminarrat?

Wozu gibt es den Personalrat? Und wozu den Seminarrat? Welche Aufgaben haben diese Gremien? Gibt es LiV, die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten für sich und andere nutzen? In welchen „Rat“ zum Beispiel sollten diejenigen gehen, die sich für die konkreten Ausbildungsbedingungen interessieren, diese verändern wollen?

Grundsätzlich in beide! Das bedeutet, dass es sowohl im Personalrat als auch im Seminarrat um konkrete Ausbildungsbedingungen gehen kann – allerdings unter jeweils anderen Aspekten. Nicht in der Thematik der Arbeit differieren diese beiden Gremien, sondern aufgrund ihrer Verankerung im Hessischen Personalvertretungsgesetz (§ 108 HPVG) und in der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (§ 6 HLbGDV) haben sie für die Beschäftigten unterschiedliche Aufgaben.

Übertragen auf die Schule lassen sich Seminarpersonalrat dem Schulpersonalrat und Seminarrat der Gesamtkonferenz beziehungsweise der Schulkonferenz zuordnen. Für den Personalrat ist dies leicht einsehbar. Schließlich sind die Aufgaben der Personalvertretung an allen Dienststellen grundsätzlich gleich, und die Modalitäten der Wahl und Zusammensetzung

sind einheitlich im HPVG geregelt. Dass aber der durch Delegation von LiV, Ausbilderinnen und Ausbildern (Wahlen in den jeweiligen Vollversammlungen nach § 5 Abs. 2 und 3 HLbGDV) zustande gekommene zwölfköpfige Seminarrat etwas mit der Gesamtkonferenz einer Schule zu tun haben soll – schließlich sagt ja schon das Wort „gesamt“, dass alle dabei sind –, erfordert eine Begründung: Sie ergibt sich aus den Aufgaben, die der Seminarrat nach der HLbGDV im Studienseminar erfüllen soll. Siehe Abschnitt „Arbeitsplatz Studienseminar“.

Dies bedeutet, dass alleine der Seminarrat für die Ausgestaltung der Ausbildung inhaltliche Beschlüsse fassen kann, die die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars umsetzen muss, sofern sie nicht gegen Recht verstoßen. Wird der Seminarrat beispielsweise nicht tätig, kann die Seminarleiterin oder der Seminarleiter im Rahmen der HLbGDV letztlich machen, was sie oder er will. Sie sollen auf dem Hintergrund der gemeinsamen Ausbildungsbestimmungen für alle Lehrämter an allen Studienseminaren die jeweils spezifische Situation zum Ausdruck bringen.



Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Hessische Lehrkräfteakademie

Um die strukturelle Benachteiligung von Frauen zu reduzieren, ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gemäß HGIG (Hessisches Gleichstellungsgesetz ¹⁾) bei allen Personalmaßnahmen zu beteiligen. Sie berät die Amtsleitung in allen Fragen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und nicht weisungsgebunden. Jede LiV kann sich ohne Einhaltung des Dienstwegs vertraulich an sie wenden.

Aufgaben

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Lehrkräfteakademie (LA) beteiligt. Sie hat unter anderem ein Mitspracherecht bei Einstellungen, Versetzungen und bei der Rückkehr aus der Elternzeit. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte setzt sich auch dafür ein, dass die LA und die Studienseminare familiengerechte Arbeitsbedingungen anbieten.

Als „Gender-Expertin“ sorgt sie dafür, dass bei allen Maßnahmen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Auge behalten wird, und verdeutlicht den Kolleginnen und Kollegen in der LA und den Studienseminaren ihre entsprechende Verantwortung.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist in die Personalentwicklung eingebunden und arbeitet in entsprechenden Projekt- und Arbeitsgruppen mit.

Eine neue Herausforderung besteht in der Umsetzung der geschlechtergerechten Schule im Rahmen der Lehrerbildung, im Unterricht und in den Personalstrukturen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist auch Ansprechpartnerin bei folgenden Themen:

- Gender Mainstreaming
- Gendersensible Differenzierung und Individualisierung
- Reflexive Koedukation
- Mutterschutz/Elternzeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Berufsbiographie und Lebensplanung
- Sexuelle Belästigung und Mobbing

Für die Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen und für die Einstellung nach dem Vorbereitungsdienst sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den jeweiligen Staatlichen Schulämtern zuständig. An diese kann man sich wenden, wenn das Anliegen eher die schulische Organisation betrifft oder wenn am Ende des Vorbereitungsdienstes Fragen zur Einstellung in den hessischen Schuldienst bestehen.

¹⁾ i.d.F. vom 20. Dezember 2015

Ansprechpartnerin

Birgit Grünewald
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Hessische Lehrkräfteakademie
Stuttgarter Straße 18–24 | 60329 Frankfurt
Telefon 069-38989-360
FAX 069-38989-399
E-Mail birgit.gruenewald@kultus.hessen.de

Silke Schwarz
Stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Hessische Lehrkräfteakademie
Im Stift 9 | 36251 Bad Hersfeld
Telefon 06621–72186
FAX 06621–919248
E-Mail silke.schwarz@kultus.hessen.de

Schwerbehindertenvertretungen an den Studienseminaren

Für jedes Studienseminar gibt es eine Schwerbehindertenvertretung, die für die LiV zuständig ist. Deren Kontaktdaten können LiV an ihrem Studienseminar erfahren.

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen und Belange der gleichgestellten und schwerbehinderten LiV an den Studienseminaren. Sie berät außerdem nicht schwerbehinderte LiV bei länger andauernden oder schwerwiegenden Erkrankungen.

Sie wird von den gleichgestellten und schwerbehinderten LiV sowie gleichgestellten und schwerbehinderten Lehrkräften im Turnus von vier Jahren gewählt.

Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und nicht weisungsgebunden. Jede LiV kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges direkt an sie wenden.

Aufgaben

Die Schwerbehindertenvertretung berät LiV

- hinsichtlich behinderungsbedingter Nachteilsausgleiche während der Ausbildung an der Ausbildungsschule und im Studienseminar
- hinsichtlich behinderungsbedingter Nachteilsausgleiche im Rahmen der Examensprüfung (z.B. Verteilung der Prüfung auf zwei Tage, Verlängerung der Abgabefrist für die Pädagogische Facharbeit)
- in Bezug auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nach mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten zwölf Monate
- bei drohender Überprüfung der Dienstfähigkeit
- bei Anträgen zur Feststellung einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung

Die Schwerbehindertenvertretung ist durch das Studienseminar zu beteiligen bei

- der Zuweisung an eine Ausbildungsschule
- einem Wechsel der Ausbildungsschule
- Verlängerung oder Verkürzung des Vorbereitungsdienstes
- Wechsel des Studienseminars

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an allen

Teilen der Zweiten Staatsprüfung teil, außer die LiV lehnt dies ausdrücklich ab.

Generell muss die Schwerbehindertenvertretung bei dienstlichen Anliegen und Gesprächen hinzugezogen werden, wenn die gleichgestellte oder schwerbehinderte LiV dies nicht ausdrücklich ablehnt. So kann die Schwerbehindertenvertretung zum Beispiel auf Wunsch der LiV an Unterrichtsbesuchen teilnehmen.

Nach Abschluss der Ausbildung

Die Schwerbehindertenvertretung berät auch hinsichtlich der Bewerbung im Ranglistenverfahren oder bei schulbezogenen Stellenausschreibungen. Schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber sollten Kontakt mit der Schwerbehindertenvertreterin der Lehrkräfte an der Zentralstelle für Personalmanagement der Lehrkräfte (ZPM) beim Staatlichen Schulamt in Darmstadt aufnehmen, um sich bezüglich der konkreten Ausgestaltung der Bewerbung beraten zu lassen.

Nach einer Einstellung in den Schuldienst

Die für Ihre Schule zuständige Schwerbehindertenvertretung berät und unterstützt Sie an Ihrer Schule hinsichtlich behinderungsbedingter Nachteilsausgleiche.

Kontakt

Martin Dietz
Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrkräfte beim Hessischen Kultusministerium
Telefon 06442-9220150
E-Mail sbv-dietz@t-online.de

Ursel Czichy
Schwerbehindertenvertreterin der Lehrkräfte/
Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte,
Darmstadt
E-Mail ursel.czichy@kultus.hessen.de

Kleines ABC

Beihilfe, Dienst- und Arbeitsbefreiung

Beihilfe

Das Land Hessen gewährt den Beamtinnen und Beamten auf Grund seiner Fürsorgepflicht Beihilfe zu Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Sterbefällen sowie im Rahmen der Pflegepflichtversicherung. Es ist als Dienstherr jedoch nicht verpflichtet, in Ergänzung zur privaten oder gesetzlichen Krankenversicherung (siehe Abschnitt Krankenversicherung: privat oder gesetzlich) für eine hundertprozentige Abdeckung der Aufwendungen zu sorgen.

Die Regelungen zur Beihilfe finden sich in der Hessischen Beihilfeverordnung (HBeihVO). Diese sind äußerst kompliziert. Wer mit größeren Aufwendungen rechnen muss, sollte sich gegebenenfalls vorab an die zuständige Behörde wenden und nachfragen, welche Kosten übernommen werden. Bei therapeutischen Behandlungen und Kuren muss vorab ein Antrag auf Anerkennung der Beihilfefähigkeit gestellt werden. Die Beihilfestelle stellt umfangreiche Informationen und Merkblätter zu Verfügung. Die Rechtsstelle der GEW Hessen hat darüber hinaus eine Information zu „Krankenversicherung und Beihilfe“ herausgegeben.

Beim **Umfang des Beihilfeanspruchs** ist zu unterscheiden **nach der Art der Krankenversicherung**. Es besteht die Möglichkeit der privaten oder der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung (siehe unten).

Mitglieder der privaten Krankenversicherung erhalten die Beihilfe unabhängig von den Leistungen der privaten Krankenversicherung. Der Bemessungssatz beträgt grundsätzlich 50 Prozent. Im Fall einer stationären Krankenhausbehandlung erhöht sich der Bemessungssatz um 15 Prozent, höchstens auf 85 Prozent.

Für Verheiratete (einschließlich eingetragener Lebenspartnerschaften) erhöht sich der Bemessungssatz um 5 Prozent, es sei denn, die Partnerin/der Partner ist durch die Höhe des eigenen Einkommens, einer eigenen Beihilfeberechtigung oder durch die gesetzliche Krankenversicherung selbst abgesichert.

Für berücksichtigungsfähige Kinder erhöht sich der Bemessungssatz um je 5 Prozent, höchstens auf 70

Prozent. Berücksichtigungsfähig sind Kinder, für die ein Anspruch auf kindbezogenen Familienzuschlag aufgrund eines Kindergeldanspruchs besteht. Ist ein Kind bei mehreren Beihilfeberechtigten im Familienzuschlag berücksichtigungsfähig, erhöht sich der Bemessungssatz nur bei dem Beihilfeberechtigten, bei dem das Kind tatsächlich im Familienzuschlag berücksichtigt wird. Keine Erhöhung erfolgt für Kinder, die aufgrund einer Beschäftigung oder Berufsausbildung in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind. Entscheidend für die Höhe des Bemessungssatzes sind die (familiären) Verhältnisse am Tag der Antragstellung (Eingang bei der Beihilfestelle)!

Für Aufwendungen von Kindern, die kraft Gesetzes Mitglied in der gesetzlichen Familienversicherung sind, wird die Beihilfe gekürzt, soweit zustehende Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung nicht in Anspruch genommen wurden. Es kommen aber ergänzende Beihilfeansprüche in Betracht.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte erhalten Beihilfe zu den Sachleistungen der Krankenversicherung, beispielsweise für Arztbesuche oder Apothekenrechnungen. Die nachgewiesenen Sachleistungen sind bis zur Höhe der in den letzten zwölf Monaten vor dem Beihilfeantrag gezahlten Krankenversicherungsbeiträge beihilfefähig. Der Bemessungssatz beträgt immer 50 Prozent. Maximal kann also durch die Sachleistungsbeihilfe die Hälfte des Krankenversicherungsbeitrags erstattet werden. Gewährt die Krankenkasse nur Geldleistungen erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 Prozent. Dies gilt auch für die Wahlleistungen im Krankenhaus. Außerdem sind solche notwendigen Aufwendungen in angemessenem Umfang beihilfefähig, die privat neben den Krankenkassenleistungen entstanden sind (zum Beispiel Privatbehandlung eines Arztes, Zahnarztes oder Heilpraktikers). Die Höhe des Bemessungssatzes entspricht den Sätzen für privat Versicherte. Die dem freiwillig Versicherten hier entstandenen Kosten werden nicht auf die Beiträge des letzten Jahres angerechnet.

Wahlleistungen

Wahlleistungen im Krankenhaus (Zweibettzimmer, Chefarztbehandlung, medizinische Extras) sind nur

beihilfefähig, wenn ein monatlicher Eigenbeitrag in Höhe von 18,90 Euro gezahlt wird. Hierfür muss innerhalb der ersten drei Monate ab Beginn der Beihilfeberechtigung, d.h. ab Beginn des Vorbereitungsdienstes eine entsprechende „Erklärung“ bei der Beihilfestelle eingehen. Für diese Erklärung stellt die Beihilfestelle ein Formular zur Verfügung. Auch wer sich im Vorbereitungsdienst gegen die Zahlung des Eigenbeitrags entscheidet, kann sich zu Beginn des Beamtenverhältnisses auf Probe und zu Beginn des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit für die Zahlung entscheiden.

Zahnärztliche Leistungen

Bei Leistungen nach den Abschnitten F., H., J. und K. des Gebührenverzeichnisses der Gebührenordnung für Zahnärzte (es handelt sich hierbei um Kronen, Zahnersatz, Inlays, kieferorthopädische Leistungen u.ä.) sind Aufwendungen nur beihilfefähig, wenn die beihilfeberechtigte Person bei Behandlungsbeginn mindestens ein Jahr ununterbrochen dem öffentlichen Dienst angehört hat. Als Unterbrechung gilt nicht das Ausscheiden kraft gesetzlicher Vorschrift nach dem Bestehen der 2. Staatsprüfung oder der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung, wenn sich das Beamtenverhältnis unmittelbar anschließt.

Antrag auf Beihilfe

Für den Antrag auf Beihilfe hat die Beihilfestelle drei Formulare herausgegeben. Bei erstmaliger Beantragung muss das „Grunddatenblatt“ ausgefüllt werden und die Beihilfe mit dem „Beihilfeantrag Langfassung“ beantragt werden. Die Langfassung muss auch genommen werden, wenn sich die persönlichen Verhältnisse geändert haben. Eine Änderung der persönlichen Verhältnisse liegt zum Beispiel bei Heirat, Geburt eines Kindes und Wegfall der Kindergeldberechtigung vor. Ansonsten kann der „Beihilfeantrag Kurzfassung“ benutzt werden.

Freiwillig in gesetzlichen Krankenversicherungen Versicherte müssen für die Inanspruchnahme der Sachleistungsbeihilfe eine Bescheinigung der Krankenkasse über die gewährten Leistungen der Krankenkasse und über die freiwilligen Versicherungsbeiträge der letzten zwölf Monate vorlegen. Die Aufwendungen müssen 250 Euro übersteigen, damit der Antrag ge-

stellt werden kann. Wenn innerhalb von zehn Monaten keine Aufwendungen in Höhe von 250 Euro anfallen, kann trotzdem ein Antrag auf Beihilfe gestellt werden. Voraussetzung ist, dass die Aufwendungen innerhalb von zehn Monaten 25 Euro übersteigen.

Ausschlussfrist

Der Beihilfeantrag muss innerhalb der Ausschlussfrist von einem Jahr gestellt werden. Ansonsten verfällt der Beihilfeanspruch. Bei privat Krankenversicherten beginnt die Jahresfrist mit Ausstellen der Rechnung oder, wenn keine Rechnung erstellt wird, nach Entstehen der Aufwendung. Bei Beantragung der Sachleistungsbeihilfe beginnt die Jahresfrist mit dem Tag, an dem die Leistung erbracht wurde.

Dienstbefreiung

Für Beamtinnen und Beamte ist die Möglichkeit der Dienstbefreiung in § 16 Abs. 1 der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) geregelt. Die Bestimmung enthält einen kurzen Katalog und am Ende eine Generalklausel.

Die Regelung zur Dienstbefreiung gemäß § 16 Abs. 1 HUrlVO lautet:

„(1) Dienstbefreiung ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub und unter Weitergewährung der Besoldung kann unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen:

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten,
2. aus besonderen Anlässen, insbesondere
 - a) zur persönlichen Bildung, Fortbildung und zur Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, dienstlichen, politischen, gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen oder religiösen Interessen dienen,
 - b) zur aktiven Teilnahme an Veranstaltungen, bei denen die Bundesrepublik oder das Land Hessen repräsentativ vertreten ist,
 - c) aus sonstigen wichtigen, persönlichen Gründen.“

Bei der Dienstbefreiung aus „wichtigen Gründen“ orientiert sich das Land Hessen an der Regelung des § 29 Abs. 1 des Tarifvertrags für den öffentlichen

Dienst des Landes Hessen (siehe Kasten). Dies bedeutet aber nicht, dass nicht im besonderen Einzelfall eine weitergehende Dienstbefreiung verboten ist.

Eine weitere Regelung zur Dienstbefreiung enthält § 69 Abs. 3 HBG: „Zur Ausübung einer sonstigen ehrenamtlichen politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag der erforderliche Urlaub unter Belassung der Besoldung zu gewähren, soweit der Dienstbetrieb dadurch nicht erheblich beeinträchtigt wird.“

Sonderfall: Freistellung bei Krankheit von Kindern unter zwölf Jahren

Nach § 16 Abs. 1 Nr. 2c HUrlVO kann Dienstbefreiung aus „sonstigen, wichtigen, persönlichen Gründen“ gewährt werden. Dies betrifft auch die Möglichkeit der Arbeitsbefreiung bei Erkrankung von Kindern bis zum zwölften Lebensjahr. Voraussetzung für diese Dienstbefreiung ist, dass ein entsprechendes ärztliches Attest vorgelegt wird, aus dem sich ergibt, dass die Freistellung zur Beaufsichtigung, Betreuung oder

Pflege des erkrankten Kindes erforderlich ist.

Nach dem Erlass des Hessischen Innenministeriums vom 21. November 2017 ist diese Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu folgenden Höchstgrenzen pro Kalenderjahr zu gewähren:

Die Regelung soll auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Darüber hinaus kann nach dem Erlass ein Sonderurlaub ohne Besoldung nach § 15 HUrlVO gewährt werden.

	Ein Kind	Mehrere Kinder
Je Elternteil	7 Tage	14 Tage
Alleinerziehende	14 Tage	28 Tage

Zuständigkeit

Für die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ist die Leitung des Studienseminars für eine Dienstbefreiung bis zu 14 Tagen zuständig, über diesen Zeitraum hinaus die Hessische Lehrkräfteakademie.

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden:

- a) Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag
- d) 25- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er im selben Haushalt lebt ein Arbeitstag im Kalenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach §45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung nach Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: Erforderlich nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Urlaub und Beurlaubung

Auch Lehrkräfte haben Anspruch auf Erholungsurlaub. Sie haben diesen in den Schulferien zu nehmen. Ein formeller Urlaubsantrag muss nicht gestellt werden. Eine Beurlaubung nach den Regelungen des Hessischen Beamtengesetzes ist für LiV nicht möglich. Es besteht aber ein Anspruch auf Elternzeit.

Dienstunfall und Sachschäden

Was ist ein Dienstunfall?

Wie heißt es so schön im § 36 Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG):

„Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder in Folge des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören auch

1. Dienstreisen und dienstliche Tätigkeiten am Bestimmungsort,
2. die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen. (...)

Als Dienst gilt auch das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges zur und von der Dienststelle. (...)

Das Zitat ist natürlich nur die Spitze des Eisberges. Wer mehr wissen möchte, muss diesen sehr umfangreichen Paragraphen des HBeamtVG genau studieren.

Zur Verdeutlichung ein paar Beispiele.

Dienstunfälle liegen vor:

- Eine LiV fährt mit dem Fahrrad zur Schule, stürzt und bricht sich ein Bein.
- Eine LiV erteilt Sportunterricht, tritt auf einen Ball, knickt um und erleidet einen Bänderriss.

Keine Dienstunfälle liegen vor:

- Eine Gruppe von LiV trifft sich am Abend und jemand stürzt mit dem Fahrrad auf dem Weg zum Treffpunkt.
- Nach einem Trampolinsprung mit vorschriftsmäßiger Landung spürt eine LiV Schmerzen im Bereich der Lendenwirbelsäule; es wird ein Schaden an dieser festgestellt.

Warum sollte ein Dienstunfall gemeldet werden?

Nicht nur, weil man als Beamtin oder Beamter dazu

verpflichtet ist, sondern aus folgenden Gründen:

- Wer länger als sechs Monate zu mindestens 25 Prozent in seiner Erwerbsfähigkeit eingeschränkt ist, erhält einen finanziellen Unfallausgleich.
- Wer später einmal aufgrund einer Erkrankung, die als Dienstunfall anerkannt wurde, dienstunfähig wird, erhält in der Regel eine höhere Beamtenpension.
- Wer in Folge eines Dienstunfalles neben dem körperlichen auch einen Sachschaden erleidet, erhält ebenfalls eine Erstattung im Rahmen der Unfallfürsorge.
- Die Abrechnung der Heilbehandlungskosten erfolgt nicht über die Beihilfe, sondern über die Unfallfürsorgestelle des zuständigen Regierungspräsidiums.

Wo muss der Dienstunfall gemeldet werden?

Die Meldung erfolgt an das Regierungspräsidium auf dem Dienstweg. Dafür gibt es ein besonderes Formular. Dies sollte bei der Leitung des Studienseminars vorrätig sein. Eventuell erhält man es auch bei der Schulleitung. Man kann es natürlich auch bei den Regierungspräsidien anfordern.

Welche Fristen gelten?

Der Dienstunfall sollte sofort gemeldet werden. Auf jeden Fall muss ein Dienstunfall innerhalb einer Frist von zwei Jahren gemeldet werden, da bei verspäteter Meldung grundsätzlich Ansprüche gegenüber dem Land Hessen verfallen.

Sachschäden

Liegt kein Dienstunfall im genannten Sinne vor, weil kein körperlicher Schaden entstanden ist, werden unter bestimmten Voraussetzungen dennoch Schäden erstattet, die der LiV in Ausübung des Dienstes entstanden sind. Zum „Dienst“ gehört auch der Weg zum und vom Dienst. Ersatz gibt es, wenn Sachen beschädigt, zerstört oder abhanden gekommen sind. Ersetzt werden jedoch nur eigene Sachen, die man üblicherweise in Ausübung des Dienstes mit sich führt. Außerdem wird immer geprüft, ob eigenes Verschulden oder Mitverschulden vorliegt.

Einen Sachschadenersatz erhält man zum Beispiel nicht, wenn ein Schaden an einem auf dem Schul-

parkplatz geparktem Auto entsteht, es sei denn, man kann beweisen, dass der Schaden durch Schülerinnen und Schüler verursacht wurde. Näheres ist in den „Sachschadenersatz-Richtlinien“ vom 13. April 2012 geregelt. Die Meldung von Sachschäden erfolgt wieder über das Studienseminar.

Krankenversicherung: privat oder gesetzlich?

LIV haben als Beamtinnen und Beamte grundsätzlich die freie Wahl, wie sie sich krankenversichern. Sie können einen Vertrag mit einer privaten Versicherung abschließen oder unter bestimmten Voraussetzungen freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben beziehungsweise werden. Als LIV wird man kein Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Private Krankenversicherung

Eine private Krankenversicherung kann grundsätzlich jeder abschließen. Es gelten für die Versicherungen keine einheitlichen Tarife beziehungsweise Beiträge und Leistungen; diese sind „Verhandlungssache“ und richten sich nach Alter, Geschlecht und „Vorerkrankungen“. Die Versicherungen bieten jedoch für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst besondere (günstigere) Tarife an. Diese enden aber automatisch mit dem Ende des Vorbereitungsdienstes. Mittlerweile gibt es auch für „Ausgewachsene“ Tarife ohne Gesundheitsprüfung (Basistarif).

Für Familienmitglieder müssen gesonderte Beiträge gezahlt werden. Viele private Versicherungen bieten eine (Teil-)Beitragsrückerstattung an, wenn man für eine bestimmte Dauer keine Zahlung angefordert hat. Man sollte sich ruhig von mehreren Versicherungen ein Angebot machen lassen. Eine Beratung kann die GEW hier leider nicht anbieten.

Bei einer privaten Versicherung regeln sich die Leistungen nach dem individuellen Vertrag und den bei der Versicherung geltenden allgemeinen Versicherungsbedingungen. Gegenüber dem Arzt etc. ist man „Vertragspartner“ und erhält von dort eine private Rechnung. Die entstandenen Kosten muss man sich von der Versicherung und der Beihilfe zurückholen.

Nach Erhalt einer „Planstelle“: Einige Krankenversicherungen bieten einen erleichterten Zugang zum individuellen Tarif im Rahmen der sogenannten Öffnungsaktion an. Diese gilt für Personen, deren Beamtenverhältnis nicht länger als sechs Monate besteht (Beamtenverhältnis auf Widerruf = Vorbereitungsdienst spielt keine Rolle) oder für Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen. Wer sich ein Angebot im Rahmen dieser Öffnungsklausel einholen möchte, muss dies auf der entsprechenden Anfrage vermerken. Näheres kann der entsprechenden Broschüre des Verbands der privaten Krankenversicherungen entnommen werden.

Gesetzliche Krankenversicherung

Die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist nur möglich, wenn man bereits zuvor Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung war. Scheidet man aus der gesetzlichen Pflichtversicherung, der studentischen Versicherung oder der Pflichtversicherung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder aus einer Familienversicherung aus, folgt eine freiwillige Versicherung in der GKV, wenn nicht die/der Versicherte innerhalb von zwei Wochen nach dem entsprechenden Hinweis der Krankenkasse den Austritt erklärt.

Entscheidet man sich dazu, der gesetzlichen Krankenversicherung den Rücken zu kehren, so kann man dort erst wieder Mitglied werden, wenn man wieder versicherungspflichtig wird, zum Beispiel durch einen Arbeitsvertrag oder Bezug von Arbeitslosengeld I.

Bei den gesetzlichen Versicherungen sind die Leistungen zu fast hundert Prozent durch Gesetz geregelt. Diese „Sachleistungen“ erhält man bei Vorlage der Versichertenkarte. Der Arzt rechnet direkt mit der Krankenkasse ab. Im Land Hessen kann man außerdem die „Sachleistungsbeihilfe“ erhalten.

Beim Vorliegen der studentischen Krankenversicherung für diese Zeitdauer ist die gesetzliche Voraussetzung der Vorversicherungszeit erfüllt, das heißt, bei Beginn des Vorbereitungsdienstes besteht nach wie vor Wahlmöglichkeit.

Krankheit/Arbeitsverhinderung

Wenn eine LiV verhindert ist, zum Dienst zu erscheinen, ist – je nach Einsatz – das Studienseminar oder die Schulleitung unverzüglich unter Angabe von Gründen zu benachrichtigen. Bei Versäumnis wegen Krankheit ist am vierten Kalendertag der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung (Attest) vorzulegen. Die Schulleitungen und die Studienseminarleitungen unterrichten sich gegenseitig (§ 12 Dienstordnung der Lehrkräfte).

Mutterschutz/Elternzeit

Auch während des Vorbereitungsdienstes gelten die Regelungen der hessischen Mutterschutz- und der Elternzeitverordnung, zum Beispiel der 14-wöchige „Mutterschaftsurlaub“. Auch die Elternzeit bis zu drei Jahren kann im Vorbereitungsdienst in Anspruch genommen werden.

Wichtig: Der Vorbereitungsdienst endet nach der bestandenen Prüfung auch dann, wenn das Ende mit dem Mutterschaftsurlaub oder einer Elternzeit zusammenfällt. Endet der Vorbereitungsdienst nach Ablegen der Prüfung während der Mutterschutzfrist von sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, so erhält die frühere Beamtin für die Zeit nach dem Ende des Vorbereitungsdienstes bis zum Ende der Schutzfrist weiterhin Mutterschaftsgeld in Höhe von circa 767 Euro monatlich. Wird die Elternzeit im Vorbereitungsdienst genommen, gilt dieser für die Zeit der Elternzeit als unterbrochen. Das Ende des Vorbereitungsdienstes wird nach Ende der Elternzeit neu festgelegt.

Nebentätigkeit/Vertretungsvertrag

Nach dem Hessischen Beamtengesetz (HBG) sind grundsätzlich alle Nebentätigkeiten anzeigepflichtig, durch die ein Entgelt erzielt wird. Nur anzeige-, jedoch nicht genehmigungspflichtig sind Tätigkeiten, durch die ein Entgelt von nicht mehr als 1.230 Euro brutto im Jahr erzielt werden.

Eine Genehmigung ist immer dann zu versagen, wenn zu befürchten ist, dass die Pflichten aus dem Beam-

tenverhältnis beeinträchtigt werden beziehungsweise ein so genannter Zweitberuf aufgebaut wird. Im Bereich der „Erwachsenen-Lehrkräfte“ bedeutet dies, dass eine Nebentätigkeit bis zu acht Zeitstunden pro Woche in der Regel genehmigt wird.

Bei LiV gilt jedoch, dass durch die Nebentätigkeit das Ziel der Ausbildung nicht gefährdet werden darf. Aus diesem Grund werden in der Regel bis zu sechs Zeitstunden pro Woche genehmigt.

Der Antrag auf Nebentätigkeit im Umfang von bis zu sechs Wochenstunden ist von der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars zu genehmigen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 HLbGDV). Sollte ein Antrag abgelehnt werden, so kann dagegen Widerspruch eingelegt werden. Eine zeitliche Begrenzung in Wochen ist nicht vorgesehen. Auch hier wird zu prüfen sein, ob durch die konkrete Nebentätigkeit nach Art und Umfang der Ausbildungszweck gefährdet wird.

Wichtig: Anrechnung der Einkünfte

Bei einer Nebentätigkeit neben dem Vorbereitungsdienst gelten folgende Anrechnungsregelungen (§§ 62, 5 Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG):

- Nebentätigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit: Es wird nur die Besoldung/das Entgelt aus dem höheren Amt gezahlt.
- Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst mit weniger als einer halben Stelle oder eine genehmigungspflichtige Nebentätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes: das durch die Nebentätigkeit erzielte Entgelt wird auf die Anwärterbezüge angerechnet, soweit es diese übersteigt. Als Anwärtergrundbetrag werden jedoch mindestens 30 Prozent des Grundgehalts der Stufe 1 der Einkangsbesoldungsgruppe der Laufbahn gewährt.

Daher Vorsicht bei Vertretungsverträgen!

Den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst wird zum Teil angeboten, neben dem Vorbereitungsdienst im Rahmen von „Vertretungsverträgen“ oder „TV-H-Verträgen“ in der Schule zu arbeiten. Dies ist dann in Ordnung, wenn durch diesen Einsatz nicht Regelbedarf abgedeckt und die Ausbildung nicht beeinträchtigt werden. In der Praxis wird sich diese Frage daher in

der Regel nur für den Zeitraum zwischen der letzten Prüfung und dem formellen Ende des Vorbereitungsdienstes (Ende des entsprechenden Monats) stellen.

Personalakte/Prüfungsakte

Der § 89 HBG (Hessisches Beamten-gesetz) räumt das Recht ein, die Personalakten, auch durch eine Bevollmächtigte oder einen Bevollmächtigten, einzusehen. Dies ist bei der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle, die oder der die Akten führt, zu beantragen. § 89 Abs. 3 HBG stellt zudem klar, dass bei Einsichtnahme in die Personalakte Fotokopien gegen geringe Kosten gefertigt werden dürfen.

- Die Prüfungsakten sind kein Bestandteil der Personalakten, lediglich ihr Ergebnis. Auch sie können nach abgelegter Prüfung auf Antrag nach § 29 Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz (in der Regel innerhalb eines Jahres) eingesehen werden. Die Einsichtnahme muss persönlich erfolgen. Kopien können gefertigt werden; sie dienen der Wahrnehmung des rechtlichen Interesses.

Wenn die Behörde Prüfungsunterlagen nicht kopieren lässt, kann Antrag nach §§ 99 und 100 der Verwaltungsgerichtsordnung gestellt werden. Bei Gericht ist jede Unterlage kopierbar.

Das Recht auf Einsichtnahme der Personal- und Prüfungsakten erlaubt eine Kontrolle. Von diesem Recht sollten die LiV, aber auch jede Kollegin und jeder Kollege Gebrauch machen.

Pflegeversicherung

Wer in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, ist auch in der gesetzlichen Pflegeversicherung – wer nicht, muss eine private Pflegeversicherung abschließen.



Rund ums Geld

Anwärterbezüge, Besoldung, Entgelt

LIV erhalten als Beamtinnen und Beamte des Landes Hessen sogenannte Anwärterbezüge. Wer nach erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes tatsächlich als Beamtin und Beamter fest eingestellt wird, erhält eine Besoldung. Bei einer Einstellung im Rahmen eines Arbeitsvertrags wird ein Entgelt nach dem Tarifvertrag gezahlt.

Zuständig für die Berechnung und die Auszahlung der Anwärterbezüge, der Besoldung und des Entgelts ist die Hessische Bezügestelle (HBS) in Kassel.

In Hessen – und möglicherweise auch in anderen Bundesländern – dauert es oftmals eine Weile, bis das erste Geld auf dem Konto eintrifft. Wer Gefahr läuft, sein Konto überziehen oder ein Darlehen aufnehmen zu müssen, kann bei der Hessischen Bezügestelle einen Abschlag beantragen. Voraussetzung ist jedoch, dass das Amt für Lehrerbildung oder das Staatliche Schulamt die persönlichen Daten überhaupt schon an die HBS weitergeleitet hat.

Auf der Rückseite des Bezügenachweises finden sich einige Erläuterungen. Ausführliche Informationen gibt es auf www.hbs.hessen.de.

Die Höhe der Anwärterbezüge, der Beamtenbesoldungen und der Vergütung nach dem TV-H kann „Tabellen“ entnommen werden. Diese Tabellen findet man unter www.gew-hessen.de >> [Tarif/Besoldung](#).

Anwärtergrundbetrag

Die Höhe der Anwärterbezüge richtet sich nach dem Lehramt, das man später haben wird. In Hessen erhalten Fachlehrerinnen und Fachlehrer bei ihrer Einstellung A 10 (mit abgeschlossener Ingenieurs- oder Fachhochschulausbildung: A 11), Lehrerinnen und Lehrer für Grundschulen A 12, für Haupt- und Realschulen und für Förderschulen A 13, für Gymnasien und für berufliche Schulen A 13 plus Zulage. Entsprechend beträgt der „Anwärtergrundbetrag“ im Vorbereitungsdienst (seit 1. Februar 2018):

Spätere Besoldungsgruppe	Grundbetrag
A 9 bis A 11	1.203,04 Euro
A 12	1.343,39 Euro

A 13	1.375,33 Euro
A 13 plus Zulage	1.410,39 Euro

Familienzuschlag

Beamtinnen und Beamte erhalten unter bestimmten Voraussetzungen einen Familienzuschlag. Der Verheiratetenbestandteil im Familienzuschlag oder **Familienzuschlag Stufe 1** wird gezahlt, bei Verheirateten einschließlich eingetragener Lebenspartnerschaften, bei Verwitweten und bei Geschiedenen, wenn die Beamtin oder der Beamte dem Ex-Ehegatten zum Unterhalt verpflichtet ist. Er beträgt zurzeit 130,47 Euro.

Sind beide Ehegatten im öffentlichen Dienst beschäftigt, erhalten beide den Zuschlag zur Hälfte. Dies gilt auch bei Teilzeit, es sei denn, einer der Ehegatten arbeitet Teilzeit mit weniger als einer halben Stelle oder die Arbeitszeit beider erreicht keine volle Stelle. Diese Regelung gilt nicht, wenn der Ehegatte nach TVÖD oder TV-H bezahlt wird.

Diesen Familienzuschlag erhalten Beamtinnen und Beamte darüber hinaus, wenn sie eine unterhaltsberechtigten Person (meistens sind dies Kinder) in ihrem Haushalt aufgenommen haben und diese Person Einkünfte nicht über eine bestimmte Grenze hinaus hat (derzeit 782,82 Euro). Gibt es zwei Berechtigte, das heißt zum Beispiel in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft, wird der Zuschlag geteilt. Außerdem erfolgt immer eine Kürzung bei Teilzeitbeschäftigung.

Darüber hinaus wird für jedes Kind ein **kindbezogener Familienzuschlag** gezahlt. Dieser Zuschlag ist völlig unabhängig vom Familienstand und wird grundsätzlich gewährt, solange es Kindergeld für das Kind beziehungsweise die Kinder gibt. Bei mehreren Berechtigten wird er nur einmal gezahlt, nämlich an die Person, die auch das Kindergeld erhält. Der Zuschlag beträgt zurzeit bei einem Kind oder zwei Kindern 111,59 Euro pro Kind, für das dritte und jedes weitere Kind 347,69 Euro.

Kindergeld

Kinder sind

1. im ersten Grad mit den Berechtigten verwandte Kinder („Berechtigter“ ist immer die-/derjenige, die/der Anspruch auf das Kindergeld hat)
2. Pflegekinder
3. von Berechtigten in seinen Haushalt aufgenommene Kinder des Ehegatten
4. von Berechtigten in ihren/seinen Haushalt aufgenommene Enkel

Kindergeld wird für Kinder zunächst bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes gezahlt, danach nur unter besonderen Voraussetzungen, zum Beispiel Ausbildung. Der Antrag auf Kindergeld ist bei der Hessischen Bezügestelle (HBS) in Kassel (Familienkasse) zu stellen. Ein Vordruck ist bei der Behörde (auch online) erhältlich. Bei zwei Anspruchsberechtigten, die für ein Kind grundsätzlich Kindergeld beantragen können, wird nur einmal Kindergeld gewährt.

Das Kindergeld pro Monat beträgt seit 2018 für

- die ersten beiden Kinder 194 Euro
- das dritte Kind 200 Euro
- das vierte und jedes weitere Kind 225 Euro

Problem: Überzahlungen

In der Praxis kommt es häufig zu Überzahlungen, insbesondere des Familienzuschlags. Daher muss man Änderungen immer (schriftlich) mitteilen. Eine Änderung besteht auch darin, wenn der Partner oder die Partnerin eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder bei einem Arbeitgeber, der nach den Regelungen des öffentlichen Dienstes bezahlt, aufnimmt oder beendet. Und auch dann kann es zu Fehlern kommen. Daher bitte im Nachhinein auch die nächste Abrechnung prüfen und eventuell Rücksprache mit der HBS halten. Den Namen und die Telefonnummer der zuständigen Sachbearbeiter findet man auf dem Bezügenachweis.

Sonderzahlung

Beamtinnen und Beamte in Hessen erhalten kein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Sie erhalten eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von fünf Prozent

der Dienstbezüge (Grundgehalt, Familienzuschlag). Außerdem gibt es noch für jedes Kind, das im Familienzuschlag berücksichtigt wird, einen Sonderbetrag von 2,13 Euro.

Reisekosten

Für die Fahrten vom Wohnort zum Dienstort Schule werden keine Reisekosten gezahlt. LiV erhalten aber für Fahrten zum Studienseminar „Seminarfahrten“ eine Reisekostenvergütung – allerdings nur, wenn die Entfernung von 30 km (einfach) zur Ausbildungsstelle (Studienseminar) überschritten wird. Die Reisekostenerstattung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten schriftlich im Studienseminar zu beantragen. Formulare gibt es beim Studienseminar (auch online).

Vermögenswirksame Leistung

Auch das Land Hessen zahlt einen Beitrag zur vermögenswirksamen Leistung. Dieser beträgt 6,65 Euro beziehungsweise 13,29 Euro, wenn die Anwärterbezüge 971,46 Euro nicht übersteigen.

Landesticket

Zum 1. Januar 2018 wurde eine „Freifahrtberechtigung“ für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) für Landesbedienstete eingeführt. Diese ist zunächst auf ein Jahr begrenzt.

Näheres zum Landesticket: <https://innen.hessen.de/buerger-staat/personalwesen/landesticket>

Kürzung der Anwärterbezüge

Die Anwärterbezüge werden regelmäßig gekürzt, wenn der Vorbereitungsdienst sich aus einem von der LiV zu vertretenden Grund verzögert oder das Zweite Staatsexamen nicht bestanden wird. Die Kürzung beträgt in der Regel etwa 15 Prozent. Von der Kürzung kann aber in Härtefällen (zum Beispiel bei Alleinerziehenden) abgesehen werden.

Entgelt der Tarifbeschäftigten

Seit dem 1. Januar 2010 erhalten „Angestellte“ ihr Entgelt nach dem „Tarifvertrag Hessen(TV-H)“. Das Entgelt nach TV-H richtet sich nach der Entgeltgruppe und nach der Entgeltstufe. Die Entgeltgruppe richtet sich nach Ausbildung/Lehramt, die Stufe nach der vorliegenden Berufserfahrung. Da es (zurzeit noch) keine Entgeltordnung zum TV-H gibt, richtet sich die Entgeltgruppe nach den bisherigen Vergütungsgruppen des BAT und nach der Eingruppierungsrichtlinie für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte des Landes Hessen. Nach den sogenannten Überleitungstabellen des TVÜ werden die alten Vergütungsgruppen den Entgeltgruppen zugeordnet. Außerdem gibt es für Kinder eine Zulage.

Beamtenbesoldung

Das Wesentliche wurde schon im Abschnitt Anwärterbezüge und weitere Leistungen gesagt. Seit dem 1. März 2014 gilt bei der hessischen Beamtenbesoldung nicht mehr das „Lebensalter“, sondern das „Berufserfahrungsprinzip“. Wer ohne jegliche Berufserfahrung ins Beamtenverhältnis berufen wird, wird der Stufe 1 zugeordnet und erreicht nach 23 Jahren die Stufe 8. Die Verweildauer beträgt zwei Jahre in der Stufe 1, drei Jahre in den Stufen 2, 3 und 4 sowie vier Jahre in den Stufen 5, 6 und 7.

Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn müssen anerkannt werden. Dasselbe gilt für Zeiten, die wegen wehrdienst- und zivildienstbedingter Verzögerungen nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz auszugleichen sind. Hingegen können Zeiten einer sonstigen hauptberuflichen Tätigkeit als „förderliche Zeiten“ ganz oder teilweise anerkannt werden, sofern sie ebenfalls nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind. Auch wenn es sich hierbei um eine „einschlägige Berufserfahrung“ handeln sollte, muss sie also nicht unbedingt bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden.

Weitere Informationen aus der Landesrechtsstelle

Broschüren „Start in die Schule“, „Arbeitsplatz Schule“ und „Arbeitsrecht an hessischen Schulen“

Broschüre bestellen per E-Mail:
info@gew-hessen.de

Alle Informationen und Broschüren stehen auch als Download im Mitgliederbereich unter www.gew-hessen.de zur Verfügung.

Aktuelles zu den Themen Tarif und Besoldung unter www.gew-hessen.de >> Tarif/Besoldung

Ansprechpartner für Tarif und Besoldung

Rüdiger Bröhling
Referent Tarif und Besoldung der GEW Hessen
Telefon 069-971293 -17
E-Mail rbroehling@gew-hessen.de



Das Einstellungsverfahren

Pech mit 'ner Eins, Glück mit 'ner Vier!

Einstellungspolitik und Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst sind für Außenstehende oft dasselbe, ein Buch mit unendlich vielen Siegeln. Unkenntnis ist die Folge. Sie heizt die Gerüchteküche auf. Aufklärung ist daher immer wieder angesagt.

Am 15. März 2016 ist ein neuer Einstellungserlass in Kraft getreten. Dieser brachte im Ranglistenverfahren eine leichte Verschiebung der Gewichtung zwischen Erstem und Zweitem Staatsexamen, vor allem aber eine Veränderung der Bonusregelungen, damit Lehrkräfte, die bereits in vielen befristeten Verträgen gearbeitet haben, ihre Chancen durch einen höheren Bonus verbessern können.

Bevor überhaupt in den Vorbereitungsdienst und in den Schuldienst eingestellt wird, erfolgen finanzielle, finanzpolitische und bildungspolitische Entscheidungen. Und hier gibt es eine Rangfolge.

An erster Stelle: „Ohne Moos nix los!“ Wird, aus welchen Gründen auch immer, zum Beispiel einer Haushalts- oder Wiederbesetzungssperre, kein Euro zur Verfügung gestellt, wird einfach niemand eingestellt. Die prognostizierte mittel- und langfristige Entwicklung der Schülerzahlen hat die zweitgrößte Bedeutung. An dritter Stelle rangiert die voraussichtliche Zahl der Abgänge von Lehrkräften (Altersstruktur); es geht dabei um den sogenannten mittel- und langfristigen Ersatzbedarf. Ob die Chancen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber für eine Einstellung groß sind, hängt viertens von der Zahl der Mitkonkurrentinnen und -konkurrenten ab. Bildungspolitische Entscheidungen, wie Klassengrößen, Unterrichtsversorgung/Unterrichtsausfall oder Lehrerarbeitszeit bestimmen als fünftes Entscheidungsbündel erheblich, in welchem Umfang Lehrkräfte eingestellt werden. Schließlich folgen zu guter Letzt die individuellen Einstellungschancen: Unterrichtsfach/Fachrichtung, Examennote(n), Bonus, zusätzliche Qualifikationen.

Die mangelnde Transparenz über diese grundlegenden Rahmenbedingungen im Vorfeld der individuellen Einstellung als Lehrerin oder Lehrer verursacht in der Öffentlichkeit nicht selten ungläubiges Erstaunen, Unverständnis und Ärger, wenn beispielsweise ein Berufsschullehrer mit der Note Vier (3,6) im Zweiten

Staatsexamen als einziger Bewerber in einer „Mangelfachrichtung“ noch eingestellt wird, während seine Gymnasialkollegin mit einer Note Eins (1,2) im Zweiten Staatsexamen zumindest vorübergehend nicht eingestellt wird, weil sie eine ungünstige Fächerkombination mit „Massenfächern“ hat.

Sofern eingestellt wird und Einstellungschancen objektiv bestehen, können und müssen sich die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber für eine Stelle im hessischen Schuldienst einem Einstellungsverfahren unterziehen.

Einstellung von Lehrkräften: Rechtliche Entwicklung

Die Schulen des Landes Hessen sind keine Privatunternehmen. Schulen sind Einrichtungen des öffentlichen Rechts. Die Einstellung des Personals erfolgt in den öffentlichen Dienst des Landes Hessen.

Die rechtlichen Grundlagen für den Zugang zum öffentlichen Dienst sind äußerst hochrangig verankert. „Jeder Mensch hat unter gleichen Bedingungen das Recht auf Zulassung zu öffentlichen Ämtern in seinem Lande“, heißt es in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948. „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“, so das Grundgesetz in Artikel 33 Absatz 2. Entsprechendes findet sich auch im Artikel 134 der Hessischen Verfassung.

Das Beamtenstatusgesetz greift die verfassungsmäßige Vorschrift im § 9 auf; für die Angestellten des öffentlichen Dienstes gilt sie ebenso. Der Verfassungsgrundsatz, dass in den öffentlichen Dienst nur nach Leistung, Eignung und Befähigung eingestellt werden darf, hat folgende Konsequenzen:

- Das Auswahlverfahren muss nach landesweit einheitlichen Kriterien erfolgen, weil die Einstellung in den öffentlichen Dienst des Landes Hessen erfolgt.
- Das Einstellungs- und Auswahlverfahren muss transparent und rechtlich überprüfbar sein. Alle, die geeignet sind, müssen gleiche Bewerbungschancen haben.

- Eingestellt werden die jeweils Besten aus dem Bewerberfeld (sogenannte Bestenauslese).

Das reguläre Einstellungsverfahren ...

Per Erlass regelt das Kultusministerium das Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst. Die letzte grundlegende Änderung des Erlasses erfolgte zum 19. Januar 2010 (Amtsblatt 3/10, S. 84). Das fünfseitige Regelwerk ist für „Normalos“ nicht einfach zu verstehen. Die Grundprinzipien gelten – weil sie sich bewährt haben und unumstritten sind – seit mehr als drei Jahrzehnten.

Einstellungen werden grundsätzlich drei Tage vor dem Unterrichtsbeginn im neuen Schuljahr oder zum 1. Februar des Schulhalbjahres vorgenommen. Einstellungen sind jedoch auch jederzeit im Rahmen der vorhandenen Stellen möglich, wenn Fachbedarf entsteht.

Grundsätzlich wird nach der Bestenauslese im sogenannten **Ranglistenverfahren** eingestellt. Die elektronisch erstellte Rangliste besteht im Prinzip aus sehr vielen Ranglisten in den Schulämtern für die jeweiligen Lehrämter und Fächer (-kombinationen). Das Erste Staatsexamen wird mit 40 Prozent, das Zweite mit 60 Prozent gewichtet. Bei der Festsetzung des Ranglistenplatzes werden nachgewiesene erfolgreiche Unterrichtstätigkeiten je nach Umfang und Dauer mit einem Bonus von 0,5 bis 5,0 Punkten honoriert, ebenso eine zweijährige berufliche Tätigkeit oder Promotion jeweils mit 0,5 und eine Haushaltsführung mit mindestens drei Personen. Für eine abgeschlossene berufliche Ausbildung gibt es einen Bonus von 1,0.

Bei gleicher Leistung und gleicher Fächerkombination werden soziale Gesichtspunkte wie Schwerbehinderung, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Geburt eines Kindes oder Unterhaltsverpflichtung für ein Kind bei der Einstellung berücksichtigt. Ein Malus von 1,0 Punkten wird von den bis dahin erworbenen Bonuspunkten abgezogen, wenn ein Einstellungsangebot im gewünschten Schulbereich abgelehnt oder nicht fristgerecht angenommen wird oder eine Unterbrechung von Unterrichtstätigkeit mehr als fünf Jahre dauert (ausgenommen: drei Jahre Kindererziehung).

In Lehrämtern, in denen es keine vom Hessischen Kultusministerium definierten Mangelfächer gibt, werden die Bewerbungen zum selben Zeitpunkt, spätestens bis zum 5. Juli oder 5. Januar, in das Ranglistenverfahren aufgenommen, sofern die Bewerbungen spätestens bis zum 15. Mai oder 15. November der Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte (ZPM) vorgelegt wurden und der Ausbildungsbehörde bis spätestens 30. Juni oder 20. Dezember der ZPM die Noten der Zweiten Staatsprüfung gemeldet hat.

... und eine Variante

Neben dem Ranglistenverfahren hat **das schulbezogene Ausschreibungsverfahren**, das zu Beginn der 1990er Jahre eingeführt wurde, in einem durchaus beachtenswerten Umfang Bedeutung erlangt. Das Kultusministerium hatte einmal das Ziel, die schulbezogenen Stellenausschreibungen auf einen Anteil von fünfzig Prozent zu erhöhen, die Schulen entschieden sich aber zunehmend für Ranglisteneinstellungen, sicher auch, weil das Ranglistenverfahren eine zügigere Einstellung sichert. Die Stellenausschreibungen werden vom jeweiligen Schulamt im vorgegebenen Budget- und Stellenrahmen eigenverantwortlich vorgenommen. Die Schulleiterinnen und Schulleiter legen diese im Rahmen der zugewiesenen Einstellungsmöglichkeiten nach Anhörung des Schulpersonalrats dem Schulamt vor, das nur noch die Rechtmäßigkeit der Ausschreibung prüft.

Die Veröffentlichungen erfolgen im Internet unter www.kultusministerium.hessen.de – eine Aktualisierung der Ausschreibungen erfolgt täglich.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter entscheidet im Benehmen mit den übrigen Schulleitungsmitgliedern und nach Anhörung des Schulpersonalrats und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung, ob eine Auswahlentscheidung nach Aktenlage möglich oder ein Überprüfungsverfahren erforderlich ist. Findet ein Überprüfungsverfahren statt, so entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter aufgrund der Aktenlage, wer in die engere Wahl kommt und eingeladen wird. Dieses Überprüfungsverfahren führt ein Überprüfungsgremium durch, das sich wie folgt zusammensetzt: Schulleiterin oder Schulleiter (Vor-

sitz), weiteres Schulleitungsmitglied, Mitglied des Schulpersonalrats, Frauenbeauftragte, gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung. Neben den zuvor genannten und bekannten Kriterien erlangen die ausgeschriebenen (zusätzlichen) Qualifikationen, Anforderungen und Voraussetzungen eine besondere Bedeutung bei der Auswahlentscheidung, zudem natürlich auch das Überprüfungsgespräch. Die beabsichtigte Auswahlentscheidung für die beste Bewerberin oder den besten Bewerber legt die Schulleiterin oder der Schulleiter dem Staatlichen Schulamt zur rechtlichen Prüfung vor und entscheidet danach mit den übrigen Schulleitungsmitgliedern und nach Beteiligung des Schulpersonalrates, der Frauenbeauftragten und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung abschließend.

Gibt es weiterhin: Quereinstieg?

Zur Information sei hier auf die §§ 53–65 HLbGDV hingewiesen, in der eine Qualifizierungsmöglichkeit in ausgewiesenen Mangelfachbereichen für Personen, die keine Lehrkräfte sind, eröffnet wird. Mit der erfolgreichen Qualifizierung wird aufgrund des besonderen Verfahrens eine einem Lehramt gleichgestellte Qualifikation erworben.

Um eine qualifizierte Ausbildung von Lehrkräften auch in Zukunft zu sichern, haben sich GEW und HPRLL mit Erfolg dafür eingesetzt, dass eine wesentliche Voraussetzung für den Quereinstieg eine fünfjährige Berufstätigkeit ist. Der Quereinstieg kann nur eine Regelung für Notsituationen bieten. Er darf die eigenständige pädagogische Ausbildung auch nicht ansatzweise verdrängen.

Eine Novellierung von HLbGDV wird eine Öffnung für den Quereinstieg besonders für den Bereich der Beruflichen Schulen (Metall, Elektrotechnik) bieten.

Aktuelle Ergänzung des Einstellungserlasses

Aufgrund des dringenden Fachbedarfs zur Unterrichtung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern hat das Kultusministerium den Einstellungserlass dahingehend ergänzt, dass ab 1. Januar 2016 bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern jemandem

vorrangig ein Einstellungsangebot gemacht werden kann, der oder die bereit ist, nicht nur die studierten Fächer, sondern überwiegend in einer Intensivmaßnahme (Deutsch als Fremd-/Zweitsprache DaFZ) zu unterrichten und nach der Einstellung an einer entsprechenden Fort- bzw. Weiterbildung teilzunehmen. Bei Ablehnung eines solchen Einstellungsangebotes verfällt der Anspruch auf ein weiteres Angebot im laufenden Verfahren nach Nr. 1.7 des Einstellungserlasses nicht und es wird kein Malus nach Nr. 3.9 des Einstellungserlasses vergeben. Ansonsten bleiben die Regelungen des Einstellungserlasses unberührt. (Abl. 12/15)

Das Kultusministerium hat zugesagt, Interessierte längstens für fünf Jahre in Intensivmaßnahmen einzusetzen.

Informationsquellen

Formblätter zur Bewerbung auf die Rangliste und aktuelle Stellenausschreibungen finden sich auf der Homepage des Kultusministeriums:

www.kultusministerium.hessen.de

Arbeitslos!

Was tun?

Leider steht auch heute noch zu vielen LiV nach dem Examen der Weg zur Agentur für Arbeit bevor. Deshalb sollen hier einige Tipps zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit gegeben werden.

Grundsätzliches

Leistungen der Agentur für Arbeit werden erst vom Zeitpunkt der persönlichen Arbeitslosmeldung an gewährt. Es können an dieser Stelle nur einige allgemeine Grundsätze zum Arbeitslosengeld vorgestellt werden, da man, um Aussagen über die jeweiligen individuellen Ansprüche machen zu können, immer die konkreten Umstände des Einzelfalls kennen muss. Außerdem ändern sich die gesetzlichen Grundlagen ständig. Die meisten Lehrkräfte, die nach dem Vorbereitungsdienst arbeitslos werden, werden keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I (Alg I) haben. Die folgenden Ausführungen können aber von Bedeutung sein, wenn in der Vergangenheit ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestand oder wenn (hoffentlich nur vorübergehend) eine Beschäftigung im Rahmen befristeter Vertretungsverträge erfolgt.

Meldepflicht (Arbeitssuchendmeldung)

Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet und die Leistungen nach dem SGB III (vor allem Alg I) erhalten wollen, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunkts und dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses weniger als drei Monate, so muss man sich innerhalb von drei Kalendertagen nach Kenntnis über den Beendigungszeitpunkt melden. Die Meldepflicht gilt auch, wenn man davon ausgeht, dass sich ein befristeter Vertrag verlängert. Die Meldefrist von drei Tagen gilt auch nach Erhalt einer Kündigung.

Erfolgt die Meldung nicht rechtzeitig, wird eine sogenannte Sperrzeit von einer Woche verhängt. Das heißt: Auch wenn ein Anspruch auf Alg I besteht, gibt es für die erste Woche kein Geld. Zur Wahrung dieser Fristen reicht es jetzt auch aus, sich zunächst telefonisch oder online arbeitssuchend zu melden, wenn die persönliche Meldung nach termin-

licher Vereinbarung nachgeholt wird.

Die Online-Meldung erfolgt über <https://jobboerse.arbeitsagentur.de>. Die „Arbeitssuchmeldung“ ersetzt nicht die „Arbeitslosmeldung“! Auf die Zahlung des Arbeitslosengelds II hat ein Verstoß gegen die Meldung zur frühzeitigen Arbeitssuche keine Auswirkung.

Arbeitslosengeld I (Alg I)

Anspruch auf Alg I hat, wer arbeitslos ist, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, die Anwartschaftszeit erfüllt, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld persönlich beantragt (§ 117 SGB III).

Die Anwartschaftszeit ist erfüllt, wenn innerhalb einer Rahmenfrist von zwei Jahren mindestens 360 Kalendertage Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden. Während des Vorbereitungsdienstes werden keine Beiträge gezahlt. Aus dieser Beschäftigung entsteht also kein Anspruch auf Alg I. Wer aber früher mindestens einen Tag Alg I bezogen und seinen Anspruch nicht aufgebraucht hat, kann das Alg I noch innerhalb von vier Jahren nach Entstehen des Anspruchs weiter beziehen. Sonderregelungen bestehen auch bei Inanspruchnahme von Elternzeit, wenn unmittelbar vor der Elternzeit Alg II bezogen wurde oder ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestand.

Bei einer Anwartschaftszeit von zwölf Monaten wird Alg I für die Dauer von sechs Monaten gezahlt. Bei längeren Beschäftigungszeiten verlängert sich die Dauer des Alg I-Bezugs. Das Alg I beträgt 60 Prozent des jeweiligen Nettoentgelts, wenn mindestens ein Kind zu berücksichtigen ist, 67 Prozent.

Arbeitslosengeld II (Alg II)

Wer keinen Anspruch auf Alg I hat, weil er die notwendige Anwartschaftszeit nicht erfüllt, kann einen Antrag auf Alg II („Hartz IV“) stellen. Das Alg II richtet sich im Gegensatz zum Alg I nicht nach dem vorherigen Verdienst. Der Regelsatz beträgt einheitlich 416 Euro (Stand Januar 2018) Euro monatlich zuzüglich Miete und Nebenkosten. Hinzu kommen Zahlungen

für zusätzliche Personen, die mit in der „Bedarfsgemeinschaft“ leben, zum Beispiel Kinder. Alg II gibt es allerdings nur bei „Bedürftigkeit“, das heißt, es wird nicht gezahlt, wenn das vorhandene Einkommen oder Vermögen „ausreicht“, um sich selbst zu versorgen. Nähere Informationen unter: www.erwerbslos.de

Nebeneinkünfte

Nebenbeschäftigungen müssen der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter mitgeteilt werden. Dabei erzielte Einkünfte werden in einem gewissen Schlüssel auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Es können allerdings im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit entstehende Aufwendungen auf das Einkommen angerechnet werden (Fahrtkosten, Material usw.).

Urlaub

Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld haben nach drei Monaten Wartezeit Anspruch auf drei Wochen „bezahlten“ und drei Wochen „unbezahlten“ Urlaub im Jahr. Dieser muss vor Urlaubsantritt von der Agentur für Arbeit genehmigt werden. Lehrkräfte, die voraussichtlich nur während der Sommerferien arbeitslos sind, sollten versuchen, hier eine Ausnahmegenehmigung zu erhalten. Schließlich haben sie sonst gar keine Möglichkeit, Urlaub zu nehmen.

Weiterbildung (Fortbildung und Umschulung)

Wer sich keine Chancen auf eine Stelle im Schuldienst ausrechnet, kann sich durch die Agentur für Arbeit fortbilden oder umschulen lassen. Informationen über derartige Maßnahmen sind bei den Agenturen zu erhalten. Voraussetzung für die Teilnahme sind unter anderem die Absicht, im Anschluss an die Maßnahme eine beitragspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, und die Zweckmäßigkeit der Maßnahme im Hinblick auf eine Verbesserung der Vermittlungschancen, sprich einen Arbeitsplatz.

Krankenkasse

Die meisten Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sind bei einer privaten Krankenversicherung versichert und erhalten zusätzliche Beihilfe durch das Land Hes-

sen. Mit Ende des Vorbereitungsdiensts entfällt Beihilfeberechtigung für alle Aufwendungen, die nach dem Ende entstehen. Jetzt muss ein hundertprozentiger Versicherungsschutz durch eine anderweitige Absicherung hergestellt werden. Hierfür gibt es folgende Möglichkeiten:

- Wer Alg I bezieht, wird Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).
- Wer Alg II bezieht und vorher Mitglied in der GKV war, wird dort beitragsfrei versichert.
- Wer bisher privat versichert war, erhält bei Alg-II-Bezug einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung bis zur Höhe des halben Basistarifs.
- Wer Alg II aufgrund seines Vermögens nicht erhält, kann unter bestimmten Voraussetzungen zumindest einen Zuschuss zur Krankenversicherung erhalten. Auf jeden Fall danach erkundigen!
- Wer eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausübt, ist ebenfalls in der GKV versichert.
- Wer verheiratet ist und weniger als 450 Euro monatlich verdient, kann sich auf Antrag über seinen pflichtversicherten berufstätigen Partner in der GKV mitversichern.
- Wer während des Vorbereitungsdienstes freiwillig in der GKV geblieben ist, wird selbstverständlich dort weiter versichert.
- Wer keine dieser Möglichkeiten nutzen kann, sich in der GKV zu versichern, für den bleibt nur die Aufstockung der privaten Krankenversicherung. Für einen befristeten Zeitraum bieten die meisten privaten Versicherungen günstige Beitragssätze an.

Weiteres zur Krankenversicherung: [Kleines ABC](#)

Literaturtipps

AG TuWas, Leitfaden für Arbeitslose und Leitfaden zum Arbeitslosengeld II
bestellung@fhverlag.de | www.fhverlag.de

Der Leitfaden wird laufend aktualisiert. Die ständigen Änderungen der gesetzlichen Grundlagen machen es jedoch fast unmöglich, auf dem neuesten Stand der Berichterstattung und der Kommentierung zu sein. Bitte deshalb sich vor dem Kauf nach der neuesten Ausgabe erkundigen.

Die GEW

Wer ist das überhaupt?

Wir gestalten Zukunft!

Bildung ist das Zukunftsthema unserer Gesellschaft. Wir müssen lernen, die natürlichen Lebensgrundlagen zu erhalten und ein ziviles Zusammenleben zu ermöglichen. Doch wird die Realität in unseren Bildungseinrichtungen diesen Anforderungen gerecht? Oder wird in Zeiten knapper öffentlicher Mittel an den entscheidenden Zukunftsinvestitionen gespart?

Die GEW begnügt sich nicht mit Sonntagsreden, sondern handelt konkret vor Ort, zum Beispiel

- bei der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen,
- bei der Sicherung von Arbeitsplätzen im Bildungsbereich,
- bei der Entwicklung und Umsetzung von pädagogischen Reformprojekten wie Ganztagsangeboten oder Inklusion,
- bei Aktionen gegen Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit.

Wer wir sind

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Die GEW – das sind rund als 280.000 Frauen und Männer in Deutschland, rund 25.000 in Hessen, die in pädagogischen und wissenschaftlichen Berufen arbeiten, an Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, beruflichen Schulen und Förderschulen, in Kindertagesstätten und Jugendeinrichtungen, an Hochschulen, wissenschaftlichen Instituten und Forschungseinrichtungen, an Volkshochschulen und anderen Einrichtungen der Weiterbildung, an deutschen Schulen und Hochschulen im Ausland, an Goethe-Instituten rund um den Globus.

Auch arbeitslose Pädagoginnen und Pädagogen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehören der GEW an. Sie sind ebenso gleichberechtigte Mitglieder wie Studierende.

Was wir tun

Die Bildungsgewerkschaft GEW ist sowohl gewerkschaftliche Interessenvertretung für ihre Mitglieder als auch bildungs- und gesellschaftspolitische Pressuregroup für alle Lernenden: Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Dass es dabei zu Konflikten kommen kann, ist uns bewusst. Aber diesen Auseinandersetzungen stellen wir uns. Interessen erkennen, formulieren und vor allem durchsetzen kann man nur, wenn sich möglichst viele an diesem Prozess beteiligen. Daher ist jedes neue Mitglied ein überzeugendes Argument mehr für die Durchsetzung unserer Ziele.

Für unsere Mitglieder bieten wir den Rückhalt einer Gewerkschaft: Rechtsschutz, Beratung, Informationen, Bildungsangebote und zahlreiche Möglichkeiten, sich in gesellschafts- und bildungspolitische Diskussionen einzumischen. Darüber hinaus unterstützen wir soziale Projekte und leisten praktische internationale Solidarität.

Wofür wir stehen:

- Für Chancengleichheit!
- Für Mitbestimmung!
- Für soziale Gerechtigkeit und Demokratie!

Wir gestalten Politik!

- Wir kämpfen für gute Arbeitsbedingungen in der Bildung.
- Wir entlassen den Staat nicht aus seiner Verantwortung für die Bildung und stellen uns Privatisierung entgegen.
- Wir setzen uns für mehr Selbstbestimmung der einzelnen Schulen ein, wehren uns aber dagegen, die Kollegien lediglich den Mangel verwalten zu lassen.
- Wir kämpfen für bessere Ausbildungsbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer.
- Wir arbeiten daran, die Standards in Kindereinrichtungen zu sichern und zu verbessern.
- Wir streiten für eine soziale Öffnung der Hochschulen.
- Wir setzen uns für die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ein.

Was wir bieten ...

Gute Gründe, Mitglied zu werden!

Rechtsschutz

Eine unfaire dienstliche Beurteilung, falsche Eingruppierung oder sogar Kündigung? Die GEW gewährt ihren Mitgliedern umfassenden gewerkschaftlichen Rechtsschutz in allen beruflichen Angelegenheiten, wenn nötig bis in die letzte Instanz.

Interessenvertretung am Arbeitsplatz

Wie gut oder wie schlecht ein Personalrat, Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung arbeitet, merkt man erst dann, wenn ein Problem auftaucht. Zum Beispiel, wenn die beantragte Versetzung auch nach Jahren noch nicht klappt. GEW-Personalräte und GEW-Betriebsräte sind bestens für ihre Arbeit gerüstet. Denn die Aufgabe, dich gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, wird von uns sehr ernst genommen – zu deinem Vorteil.

Tarifpolitik

Die GEW sitzt mit am Verhandlungstisch, wenn die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit den Arbeitgebern Tarifverhandlungen für die Beschäftigten führen. Die Tarifergebnisse kommen auch den Beamtinnen und Beamten zugute. Auf regionaler und kommunaler Ebene hat die GEW zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen, die den Beschäftigten Rückhalt und Sicherheit geben. Auch auf dem privaten Bildungsmarkt schützt die GEW ihre Mitglieder durch Tarifverträge.

Streikunterstützung

GEW-Mitglieder sind im Falle des Arbeitskampfes geschützt. In rechtlicher und finanzieller Hinsicht.

Fortbildung

Auch wenn du dich fort- und weiterbilden möchtest, bietet die GEW viele Möglichkeiten. Für Mitglieder sehr günstig oder sogar kostenlos. Die GEW Hessen hat sogar eigens die „lea gemeinnützige Bildungsgesellschaft“ gegründet, die halbjährlich ein umfangreiches Fortbildungsprogramm anbietet.

www.lea-bildung.de

Informationsvorsprung

Wir finden deutliche Worte. Mit der bundesweiten Monatszeitschrift „Erziehung und Wissenschaft“ und mit der HLZ, Zeitschrift der GEW Hessen. Und mit Publikationen auf Bezirks- und Kreisebene. Das Abonnement all dieser Veröffentlichungen ist im GEW-Mitgliedsbeitrag enthalten. Außerdem findest du uns mit vielen Infos im Internet: www.gew-hessen.de

Fachpublikationen

Darüber hinaus bietet die GEW vielfältige Informationsmaterialien und Fachpublikationen. Die GEW gibt beispielsweise „Die Deutsche Schule“ heraus, die Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Bildungspolitik und pädagogische Praxis oder die „Beiträge Jugendliteratur und Medien“.

Berufshaftpflichtversicherung

Im beruflichen Alltag ist schnell etwas passiert. Ein Schüler verunglückt, und du trägst die Verantwortung. Oder im Labor geht etwas zu Bruch. In diesen Fällen ist es gut, einen starken Partner zu haben. Für GEW-Mitglieder hat das berufliche Risiko Grenzen. Du bist bei Personen- und Sach- und Vermögensschäden sowie Schlüsselverlust bis zu fünf Millionen Euro versichert. Selbstbeteiligung: 0 Euro. (Versicherungsgeber ist die Generali.)

www.gew-hessen.de/recht/berufshaftpflicht

Unterstützung von Projekten

Moderne Gewerkschaftsarbeit bedeutet auch: Projekte fördern, die wichtige Beiträge zur aktuellen bildungspolitischen Problemen liefern oder Zeichen für angewandte Solidarität setzen.

Max-Traeger-Stiftung

Die nach dem Gründungsvorsitzenden der GEW benannte Stiftung unterstützt die Erforschung von Erziehung, Schule, Hochschule und Weiterbildung.

Heinrich-Rodenstein-Fonds

Praktische Solidarität kennt keine Grenzen. Aufgabe des Heinrich-Rodenstein-Fonds ist finanzielle und ideelle Hilfe für politisch verfolgte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in aller Welt.

Finanzielle Vorteile

Interessenvertretung heißt für uns auch, unseren Mitgliedern über die originären gewerkschaftlichen Leistungen hinaus allgemeine Dienstleistungen zu Vorzugspreisen zu vermitteln. Denn es ist Gewerkschaftstradition, nicht nur das Einkommen der Leute vor Augen zu haben, sondern auch das Auskommen.

Die GEW hat mit ihren Kooperationspartnern für Mitglieder Serviceangebote zusammengestellt. Du kannst dich über die Leistungen und Rabatte im Internet unter www.gew.de/mitglied-werden informieren.

Jetzt Mitglied werden!

Wenn du jetzt GEW-Mitglied wirst, kannst du alle Leistungen sofort in Anspruch nehmen.

Was kostet mich die GEW?

Der monatliche Mitgliedsbeitrag für die GEW ist sozial gestaffelt. Er richtet sich nach dem Einkommen (siehe Antrag auf Mitgliedschaft).

Für LiV beträgt er nur 4 Euro.



Der Rechtsschutz der GEW

Wann bekomme, wann brauche ich ihn?

In welchen Fällen gewähren wir Rechtsschutz?

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz gilt **für berufsbezogene und sozialrechtliche Angelegenheiten**. Die Fallgestaltungen, aus denen sich die Inanspruchnahme des GEW-Rechtsschutzes ergeben kann, sind vielfältig. Die folgende Aufzählung ist nur beispielhaft und soll der ersten Orientierung dienen.

Bei Beamtinnen und Beamten

Auseinandersetzungen mit dem Dienstherrn über Besoldung, Beihilfe, dienstliche Beurteilung, Disziplinarmaßnahmen, Umzugs- und Reisekosten, Schadensersatzansprüche des Dienstherrn oder die Abwehr von Regressansprüchen.

Bei Tarifbeschäftigten

Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber über Entgelt, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen, Eingruppierung, Abmahnungen, Kündigungen, Zulässigkeit von Vertragsbefristungen, Zeugnisfragen.

Bei Honorarkräften

Auseinandersetzungen mit dem „Auftraggeber“, zum Beispiel Volkshochschulen, privaten Bildungsträgern über Statusfragen, Verträge und Honorare, Fragen der Renten- und Krankenversicherung.

Bei Beamtinnen und Beamten im Ruhestand, Rentnerinnen und Rentnern

Auseinandersetzungen über Versorgungs- oder Rentenansprüche und Beihilfeangelegenheiten.

Bei Arbeitslosen

Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber der Agentur für Arbeit, Ansprüche im Zusammenhang mit Bewerbungen und/oder Einstellungen, soweit der Arbeitsplatz im Organisationsbereich der GEW liegt.

Bei Studierenden

Auseinandersetzungen um die Ausbildung, zum Beispiel bei Prüfungsangelegenheiten.

Für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV)

Gestaltung und Abwicklung der Ausbildung, Prüfungsanfechtungen.

Für Angehörige verstorbener Mitglieder

Auseinandersetzungen um Rechte, die aus dem Beschäftigungsverhältnis des verstorbenen Mitglieds entstanden sind, zum Beispiel die Durchsetzung von Versorgungs- und Rentenansprüchen als Hinterbliebene (Witwen-, Witwergeld/Witwen-, Witwerrente).

Rechtsschutz im Sozialrecht

Anerkennung eines höheren Grades der Behinderung/Schwerbehinderung, Auseinandersetzung mit der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, bei Zahlung von Arbeitslosengeld oder Grundsicherung. Wohngeld.

Rechtsschutz in Strafsachen

Wenn der Anlass im beruflichen Bereich liegt, zum Beispiel beim Vorwurf der Verletzung der Aufsichtspflicht gegenüber Schülerinnen und Schülern.

Rechtsschutz in zivilrechtlichen Angelegenheiten

Wenn es beispielsweise um Fragen des Widerrufs und/oder der Unterlassung die Berufsehre verletzen der Äußerungen in der Öffentlichkeit geht.

Rechtsschutz in **nicht berufsbezogenen Angelegenheiten**, wie in Verkehrssachen, familienrechtlichen Angelegenheiten, dem Abschluss einer privaten Versicherung oder bei Mietstreitigkeiten kann und darf die GEW nicht gewähren. Dies ergibt sich nicht nur aus den Rechtsschutzrichtlinien der GEW. Rechtsberatung und sonstige rechtliche Unterstützung in solchen Angelegenheiten sind den ehrenamtlich oder hauptamtlich im Rechtsschutz tätigen Kolleginnen und Kollegen auch gesetzlich untersagt. Wer sich im nicht berufsbezogenen Bereich absichern will, muss also eine private Rechtsschutzversicherung abschließen.

Wer eine **private Rechtsschutzversicherung** abgeschlossen hat, die ganz oder teilweise auch Berufsschutz einschließt, kann selbstverständlich auch die Rechtsberatung der GEW in Anspruch nehmen. Wird aus einer solchen Angelegenheit dann ein Rechtsfall, in dem zum Beispiel für Beratung, außergerichtliche oder gerichtliche Vertretung Anwalts- oder Gerichtskosten entstehen, so sind diese Kosten zunächst bei der privaten Rechtsschutzversicherung abzurechnen.

Dass sich auch Nichtmitglieder an die GEW mit der Bitte um Rechtsauskunft wenden, ist eine erfreuliche Tatsache. Es spricht dafür, dass die GEW und ihre Rechtsschutzmitarbeiterinnen und -mitarbeiter offensichtlich Vertrauen über den Kreis der eigenen Organisation hinaus genießen. Gleichwohl kann die GEW Auskünfte an Nichtmitglieder nicht geben. Die Rechtsberatung und rechtliche Unterstützung von Nichtmitgliedern ist ihr gesetzlich untersagt.

Die **Kreis- und Bezirksrechtsberaterinnen und -berater** stehen für eine erste Beratung gerne zur Verfügung. Ergänzend kann eine Beratung durch die Landesrechtsstelle erfolgen, die auch für die Gewährung von Rechtsschutz zuständig ist.

Inhalt des Rechtsschutzes

Die GEW ist keine Rechtsschutzversicherung, sondern bietet gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Dies bedeutet auch, dass wir die Beratung selbst vornehmen und mit dem Mitglied besprechen, ob und wie Ansprüche mit „gewerkschaftlichen Mitteln“ durchgesetzt werden können. Sollte es erforderlich sein, eine juristische Vertretung zu beauftragen, entscheidet die Landesrechtsstelle nach Rücksprache mit dem Mitglied, ob eine gewerkschaftliche Vertretung erfolgt (z.B. über die DGB Rechtsschutz GmbH) oder eine Vertretung über eine externe Anwaltskanzlei.

Einzelheiten zum Rechtsschutz kann den Rechtsschutzrichtlinien und unserer Broschüre „Rechtsschutz der GEW“ entnommen werden.

www.gew-hessen.de/recht/rechtsschutz

Weitere Ansprechpartner

Für Anfragen von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst stehen darüber hinaus gerne unsere Referenten für „Hochschule, Junge GEW, LiV“ und für „Bildungspolitik“ zur Verfügung. Über umfangreiche Erfahrungen verfügen die Mitglieder in unserem Referat für Aus- und Fortbildung.

Kontakt für Rechtsfragen

GEW Hessen
Rechtsstelle
Zimmerweg 12 | 60325 Frankfurt am Main

Telefon 069–971293-0
069–971293-23
Fax 069–97129393

E-Mail rechtsstelle@gew-hessen.de

Kontakt Bezirksrechtsberatungen

www.gew-hessen.de/recht/rechtsberatung-vor-ort

Kontakt GEW-Kreisverbände, Referentinnen und Referenten, Referate und Fachgruppen

www.gew-hessen.de/kontakte/geschaeftsstelle-lv-hessen

Dienstleistungen der GEW

Für Mitglieder

Versicherungen

Die GEW hat für alle Mitglieder zur Abdeckung von Risiken im beruflichen und gewerkschaftlichen Bereich eine Berufshaftpflicht abgeschlossen, die auch den beruflichen Rechtsschutz und eine Dienstschlüssel-Versicherung umfasst.

Die Versicherungen sind als Gruppenversicherung bei der Generali abgeschlossen.

Auskünfte sind bei der Geschäftsstelle der GEW Hessen zu erhalten.

Hilfskasse

Für besondere Notlagen von Mitgliedern hat die GEW Hessen eine soziale Hilfseinrichtung geschaffen: die Hilfskasse. Die Mittel werden aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden oder Umlagen zur Verfügung gestellt.

Entsprechend der Satzung der Hilfskasse können Mitgliedern oder deren Witwen, Witwer und Waisen zinslose Darlehen gewährt werden, wenn diese unverschuldet in eine Notlage geraten sind.

Die Verwaltung der Hilfskasse liegt in den Händen eines Kuratoriums.

Publikationen

- HLZ – Zeitschrift der GEW Hessen für Erziehung, Bildung, Forschung
- Erziehung & Wissenschaft (E&W)
- Regionale beziehungsweise örtliche Infos
- Fachgruppeninfos (zum Beispiel Berufsschul-Insider)
- Dienst- und Schulrecht für Hessen
- Seminarinfos

Fortbildung

Die GEW Hessen hat eine eigene Fortbildungsgesellschaft gegründet, um profilierte Fortbildungsseminare anzubieten.

„lea gemeinnützige bildungsgesellschaft der GEW Hessen“ legt ein Programm vor, das als Heft und auf der Homepage veröffentlicht wird.
www.lea-bildung.de

Soziales Hilfswerk

GEW-Bezirksverband Nordhessen

Das Soziale Hilfswerk ist eine Selbsthilfeeinrichtung des Bezirksverbands Nordhessen der GEW. Es wurde am 5. November 1947 wiederbegründet. Jedes Mitglied des Bezirksverbands Nordhessen gehört ihm automatisch an (Satzung § 5).

Leistungen

1. Ein unverschuldet in (finanzielle) Not geratenes Mitglied kann eine nicht rückzahlbare Beihilfe (bis 3000 Euro) oder ein zinsloses Darlehen (bis 4000 Euro) erhalten.
2. Hinterbliebene von Mitgliedern, die vor dem 1. August 1969 (Besoldungsanpassung 1969) eingetreten sind, erhalten gegen Vorlage einer Kopie der Sterbeurkunde ohne den Nachweis einer Notlage eine Begräbnisbeihilfe (1000 Euro).

Seit 1947 wurden fast vier Millionen Euro ausgezahlt. Zur Finanzierung der Leistungen wird einmal jährlich ein Beitrag von zurzeit 12 Euro erhoben. Dieser ist nicht im Gewerkschaftsbeitrag enthalten. Arbeitslose, Studierende sowie LiV sind beitragsfreie Mitglieder im Sozialen Hilfswerk. Auf Zahlungen des Sozialen Hilfswerks besteht kein Rechtsanspruch, auch liegt keine Versicherungsleistung vor.

Antragstellung

Beihilfen und zinslose Darlehen werden auf Formularen beantragt, die bei den Kreis- und Regionalverbänden sowie dem Bezirksverband Nordhessen erhältlich sind. Die Notlage ist durch entsprechende Belege nachzuweisen. Ebenso muss der Antrag eine Stellungnahme der zuständigen Untergliederung für den Wirtschaftsausschuss enthalten. Dieser entscheidet abschließend. Angaben, Beratungen und Entscheidungen des Wirtschaftsausschusses unterliegen strengster Verschwiegenheit und somit dem Datenschutz.

Nichtrückzahlbare Beihilfen können beispielsweise gewährt werden:

- bei hohen Krankenkosten (Unfall, Krankenhausaufenthalt), die nur zum Teil aus Zahlungen der Krankenkassen und Arbeitgeberbeihilfen gedeckt werden können

- als Überbrückungshilfe in sonstigen Notlagen, z.B. Geburt eines Kindes während des Vorbereitungsdienstes oder Arbeitslosigkeit

Zinslose Darlehen können beispielsweise gewährt werden bei

- einem plötzlichen unverschuldeten wirtschaftlichen Engpass (z.B. Einweisung in ein Krankenhaus mit den heute üblichen Vorauszahlungen),
- unvorhersehbaren finanziellen Schwierigkeiten, die z.B. durch einen Wohnungswechsel entstehen können.

Zinslose Darlehen sind möglichst innerhalb eines Jahres zurückzuzahlen. Dazu ist ein Schuldanerkenntnis mit Vollstreckungsunterwerfung vor einem Notar abzugeben.

Anträge bitte an

Geschäftsstelle
GEW-Bezirksverband Nordhessen
Friedrich-Engels-Str. 26
34117 Kassel

Telefon 0561-771783
Fax 0561-776283

E-Mail bezirk@gew-nordhessen.de
www.gew-nordhessen.de/soziales-hilfswerk

Junge GEW

Deine Interessen wahrnehmen. Für deine Rechte und Bildung kämpfen

Wir sind die Junge GEW

Die Junge GEW ist ein Zusammenschluss junger, kritischer Bildungsarbeiter_innen. Wir alle sind Mitglieder unter 35 Jahren, die sich miteinander austauschen und bei allen beruflichen Anliegen gegenseitig unterstützen. Wir sind LiV, junge Lehrerinnen und Lehrer, Studierende, Promovierende, Beschäftigte im Hochschulbereich und in der außerschulischen Bildung, Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen.

Für was setzt sich die Junge GEW ein?

Wir organisieren die jungen Kolleginnen und Kollegen, indem wir uns beispielsweise gemeinsam einsetzen für gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Vorbereitungsdienst, gute Betreuung in der Ausbildung, eine Reduzierung der Arbeitsbelastung und kleinere Klassen. Darüber hinaus stehen wir für bessere Einstellungschancen in den Schuldienst.

Wir helfen uns bei ganz praktischen Problemen wie den Vorbereitungen von Unterrichtsbesuchen oder beschäftigen uns mit großen politischen Fragen der guten Bildung für alle und des Einflusses der Bundeswehr auf die Schulen.

Wie arbeitet die Junge GEW?

Die Junge GEW trifft sich in regelmäßigen Abständen, um sich auszutauschen, Veranstaltungen zu planen und Aktionen und Projekte voranzutreiben. Ein gewähltes Sprecher_innenteam vertritt unsere Interessen auch bei Sitzungen der GEW. Die Junge GEW ist jedoch nicht nur eine Interessenvertretung in institutionellen Gremien, sie ist auch Teil einer sozialen Bewegung: Wir mischen uns in die bildungspolitischen Entwicklungen ein und streiten für eine bunte, soziale und humane Gesellschaft.

Ihr seid gefragt! Mitmachen lohnt sich!

Gibt es Themen, die dich besonders interessieren, oder Bereiche, in denen du Handlungsbedarf siehst? Hast du Lust und Interesse, mal in die Arbeit der Jun-

gen GEW reinzuschnuppern oder dich zu engagieren? Möchtest du bestimmte Bildungsangebote wahrnehmen? Wir freuen uns immer über Unterstützung, neue Ideen und Aktionen! Den Umfang deines Engagements bestimmst dabei allein du.

Melde dich bei

Tobias Cepok

Helena Müller (2018 i.V. für T. Cepok)

Referent_in für Jugendbildung, Hochschule und Forschung

GEW Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt

Telefon 069–971293-26 (i.d. Regel Mo u. Do)

Mobil 0151–14806072

E-Mail tcepok@gew-hessen.de

www.gew-hessen.de/bildung/hochschule-und-forschung/

www.gew-hessen.de/mitmachen/arbeits-personengruppen/junge-gew



Arbeitslose Kolleginnen und Kollegen

Mitglied in der GEW

In der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft behalten Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die während ihrer Beschäftigungszeit Mitglieder der GEW waren, im Falle der Arbeitslosigkeit ihren Status als ordentliches Mitglied und damit die üblichen Rechte, insbesondere die Möglichkeit gewerkschaftlichen Rechtsschutzes.

Letzteres gilt auch für diejenigen arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen, die erst während ihrer Arbeitslosigkeit sich gewerkschaftlich organisieren wollen.

Die Frage der Rechtsauskunft und des Rechtsschutzes spielt für arbeitslose Mitglieder eine wichtige Rolle bei bürokratischen und gerichtlichen Auseinandersetzungen um Fragen der sozialen Absicherung.

In vielen Fällen konnten zum Beispiel GEW-Kolleginnen und -Kollegen, die nach Ablauf eines befristeten

Vertrages entlassen worden waren, aufgrund des GEW-Rechtsschutzes wieder in eine Anstellung eingeklagt werden. Zahlreiche Erfolge melden auch die Rechtsschutzstellen sowohl bei gerichtlichen Auseinandersetzungen um Probleme der Anerkennung von Lehrerexamen in anderen Bundesländern als auch im Zusammenhang mit Widerspruchs- und Sozialgerichtsverfahren hinsichtlich der Gewährung von Arbeitslosengeld.

Der Antrag auf Mitgliedschaft in der GEW wird an den Landesverband gerichtet. Der monatliche Mitgliedsbeitrag für arbeitslose Kolleginnen und Kollegen beträgt derzeit 3,04 Euro.



Warum sollte ich in die GEW eintreten?

Überlegungen einer LiV

Gewerkschaften scheinen ein Relikt aus einer vergangenen Zeit. Damals glaubten Menschen noch daran, gemeinsam etwas erreichen, ihre Welt gestalten zu können. Heute, im Zuge der Individualisierungsideologie, ist jeder Einzelkämpfer bester Wahrer seiner eigenen Interessen. Oder?

Ach, Frau Meyer, könnten Sie sich vorstellen, in ihre Klasse noch zwei weitere Kinder aufzunehmen? Ich weiß, eigentlich müsste die Klasse geteilt werden; aber Sie wissen ja, wie eng die Kapazitäten sind. Ja, Frau Meyer weiß es! Will man nun diejenige sein, die den zwei neuen Kindern an ihrer Schule die Aufnahme schwer macht? Möchte man sich mit dem Schulleiter auseinandersetzen, mit dem man morgen vielleicht über eine Fortbildung, eine Freistellung in der jeweils ersten Stunde am Montag oder Sonstiges sprechen möchte? Frau Meyer wird akzeptieren. Insbesondere, wenn sie gerade neu an der Schule ist und ihre Verbeamtung noch aussteht. Akzeptiert sie ein Berufsleben lang die Zusatzbelastungen und die (notwendigen) Ausnahmen von den Regeln, wird die Freude am Beruf abnehmen, die Zuwendung zum Kind zurückgehen, die Kreativität verkümmern.

Es gibt eine Alternative.

Am Anfang steht das Eingeständnis, dass es nur gemeinsam geht. Frau Meyer könnte zum Personalrat gehen; dieser könnte das Problem der zu großen Klassen mit der Schulleitung erörtern und eine allgemeinverbindliche Lösung finden. Geht klar, aber auch ohne Gewerkschaft. Bedingt: Der Personalrat kann auch nur auf der Grundlage von zuvor verbindlich geschaffenen Regeln arbeiten. Dazu gehören alle Gesetze und Verordnungen und – zentral - das Hessische Personalvertretungsgesetz. Spätestens hier kommen die Gewerkschaften ins Spiel, die das organisatorische Rückgrat für viele Auseinandersetzungen und die Durchsetzung von Interessen bilden. Sie sind aber auch schon vor Ort: sie stellen oft die Aktiven in den Personalräten der Studienseminare, der Schulen, des jeweiligen staatlichen Schulamtes sowie in den Bildungsministerien.

Selbstständige Schule, Schulen mit eigenem Profil, Schulen in Konkurrenz – das sind zentrale Stichworte unserer Zeit. Entkleidet mensch diese Begriffe, wer-

den drei Dinge besonders klar. Erstens: der Schulleiter/die Schulleiterin wird in der Führungsposition gestärkt; zweitens: er/sie hat (mit kaum vorhandenen zusätzlichen) Mitteln eine Schule zu kreieren, die durch ihre besonderen Angebote überzeugt; drittens: ein Kollegium, das all das Zusätzliche mit Bordmitteln (heißt aus eigener Kraft) schultern muss. Um diese Entwicklung kritisch, aktiv und selbstbewusst begleiten und den Bedürfnissen von Schülerinnen, Schülern, Kolleginnen und Kollegen Geltung verschaffen zu können, braucht es Menschen, die sich ihrer Interessen bewusst sind und diese auch durchsetzen können. Allerdings nicht als Einzelkämpfer, sondern zusammen – eben in der **GEW**. Und hier greift die Individualisierungsideologie ein zweites Mal unbarmherzig durch: „Die Gewerkschaften bringen ja nichts. Mein Personalrat organisiert mal wieder nur Betriebsausflüge.“ Ja vielleicht. Aber warum stimmt dies in manchen Fällen? Weil immer mehr Menschen glauben, dass sie allein die besten Wahrer ihrer Interessen sind.

Liebe LiV, der Text ist exemplarisch. Er zeigt, ausgehend von einem Fall, wie wichtig gewerkschaftliche Organisation ist und warum viele leider nicht organisiert sind. Und meine eigene Erfahrung möchte ich noch anführen: Die Bereitschaft, sich über Gebühr zu belasten, ist gerade in den ersten Berufsjahren besonders hoch. Dass das so ist, ist mehr als plausibel. Die eigenen Grenzen werden manchmal erst nach Jahren sichtbar. Auch will mensch es ja besonders gut machen (gerade unser Beruf verleitet hierzu in besonderem Maße; schließlich ist er ja nicht nur ein Job, sondern es ist Leidenschaft dabei) und last but not least: mensch will nicht andauernd mäkeln und nein sagen. Die GEW bietet die Gelegenheit, über gute Schule, aber auch über gute Arbeitsbedingungen nachzudenken und dafür zu kämpfen.

Wer wirklich gut arbeiten will, muss auch über die Arbeitsbedingungen sprechen und diese ggf. ändern.

In diesem Sinne: wer noch 40 Jahre vor sich hat, sollte früh anfangen, sich für eine gute Schule zu engagieren. Die GEW ist der Ort dafür.

Dr. Manon Tuckfeld

GEW-Adressen

Fragen zum Referendariat, Bewerbungsadressen, bildungspolitische Themen, Termine, Fortbildungsangebote, Verordnungen, Erlasse und und und sind auf unserer Homepage unter www.gew-hessen.de zu finden.

Landesverband Hessen

Landesgeschäftsstelle:

60077 Frankfurt | Postfach 170316
60325 Frankfurt | Zimmerweg 12
Tel. 069-971293-0 | Fax 069-97129393
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

Vorsitzende:

Birgit Koch, Maike Wiedwald

Stellvertretende Vorsitzende:

Karola Stötzel, Tony C. Schwarz

Bezirksverband Frankfurt am Main

Geschäftsstelle:

60313 Frankfurt | Bleichstraße 38 a
Tel. 069-291818 | FAX 069-29189
info@gew-frankfurt.de
www.gew-frankfurt.de

Vorsitzender:

Sebastian Guttman
60313 Frankfurt | Bleichstraße 38 a
Tel. 069-291818
sebastian.guttman@gew-frankfurt.de

Bezirksverband Mittelhessen

Geschäftsstelle:

35037 Marburg | Schwanallee 27-31
Tel. 06421-952395 | FAX 06421-952396
bv-gew-mittelhessen@t-online.de
www.gew-mittelhessen.de

Vorsitzende:

Anna Held
56459 Gemünden | Steinmühlenweg 3a
Tel. 02663-9119200 | FAX 02663-9119202
anna.held@t-online.de

Sigrid Krause

35321 Laubach | Am Altenrod 9
Tel. 06405-7336 | FAX 06405-7336
sigrid_krause@web.de

Volrad Döhner

35041 Marburg | Zur Klause 10
Tel. 06421-84787 | FAX 06421-982824
vdoehner@t-online.de

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Kreisverbände:

Alsfeld: Sigrid Krause

35321 Laubach | Am Altenrod 9
Tel. 06405-7336 | FAX 06405-7336
sigrid_krause@web.de

Dill: Guido Ax

57234 Wilnsdorf-Gernsdorf | Hofstädstraße 27
Tel. 02737-93383

Gießen: Susanne Arends

35415 Pohlheim | Jenaer Str. 54
Tel. 06403-963036
suse.arends@gmx.de

Büro Gießen

35390 Gießen | Walltorstraße 17
Tel. 0641-32601 | FAX 0641-61995
gew-giessen-stadt@t-online.de
www.gew-giessen.de

Lauterbach: Gerno Hanitsch

36341 Lauterbach | Im Steinisgrund 5
Tel. 06641-5504
fam.hanitsch@t-online.de

Limburg: Anna Held

56459 Gemünden | Steinmühlenweg 3a
a.held@gew-limburg.de
www.gew-limburg.de

Marburg-Biedenkopf: Hille Kopp-Ruthner

35039 Marburg | Weintrautstr. 3 a
Tel. 06421-21525
hille.kopp@gew-marburg.de
www.gew-marburg.de

Büro Marburg

35037 Marburg | Schwanallee 27-31
Tel. 06421-21812 | FAX 06421-16 45 32
gew-marburg@t-online.de

Oberlahn: Antje Barth

35781 Weilburg | Mozartstraße 17
Tel. 06471-923011
witluth@t-online.de

Wetzlar: Walter Schäfer

35644 Hohenahr | Steinstraße 5
Tel. 06446-378 | FAX 06446-922565
waschaeho@t-online.de

Bezirksverband Nordhessen

Geschäftsstelle:

34117 Kassel | Friedrich-Engels-Straße 26
Tel. 0561-771783 | FAX 0561-776283
bezirk@gew-nordhessen.de
www.gew-nordhessen.de

Vorsitzende:

Carsten Leimbach
34121 Kassel | Pfannkuchstraße 18
Tel. 0561-23134
carsten.leimbach@gew-nordhessen.de

Andrea Michel
34131 Kassel | Julie-von-Kästner-Str. 28 e
Tel. 0561-9374845
andrea.michel@gew-nordhessen.de

Johannes Batton
34134 Kassel | Ernst-Röttger-Str. 9
Tel. 0561-9402910
batton-kassel@gmx.de

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Kreisverbände:

Eschwege: Anja von Specht
37287 Wehretal | Anhalter Weg 1
Tel. 05651-70331
anja@vonspecht.de
www.gew-hrwm.de

Frankenberg: Sieglinde Peter-Möller
35066 Frankenberg | Rodenbacher Straße 16
Tel. 06451-6863 | Fax 06451-715156
sieglinde.peter-moeller@t-online.de

Fulda: Rudolf Meyer
34134 Kassel | Döncherain 7
Tel. 0561-4000270 | Fax 0561-4000270
r.meyer@iesy.net

Hersfeld-Rotenburg: Cornelia Kallenbach
conny.kallenbach@gmx.de
www.gew-hrwm.de

Homberg: Sebastian Schackert
34576 Homberg | Hessenallee 28
se.scha@gmx.de

Hünfeld: Patricia Kraus
36088 Hünfeld | Weserstr. 9
Tel. 06652 - 40 47
patricia.m.kraus@t-online.de

Kassel-Land: Claudia Prauß
34134 Kassel | Quellenstr. 27
cprauss@icloud.com

Kassel-Stadt: Reinhard Besse
34127 Kassel | Frommershäuser Straße 29
Tel. 0561-9812670 | Fax 03212-1048840
reinhard.besse@googlemail.com

Melsungen-Fritzlar: Herbert Rinker
34134 Kassel | Döncherain 4
Tel. 0561-404820
herbert.rinker@t-online.de

Waldeck: Jutta Hellwig
Tel. 005632-7277
hellwig-rattlar@t-online.de

Witzenhausen: Johannes Batton
34134 Kassel | Ernst-Röttger-Straße 9
Tel. 0561 - 40 37 03
batton-kassel@gmx.de
www.gew-hrwm.de

Ziegenhain: Wolfgang Schwanz
34613 Schwalmstadt | Im Grund 19
Tel. 06691-71593
wolfgangschwanz@schwa-gew.de

Bezirksverband Südhessen

Geschäftsstelle:

64283 Darmstadt | Gagernstraße 8
Tel. 06151-22311 | Fax 06151-295106
info@gew-suedhessen.de
www.gew-suedhessen.de

Vorsitzende:

Dorothee Jeckel
64625 Bensheim | Schillerstraße 121
Tel. 06251-7059784
jeckel@gew-bergstraße.de

Manon Tuckfeld
65183 Wiesbaden | Taunusstraße 59
Tel. 0611-597899
m.tuckfeld@gew-wiesbaden.de

**Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner
der Kreisverbände:**

Bergstraße: Dorothe Jeckel
jeckel@gew-bergstrasse.de

Büdingen: Ingrid Haesler
63683 Ortenberg | Geröllstr. 5a
Tel. 06046–2308
ihaesler@gmx.de
www.gew-buedingen.de

Darmstadt-Land: Juliane Hofmann
64289 Darmstadt | Mollerstraße 10
Tel. 06151–9712417 | Fax 06151–782927
juliane_hofmann@web.de

Darmstadt-Stadt: Klaus Armbruster
64289 Darmstadt | Carsonweg 61
Tel. 06151–62639
armbruster.klaus@web.de

Büro Darmstadt
64283 Darmstadt | Gagernstraße 8
Tel. 06151 - 29 25 04
info@gew-darmstadt.de

Dieburg: Thomas Gleißner
63110 Rodgau-Dudenhofen | Niederwiesenring 18
Tel. 0157–32603549
thomas.gleissner@web.de
www.gew-dieburg.de

Friedberg: Peter Zeichner
35519 Rockenberg | Elisabethenstraße 14
Tel. 06033–749266
pezeichner@gmx.de

Gelnhausen: Herbert Graf
63571 Gelnhausen | Buchenweg 20
Tel. 06051–828876
h.graf@gew-main-kinzig.de
www.gew-main-kinzig.de

Groß-Gerau: Harald Freiling
Klingenbergerstr. 13 | 60599 Frankfurt
Tel. 069–636269
freiling.hlz@t-online.de

Hanau: Ingabritt Bossert
Tel. 06181–5770877
i.bossert@gew-main-kinzig.de
www.gew-main-kinzig.de

Hochtaunus: Rolf Helms-Derfert
61250 Usingen | Neutorstraße 29B
Tel. 06081–585848
rolf-helms-derfert@t-online.de

Main-Taunus: Inge Druschel-Lang
61449 Steinbach | Rossertstraße 17
Tel. 06171–71330 | Fax 06171–71330
i-druschellang@t-online.de

Odenwald: Angelika Lerch
64711 Erbach | Am Brühl 16
Tel. 06062–4523
lerch_angelika@web.de
www.gew-odenwald.de

Offenbach-Land: Thilo Hartmann
t.hartmann@gew-offenbach.de
www.gew-offenbach.de

Offenbach-Stadt: Michael Köditz
63075 Offenbach | Am Entensee 20
Tel. 069–89004538
m.koeditz@gew-offenbach.de
www.gew-offenbach.de

Schlüchtern: Günther Fecht
36381 Schlüchtern | Weinbergstr. 82
Tel. 06661–607878
g.fecht@gew-main-kinzig.de
www.gew-main-kinzig.de

Büro Wiesbaden
65016 Wiesbaden | Postfach 2664
Tel. 0611–406670 | Fax 0611–406670
info@gew-wiesbaden.de
www.gew-wiesbaden.de

Wiesbaden-Rheingau: Michael Zeitz
Geschäftsstelle
65195 Wiesbaden | Gneisenaustraße 22
Post bitte an Taunusstr. 59
Tel. 0611-406670
m.zeitz@gew-wiesbaden.de

Untertaunus: Thomas Nink
65510 Hünstetten | Talstraße 18a
Tel. 06431–478956
gew-untertaunus@web.de

Hessen

Grenzen der Regierungsbezirke,
der Landkreise und
der kreisfreien Städte



Standorte der Studienseminare:

DA	Darmstadt	B.S., GHRF, GYM
ESW	Eschwege	GHRF
F	Frankfurt	B.S., GHRF, GYM
FB	Friedberg	GHRF
FD	Fulda B.S.	GHRF, GYM
FZ	Fritzlar	GHRF
GI	Gießen	B.S., GHRF, GYM
HEP	Heppenheim	GHRF, GYM
HER	Bad Hersfeld	GHRF
HU	Hanau	GHRF
KS	Kassel	B.S., GHRF, GYM
MR	Marburg	GHRF, GYM
OB	Oberursel	GYM
OF	Offenbach	GHRF, GYM
RÜS	Rüsselsheim	GHRF
WI	Wiesbaden	B.S. GHRF, GYM
WZ	Wetzlar	GHRF

Abkürzungen:

Berufliche Schulen (B.S.)
Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen (GHRF)
Gymnasien (GYM)

Anschriften

Studienseminare für berufliche Schulen (B.S.)

64295 Darmstadt | Rheinstraße 95

Tel. 06151-3682510 | Fax 06151-3682519
 poststelle.sts-bs.da@kultus.hessen.de
 Leitung: Martina Holl

60329 Frankfurt (Außenstelle)

Stuttgarter Straße 18–24

Tel. 069-3 89 89337339 | Fax 069-3 89 89266
 poststelle.sts-bs.ffm@kultus.hessen.de
 Leitung: Martin Tetzner

36039 Fulda | Josefstraße 22–26 (Außenstelle)

Tel. 0661-8390400 | Fax 0661-8390372
 poststelle.sts-bs.fd@kultus.hessen.de
 Leitung: Bernhard Farnung

35392 Gießen | Schubertstraße 60 (Haus 15)

Tel. 0641-4800370 | Fax 0641-4800379
 poststelle.sts-bs.gi@kultus.hessen.de
 Leitung: Jutta Sandelbaum

34119 Kassel | Wilhelmshöher Allee 64–66

Tel. 0561-8078400 | Fax 0561-8078410
 poststelle.sts-bs.ks@kultus.hessen.de
 Leitung: Bernhard Farnung

65197 Wiesbaden | Walter-Hallstein-Straße 3–5

Tel. 0611-8803333 | Fax 0611-8803335
 poststelle.sts-bs.wi@kultus.hessen.de
 Leitung: Ute Ebert

Studienseminare für Gymnasien (GYM)

64295 Darmstadt | Rheinstraße 95

Tel. 06151-3682530 | Fax 06151-3682531
 poststelle.sts-gym.da@kultus.hessen.de
 Leitung: Dr. Franziska Conrad

60329 Frankfurt | Stuttgarter Straße 18–24

Tel. 069-38989343 | Fax 069-38989395
 poststelle.sts-gym.ffm@kultus.hessen.de
 Leitung: Dr. Marianne Sgoff

36039 Fulda | Josefstraße 22–26

Tel. 0661-8390351 | Fax 0661-8390370
 poststelle.sts-gym.fd@kultus.hessen.de
 Leitung: Martin Böhne

35392 Gießen | Schubertstraße 60 (Haus 15)

Tel. 0641-4800390 | Fax 0641-4800399
 poststelle.sts-gym.gi@kultus.hessen.de
 Leitung: Wolfgang Schülting-Enkler

64646 Heppenheim | Weiherhausstraße 8 c

Tel. 06252-9964103 | Fax 06252-9964105
 poststelle.sts-gym.hp@kultus.hessen.de
 Leitung: Ralph Horstkötter

34119 Kassel | Wilhelmshöher Allee 64–66

Tel. 0561-8078555 | Fax 0561-8078557
 poststelle.sts-gym.ks@kultus.hessen.de
 Leitung: Michael Jung

35037 Marburg | Robert-Koch-Straße 17

Tel. 06421-616469 | Fax 06421-616466
 poststelle.sts-gym.mr@kultus.hessen.de
 Leitung: Ulrich Schmermund

61440 Oberursel | Karl-Hermann-Flach-Straße 15 b

Tel. 06171-883941 | Fax 06171-883942
 poststelle.sts-gym.ob@kultus.hessen.de
 Leitung: Rita Staut

63065 Offenbach | Stadthof 13

Tel. 069-80053309 | Fax 069-80053303
 poststelle.sts-gym.of@kultus.hessen.de
 Leitung: Angelika Kreische

65197 Wiesbaden | Walter-Hallstein-Straße 3–5

Tel. 0611-8803323 | Fax 0611-8803325
 poststelle.sts-gym.wi@kultus.hessen.de
 Leitung: Andreas Nick

Studienseminare für Grund-, Haupt- und Real-, Förderschulen (GHRF)

36251 Bad Hersfeld (Außenstelle Fulda) | Im Stift 9

Tel. 06621-72186 | Fax 06621-919248
poststelle.sts-ghrf.hef@kultus.hessen.de
Leitung: Kurt Güttler

64295 Darmstadt | Rheinstraße 95

Tel. 06151-3682520 | Fax 06151-3682525
poststelle.sts-ghrf.da@kultus.hessen.de
Leitung: Inge Heckwolf

60329 Frankfurt | Stuttgarter Straße 18-24

Tel. 069-38989372 | Fax 069-38989396
poststelle.sts-ghrf.ffm@kultus.hessen.de
Leitung: Roger Port

61169 Friedberg | Mainzer-Tor-Anlage 8

Tel. 06031-188700 | Fax 06031-188788
poststelle.sts-ghrf.fb@kultus.hessen.de
Leitung: Michael Pusch

34560 Fritzlar | Am Hospital 9

Tel. 05622-790473 | Fax 05622-790494
poststelle.sts-ghrf.fz@kultus.hessen.de
Leitung: Anke Meyreiß

36039 Fulda | Josefstraße 22-26

Tel. 0661-8390450 | Fax 0661-8390453
poststelle.sts-ghrf.fd@kultus.hessen.de
Leitung: Kurt Güttler

35392 Gießen | Schubertstraße 60 (Haus 15)

Tel. 0641-4800380 | Fax 0641-4800389
poststelle.sts-ghrf.gi@kultus.hessen.de
Leitung: Christian Hofmann

63452 Hanau | Hessen-Homburg-Platz 8

Tel. 06181-9062400 | Fax 06181-9062404
poststelle.sts-ghrf.hu@kultus.hessen.de
Leitung: Ulf Weimann

64646 Heppenheim | Weiherhausstraße 8c

Tel. 06252-9964115 | Fax 06252-9964140
poststelle.sts-ghrf.hp@kultus.hessen.de
Leitung: Uwe Setzer

34119 Kassel | Wilhelmshöher Allee 64-66

Tel. 0561-8078300 | Fax 0561-8078301
poststelle.sts-ghrf.ks@kultus.hessen.de
Leitung: Alexander Kraus

35037 Marburg | Robert-Koch-Straße 17

Tel. 06421-616460 | Fax 06421-616465
poststelle.sts-ghrf.mr@kultus.hessen.de
Leitung: Marc Jacobi

63065 Offenbach | Stadthof 13

Tel. 069-80053307 | Fax 069-80053302
poststelle.sts-ghrf.of@kultus.hessen.de
Leitung: Petra Zunic

65428 Rüsselsheim | Walter-Flex-Straße 60-62

Tel. 06142-550800 | Fax 06142-5508055
poststelle.sts-ghrf.gg@kultus.hessen.de
Leitung: Walter Rindfuß

35578 Wetzlar | Brühlsbachstraße 15

Tel. 06441-2100711 | Fax 06441-2100727
poststelle.sts-ghrf.wz@kultus.hessen.de
Leitung: Susanne Dittmar

65197 Wiesbaden | Walter-Hallstein-Straße 3-5

Tel. 0611-8803313 | Fax 0611-8803315
poststelle.sts-ghrf.wi@kultus.hessen.de
Leitung: Daniela Gerstner

Personalrat der
Studienseminare

