

LiV Spektrum

Für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst | 2023



Inhalt

Willkommen	5	Interessenvertretung	
Mit heiler Haut durchs Referendariat	6	Personalvertretung	81
		Was macht der Personalrat?	82
Ausbildung		Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	83
Die pädagogische Ausbildung	10	Schwerbehindertenvertretungen	84
Vorbereitungsdienst	12		
Arbeitsplatz Studienseminar	17	Recht und Geld	
Arbeitsplatz Ausbildungsschule	19	Recht und Geld	85
Mentorinnen und Mentoren	20		
Ausbildungsunterricht	21	Und danach ...	
Module	22	Das Einstellungsverfahren	95
Teilzeitreferendariat möglich	23	Arbeitslos?	98
Prüfungen		GEW in eigener Sache	
Unterrichtsbesuche und Prüfungslehrproben	24	Die GEW	100
Beratungen und Beurteilungen		Was wir bieten ...	101
Bewertungen und Prüfung	26	Der Rechtsschutz der GEW	103
		Dienstleistungen der GEW	105
Berufseinstieg		Soziales Hilfswerk	106
Unterrichtsbesuch: Selbstsicher auftreten	29	Junge GEW	107
Binnendifferenzierung und Individualisierung	32	Arbeitslose Kolleginnen und Kollegen	108
Classroom-Management	35	Warum sollte ich in die GEW eintreten?	109
In der Schule mitbestimmen	38	GEW-Adressen	112
Im Klassenzimmer 2.0	39		
Kompetenzorientierte Lehrpläne	41	Studienseminare	
		Seminarkarte	115
Schule und Gesellschaft		Studienseminare	116
Vom Menschenrecht auf Bildung	44	Hessisches Lehrkräftebildungsgesetz (HLbG)	118
Demokratieerziehung braucht		Verordnung zur Durchführung des HLbGDV	128
politische Lehrerinnen und Lehrer	46	Verwaltungsvorschriften	145
Schule als Projektionsfläche	49		
Medienerziehung und Medienbildung	52		
Guter Unterricht unter den			
Bedingungen der Pandemie	56		
Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	60		
Von der Migration zur Integration	65		
Rassismuskritik	68		
Hessens Schulen auf dem Weg zur Inklusion	71		
Bildungspolitik	77		

Impressum

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt

www.gew-hessen.de/bildung/schule-themen/lehrerinnenbildung
auf@gew-hessen.de

Verantwortlich

Christina Nickel, Christian Hengel

Autorinnen und Autoren, soweit nicht namentlich genannt:

Franziska Conrad, Annette Loycke, Ulrich Martin

Grafik & Satz: Joyce Abrahams

Titelbild: www.freepik.com



Willkommen

... im hessischen Schuldienst

Glückwunsch zu deinem neuen Ausbildungsplatz im Studienseminar!

Du bist nun eine Lehrkraft im Vorbereitungsdienst oder kurz: LiV. Ein neuer Berufs- und Lebensabschnitt beginnt. Bei den vielen Anforderungen kann man schnell den Überblick verlieren. Kein Problem: Diese Broschüre unterstützt dich während deines gesamten Vorbereitungsdienstes.

In diesem LiV-Spektrum findest du außer praktischen Hinweisen zur Ausbildung, zu deiner Interessenvertretung, sowie zu wichtigen Rechtsgrundlagen auch Artikel zum Zusammenhang von Schule und Gesellschaft. Wir sind davon überzeugt, dass nur mit bildungspolitischem Engagement Ausbildung und Schule besser werden können.

Am Ende des LiV-Spektrums findest du die Rechtsgrundlagen des pädagogischen Vorbereitungsdienstes. Das Hessische Lehrkräftebildungsgesetz (HLbG) und die Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLb-GDV) werden immer wieder überarbeitet. Im Mai 2022 ist gerade eine Novellierung in Kraft getreten, die dich betrifft. Halte dich hier auf dem Laufenden: gew-hessen.de/liv-spektrum.

Was wir bisher für LiVs erreicht haben: Anwesenheitszeit der LiV im Studienseminar um etwa 30 Prozent verringert. Für was wir uns weiterhin einsetzen: Ausbildungssituation an den Schulen verbessern, Abschaffung von Modulprüfungen und eine angemessene Entlastung deiner Mentorin und deines Mentors. Zudem solltest du unserer Meinung nach erst einmal Zeit haben zu lernen, bevor du bewertet wirst. Deshalb sind wir gegen eine Bewertung im ersten Hauptsemester.

Fest steht: Du kannst dich selbst für die Verbesserung deiner Ausbildungsbedingungen in der GEW Hessen und in den Gremien des Studienseminars, im Personalrat und im Seminarrat engagieren, mehr dazu erfährst du ab Seite 81.

Grundsätzlich setzt sich die GEW dafür ein, möglichst viele Referendariatsplätze hessenweit zu besetzen und zu erhöhen. Die Wartelisten im gymnasialen Bereich gilt es abzubauen. Außerdem kämpfen wir für die Entlastung der Lehrkräfte und eine geringere Pflichtstundenzahl.

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

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

Christina Nickel, Christian Hengel
Redaktion

Mit heiler Haut und geradem Rückgrat durchs Referendariat

Ein Erlebnisbericht in ermunternder Absicht

Die Ausgangsfrage, die mir für diesen Text gestellt wurde, lautete sinngemäß: „Christoph, du bist doch gut durch's Referendariat gekommen, könntest du etwas darüber schreiben, wie man mit heiler Haut und geradem Rückgrat da durchkommt?“ Vielleicht hätte ich dankend mit dem Hinweis ablehnen sollen, dass diese sehr nett gemeinte Zuschreibung so gar nicht stimmt (nimmt man jedenfalls meine eigene Wahrnehmung, die Erinnerung meiner Freundin an diese Zeit und, objektiv, die Anzahl meiner hinzugewonnenen grauen Haare ...). Aber vielleicht qualifiziert mich auch genau die Tatsache, dass es bei mir nicht glatt durchlief, dass ich vor allem im ersten Hauptsemester ganz schön zu knabbern hatte, es aber am Ende doch alles gut gegangen ist, meine Freundin nicht davongelaufen ist und ich auch als Lehrer mit dieser Berufsentcheidung sehr glücklich geworden bin. Also nochmal: Wie kann man es schaffen, ohne bleibende Schäden und vielleicht mit einem guten Maß an Selbstachtung durch das gerne auch als „die schlimmste Zeit des Lebens“ titulierte Referendariat zu kommen?

Zwei Vorbemerkungen, Nr. 1:

Das mit der „schlimmsten Zeit des Lebens“ stimmt so pauschal nicht. Allerdings wäre ich auch vorsichtig, wenn euch jemand sagt, dass das alles gar nicht so wild war. Vielleicht kann man sich direkt darauf einigen, dass das Referendariat eine der intensivsten Zeiten des Lebens ist. Ich habe jedenfalls niemanden kennengelernt, der es so eben mal nebenbei absolviert hat. Ausnahmen bestätigen die Regel.

Eine intensive Zeit schließt allerdings nicht aus, dass es enorm anstrengende oder auch niederschmetternde Phasen gibt. Aber sie lässt eben auch zu, dass es schöne, lustige und beglückende Momente gibt. Ich bin der festen Überzeugung, dass, wenn man sich erst einmal innerhalb des Systems etwas freigeschwommen hat, das Referendariat eine sehr lehrreiche Zeit ist, sowohl was hinzugewonnene Kompetenzen angeht als auch im Hinblick auf die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und den eigenen Überzeugungen und Werten. Das alles führt dazu, dass man sich in kurzer Zeit rasant weiterentwickelt. Vielleicht kann man das Referendariat so auch als große Chance für sich auffassen.

Vorbemerkung Nr. 2:

Aus der obigen Einleitung wird vielleicht schon deutlich, dass dies sehr persönliche Erfahrungen und Eindrücke sind. So wie es für eine gute Lehrerin und einen guten Lehrer kein Patentrezept gibt, gibt es genauso wenig ein Tutorial oder Walkthrough für ein leidfreies Referendariat ohne bleibende Schäden. Ratschläge sind auch Schläge und gerade Lehrkräfte sind berufsbedingt leider sehr stark darauf konditioniert, anderen Menschen zu sagen, was richtig und falsch ist. In diesem Sinne möchte ich mich hier in Zurückhaltung üben und das Folgende lediglich als Reflexionsanstoß dafür verstanden wissen (aufpassen,

das Wort „reflektieren“ wird euch in den nächsten 21 Monaten geradezu verfolgen ...), wie ihr euren eigenen Weg durchs Referendariat gestalten könnt.

Legen wir los: Ganz grundsätzlich hilft es zu unterscheiden, welche Bereiche man freier planen und entscheiden kann und welche man zunächst vorgegeben bekommt. Als LiV wird man in 21 Monaten durch ein sehr ausdifferenziertes und komprimiertes Ausbildungssystem geschleust, innerhalb dessen viele Teilbereiche für „die heile Haut und das gerade Rückgrat“ enorme Bedeutung haben, die man aber gar nicht oder nur in Maßen beeinflussen kann

(vgl. „Die pädagogische Ausbildung, ein Überblick“, S. 10). Dazu gehören die Ausbildungsschule mit dem zugehörigen Kollegium und der Schülerschaft, das Studienseminar mit den jeweiligen Ausbilderinnen und Ausbildern, den anderen LiV in den jeweiligen Seminaren und dem Modulsystem, was vor allem das leidige, aber natürlich wichtige Thema der UB- bzw. Modulbewertung vorgibt. In diesen Bereichen kann man sehr viel Glück, aber eben auch Pech haben, je nachdem wo und wem man zugeteilt wird.

Hier hilft einerseits ein großes Maß an Gelassenheit, die sich vielleicht durch die Gewissheit gewinnen lässt, dass zuvor auch andere LiV die gleiche Situation erfolgreich gemeistert haben. Andererseits sollte man in Härtefällen auch unbedingt die Mitbestimmungs- bzw. Hilfsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, sei es der Personalrat oder eine Vertrauensperson in der Schule, die LiV-Sprecher, der Personal- oder Seminarleiter am Studienseminar oder auch die beratenden Ausbilderinnen und Ausbilder. Auch die anderen LiV können zu Rate gezogen werden, aber dazu später mehr. Die Vielzahl an Ansprechpersonen zeigt schon, dass es nicht den einen Weg gibt und man immer individuell entscheiden sollte, bei welchen Personen man das Gefühl hat, am besten verstanden zu werden. In meiner Referendariatszeit habe ich die Seminarleitung auch als kooperativ und unterstützend wahrgenommen. Man sollte auf jeden Fall nicht denken, alles allein aushalten und lösen zu müssen. Vielmehr ist es sinnvoll, sich frühzeitig beraten und unterstützen zu lassen.

Mir hat während des Referendariats die Arbeit im Personalrat nicht nur Spaß gemacht, sondern auch sehr geholfen, das Ausbildungssystem besser zu verstehen, mitzugestalten und damit auch annehmen zu können. Das gilt genauso für das Engagement innerhalb der eigenen Schulgemeinde. Natürlich kann man hier sofort einwerfen, dass doch gerade die zur Verfügung stehende Zeit im Referendariat sehr knapp ist und man alles in die erfolgreiche Vor- und Nachbereitung von Unterricht(-besuchen) stecken sollte. Ich bin aber der festen Überzeugung, dass sich gerade das Engagement über das sowieso Geforderte persönlich auszahlt, weil man so nicht nur als eine weitere LiV, sondern als eigenständige Person wahrgenommen und geschätzt wird.



Foto: Shubham Sharan, www.unsplash.com

Kommen wir zu den Bereichen bzw. Aspekten, die man stärker planen und gestalten kann. Wie schon erwähnt war für mich der Übergang zwischen Einführungs- und erstem Hauptsemester der härteste Teil des Referendariats. Wobei ich dazu sagen muss, dass ich vor dem Referendariat nur aushilfsweise an Schulen unterrichtet habe und meine praktische (Fach-)Unterrichtserfahrung sehr gering war. Ich empfand die ersten drei Monate mit Hospitationen, Kennenlernen des Seminars und der Schule sehr motivierend und dachte gut aufgestellt ins H1 zu gehen. Mich hat der Einstieg in den eigenverantworteten Unterricht, das Absolvieren der vier Module inklusive der Koordinierung der ersten (gekoppelten) UBs und dem Besuch weiterer Ausbildungsveranstaltungen dann aber doch einigermaßen kalt erwischt. Ich denke, dass irgendwann der Sprung ins kalte Wasser erfolgen muss und sich wahrscheinlich im bestehenden System auch nicht vermeiden lässt.

Im Nachhinein würde ich mich allerdings in der Einführungsphase noch stärker darum bemühen, selbst unterrichten zu können oder mich bsp. freiwillig für einen Probe-UB im Seminar melden. Hospitation ist sehr sinnvoll, kann die Erfahrung des eigenen Unterrichtens aber nicht ersetzen. Auch könnt ihr euch ehrlich fragen, wie gut ihr euch schon am Ende des Studiums organisieren könntet. Man kann auf keinen Fall das gesamte Referendariat durchplanen, vieles geschieht (wie im Unterricht) unvorhergesehen, aber man kann für sich selbst Rahmenbedingungen schaffen, die erfolgreiches Lehren und Lernen erleichtern.

Zur Selbstorganisation bekommt ihr umfangreiche Angebote in der Einführungsphase, deswegen an dieser Stelle nur allgemein der Tipp, sich mit Themen wie Zeitmanagement aktiv auseinanderzusetzen. Wenn es dennoch alles zu viel wird, kann man sich auch extern Unterstützung suchen. Ein aus meiner Sicht sehr sinnvoller Zwischenschritt kann die Entscheidung sein, sich coachen zu lassen. Das heißt, man lässt sich helfen, den Berg an Aufgaben zu strukturieren, sich erfolgreiche Strategien zur Stressbewältigung anzueignen und hat ein neutrales, persönliches und verlässliches Unterstützungsangebot. Möglich ist auch, sich mit anderen LiV ein solches Angebot (und damit die Kosten) zu teilen, da die Probleme häufig ähnlich sind. Das Verhältnis zu den Mit-LiV, wie oben schon kurz

angedeutet, möchte ich mit folgenden Fragen umreißen: Was macht der Vorbereitungsdienst aus jedem Einzelnen? Welche persönlichen Eigenschaften treten hervor? Werde ich zum Einzelkämpfer? Und welche Konsequenzen ergeben sich für den Zusammenhalt unter den LiV? Für mich hat der Zusammenhalt und die Freundschaft zu einigen LiV einen riesigen Rückhalt, Entlastung und eine große Bereicherung bedeutet. Viele Situationen im Seminar und der Ausbildungsschule waren gerade deshalb aushaltbar, weil man sie mit Humor und Sarkasmus kommentieren und so gemeinsam durchstehen konnte. Die gegenseitige inhaltliche (Korrekturlesen von UBs, Besprechung von Reihen usw.) und vor allem emotionale Unterstützung ist essentiell, um mit geradem Rückgrat durchs Referendariat zu kommen. Ihr werdet aber auch schnell die Erfahrung machen, dass euch die „Ratschläge“ anderer LiV unruhig machen oder nerven (Klassiker: „Ich habe schon alle meine UB-Termine festgelegt, wie sieht's bei dir aus?“). Auch scheint es einigen sehr schwer zu fallen, über nicht-schulische Themen sprechen zu können (das bleibt übrigens auch später so und ist keine Frage des Alters oder der Erfahrung). Sucht nach Gleichgesinnten und übt euch in Ich-Botschaften, wenn euch der Austausch über Schulthemen zu viel wird.

Anhand meines schiefgelaufenen, gekoppelten UB im H1 (Fach+LLG) möchte ich die Stichpunkte „Der reflektierende Praktiker, Theorie und Praxis, der eigene Anspruch und das erfolgreiche Scheitern“ aufgreifen. Der reflektierende Praktiker wird euch gleich zu Beginn des Referendariats als Denkmodell vorgestellt und dann mantrahaft immer wieder in den Seminaren thematisiert (ähnlich häufig kommt nur das Primat der Didaktik vor, wobei sich sicher noch ein paar weitere Begriffe für ein gutes Referendariatsbingo finden lassen würden). Für UBs bedeutet dies, dass ihr Modelle und Ideen von sehr gutem und realistisch durchführbarem Unterricht unter einen Hut bekommen sollt (Theorie und Praxis).

Das heißt auch, dass ihr schon während eines UBs merken könnt, wenn etwas fehlgeplant ist oder sich praktisch in eine andere als die gedachte Richtung entwickelt. Dann hat man zum einen die Chance, spontan einen anderen Weg

einzuschlagen, zum anderen kann man in der Nachbesprechung zeigen, dass man diese Entwicklung wahrgenommen hat, und darlegen, welche Schlüsse man daraus fürs nächste Mal zieht.

In meinem missratenen UB hatte ich auf jeden Fall einen viel zu hohen Anspruch an die Stunde und den methodischen Teil (LLG) gestellt, so dass ein Rollenspiel völlig aus dem Ruder glitt. Vor Ablauf der Stunde trat eine derartig laute Stille ein, dass diese mir bis heute noch sehr unangenehm in Erinnerung ist. Dieser UB führte bei mir aber dazu (erfolgreich scheitern), dass ich meinen eigenen Anspruch stärker an den Schülerinnen und Schülern und dem, was praktisch sinnvoll und machbar ist, orientierte. Überfrachtet euch selbst und euer Unterrichtsvorhaben nicht zu sehr, auch wenn es im Entwurf großartig aussieht!

Aus dem Studium kennt ihr vielleicht schon Antinomien, zu denen es im Lehrberuf immer wieder kommt. Diese Widersprüche werden euch auch im Referendariat begegnen, die folgenden Aspekte sind nur beispielhaft und nicht vollständig: Gerne wird während der Ausbildung darauf verwiesen, dass in UBs Alltagsunterricht und kein Showunterricht gezeigt werden soll. Gleichzeitig wird aber die Hausaufgabenbesprechung aus der letzten Stunde als unpassend für einen UB-Einstieg abgekanzelt. Einerseits sollen eigene Ideen eingebracht und Kreativität ausgelebt werden, andererseits muss man die Vorgaben des Studienseminars, vor allem aber der jeweiligen Ausbilderinnen und Ausbilder, erfüllen.

Zum einen wird die herausragende Stellung der Lehrkraft und damit auch ihrer Persönlichkeit (vgl. Hattie-Studie) hervorgehoben, die sich schwer in ein paar Monaten verändern lässt, andererseits ist Unterrichten auch Handwerk, was erlernbar ist und durch Erfahrung besser wird. Für diese und weitere Widersprüche gibt es aus meiner Sicht kein Patentrezept, aber es hilft, sie zumindest wahrzunehmen und für sich zu entscheiden, wie man ihnen am besten begegnen kann.

Abschließend möchte ich den Gedanken noch einmal aufgreifen, dass das Referendariat eine Chance ist, sich mit den eigenen Überzeugungen und Grundwerten auseinanderzusetzen.

„Wir sind doch Pädagogen, keine Juristen“, hat eine Kollegin an meiner Ausbildungsschule während einer hitzigen Versetzungskonferenz festgestellt. Für die heile Haut, nicht nur im Referendariat, sondern im gesamten Berufsleben, sind das eigene Menschenbild und die Berufsauffassung für mich entscheidend: Wie gehe ich mit menschlichen Eigenheiten, mit Schwächen und mit Fehlern bei mir selbst und anderen um? Welchen Leistungsanspruch lege ich an mich und andere an, wie streng bin ich? Welche Erwartungen habe ich an junge Menschen? Wenn ich diese Fragen für mich beantworten kann, begegne ich Gegenwind, den steigenden Anforderungen und hitzigen Diskussionen konstruktiv, um den Beruf der Lehrerin und des Lehrers gelassener ausüben zu können.

*Christoph Rost
Lehrer für Politik und Wirtschaft
und evangelische Religion*

Die pädagogische Ausbildung

Ein Überblick

Beginn	Gliederung	Dauer
1. Mai	<p>1. Nov.</p> <p>Einführungsphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zehn Wochenstunden Hospitationen und angeleiteter Unterricht • Wöchentlich etwa neun Zeitstunden in den Ausbildungsveranstaltungen des Studienseminars • Teilnahme an Konferenzen, sofern Verpflichtung durch Schulleiterin oder Schulleiter • <u>Grundschule: Festlegung des Kurzfaches, das im 1. Hauptsemester ausgebildet werden soll (dieses wird in der Prüfung nur auf der Grundlage einer Unterrichtsvorbereitung geprüft!) Das Langfach und das Kurzfach mit Ausbildung im 2. Hauptsemester werden unterrichtspraktisch geprüft.</u> <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. Aug.	<p>1. Feb.</p> <p>Erstes Hauptsemester</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht, davon zwei bis vier Unterrichtsstunden mit Mentorenbetreuung; mindestens zwei Wochenstunden Hospitationen • Abgabe des eigenen Stundenplans mit verbindlicher Kennzeichnung der Hospitationsstunden • <u>Grundschule: Hospitationen jeweils in dem Fach, in dem im 1. Hauptsemester keine Fachausbildung stattfindet (§ 43 Abs. 3 HLbGDV).</u> • Wöchentlich etwa neun Zeitstunden im Studienseminar (drei Module und weitere Ausbildungsveranstaltungen) • Teilnahme an Konferenzen, besonderen schulischen Veranstaltungen, Elterngesprächen ... • Gegebenenfalls Wahrnehmung besonderer Ausbildungsveranstaltungen wie Betriebspraktika oder Erkundungen 	6 Monate

1. Feb.	<p>1. Aug.</p> <p>Zweites Hauptsemester</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht, davon zwei bis vier Unterrichtsstunden mit Mentorenbetreuung; 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 • <u>Grundschule: Hospitation in dem Fach, in dem im 2. Hauptsemester keine Fachausbildung stattfindet (§ 43 Abs. 3 HLbGDV)</u> <p>Wichtig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zum 1. April oder 1. Oktober Meldung zur Prüfung mit Abgabe des Portfolios und des Nachweises über die Befähigung zum Leisten Erster Hilfe (nicht älter als drei Jahre); Zustimmung zur Teilnahme von Gästen (zum Beispiel Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst) an der Prüfung 	6 Monate
1. Aug.	<p>1. Feb.</p> <p>Prüfungsemester</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht, davon zwei bis vier Unterrichtsstunden mit Mentorenbetreuung; mindestens zwei Wochenstunden Hospitationen • Wöchentlich etwa vier Zeitstunden im Studienseminar (ein Modul und weitere Ausbildungsveranstaltungen) bis zur Prüfung • Teilnahme an Konferenzen, besonderen schulischen Veranstaltungen, Elterngesprächen ... • Vorbereitung auf die Prüfung • Der Prüfungstermin ist der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst spätestens vier Wochen vor der Prüfung mitzuteilen. • Die LiV reicht spätestens zwei Wochen vor dem Prüfungstermin ausgewählte Ausschnitte ihres fortlaufenden Portfolios ein. <p>Entlassung 31. Januar oder 31. Juli</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. 	6 Monate

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 (BRH).

10. Unterrichts-/Ausbildungsverpflichtungen

- Zehn Wochenstunden Hospitationen und angeleiteter Unterricht (§ 43 Abs. 3 HLbGDV)
- Wöchentlich etwa neun 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 auf Antrag 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

Grundschule am Ende der Einführungsphase: Entscheidung über die Verteilung der beiden Kurzfächer im ersten und zweiten Hauptsemester (das Fach, das im ersten Hauptsemester ausgebildet wird, wird in der Prüfung nur auf Grundlage einer Unterrichtsvorbereitung und Gespräch bewertet, die beiden anderen Fächer werden auf Grundlage von Unterrichtspraxis und Erörterung bewertet).

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 HLbGDV); zwei bis vier Stunden eigenverantworteter Unterricht müssen durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut werden.
Grundschule: Die Hospitationsstunden sind in dem Kurzfach zu absolvieren, in dem im 1. Hauptsemester keine Fachausbildung stattfindet (§ 43 Abs. 3 HLbGDV).
- Wöchentlich etwa neun Zeitstunden Seminarveranstaltungen (drei Module und weitere Ausbildungsveranstaltungen) im 1. Hauptsemester und etwa neun 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 die Leiterin oder der Leiter der Ausbildungsschule müssen hierfür ihr Einvernehmen geben (§ 43 Abs. 4 HLbGDV).

5. Unterrichtsbesuche mit Unterrichtsberatungen

- In allen sieben Modulen (drei 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 (14 bewertend und 2 beratend).
- Unterrichtsbesuche werden auch als gemeinsame Unterrichtsbesuche von Ausbilderinnen und Ausbildern für mehrere Module durchgeführt, allerdings ist nur ein Doppelbesuch pro Modul möglich.
Hierbei darf aber nicht eine Ausbilderin oder ein Ausbilder einen gemeinsamen Unterrichtsbesuch für 2 Module als Doppelbesuch in Personalunion durchführen. (§ 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

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

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

1. Unterrichts-/Ausbildungsverpflichtungen

- Zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantwor-

ter Unterricht (§ 43 Abs. 3 HLbGDV); zwei bis vier Stunden eigenverantworteter Unterricht müssen durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut werden;

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

2. Meldung zur Prüfung

- Zeitpunkt: 1. April/1. Oktober (§ 48 Abs. 1 HLbGDV)
- Vorlage der Dokumentation nach § 41 Abs. 5 HLbG
- Abgabe des Nachweises über Befähigung zum Leisten Erster Hilfe (§ 48 Abs. 2 Nr. 2 HLbGDV), nicht älter als drei Jahre
- Schriftliche Erklärung über Teilnahme von Gästen an Prüfung (§ 48 Abs. 2, Satz 3 HLbGDV)
Empfehlung: mindestens eine Lehrkraft im Vorbereitungsdienst als Gast benennen

3. Prüfungstermine

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

4. 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 (§ 44 Abs. 8 HLbGDV).
- Grundschule: Es sind zwei Unterrichtsskizzen (nicht mehr als vier Seiten) für die beiden in der Unterrichtspraxis zu leistenden Stunden anzufertigen und zusätzlich für das dritte Fach (Unterrichtspraxis 1. Hauptsemester) ein Unterrichtsentwurf von acht Seiten (§ 44 Abs. 8 HLbGDV).

- Die Prüfungslehrproben werden jeweils mit 15 Prozent oder alternativ mit 30 Prozent auf die Gesamtbewertung gewichtet (§ 50 Abs. 2 HLbG). Im Bereich Grundschule werden die Prüfungsstunden (2 auf Grundlage von Unterrichtspraxis, eine auf Grundlage von Unterrichtsentwurf) mit jeweils 10 Prozent gewichtet.
- 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).
Grundschule: Auch der Unterrichtsentwurf im dritten Fach muss mit mindestens einem Punkt bewertet werden.

5. Mündliche Prüfung

- Sie besteht aus Vorstellung der eigenen persönlichen Entwicklung aufgrund des persönlichen Portfolios (höchstens 10 Minuten) und einem Fachgespräch (§ 51 Abs. 3 HLbGDV) und dauert 60 Minuten, bei Fachlehreranwärterinnen und Fachlehreranwärtern 45 Minuten (§ 51 Abs. 1 HLbGDV). Grundlage für das Fachgespräch sind das fortlaufende Portfolio und die in § 7 Abs. 2 des HLbG ausgewiesenen Kompetenzen.
- 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 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. 1 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 (Hessische Lehrkräfteakademie/LA) auf begründeten schriftlichen Antrag im Benehmen

mit der Studienseminarleitung der betroffenen Studienseminare.

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, Satz 1 HLbG). Voraussetzungen für eine Verkürzung, die innerhalb der ersten neun 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 sowie hervorragende Leistungen während der pädagogischen Ausbildung (§ 42 Abs. 1 HLbGDV). Allerdings muss nach § 42 Abs. 2 HLbGDV in jedem Fach und in jeder Fachrichtung ein Modul absolviert sein, was eine Verkürzung im Bereich des Grundschullehramtes aufgrund der Ausbildung in drei Fächern unmöglich macht.

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, Satz 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. 5 HLbGDV).

Vollversammlungen

Neben der Vollversammlung der Ausbilderinnen und Ausbilder (§ 5 Abs. 1 HLbGDV) ist in § 5 Abs. 1 HLb-

GDV die Vollversammlung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst verankert. Ihr gehören alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an, die in der pädagogischen Ausbildung sind (oder an einem Anpassungslehrgang nach § 61 Abs.1 HLbG teilnehmen). In begründeten Ausnahmefällen können die Sitzungen digital stattfinden.

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 Aus- und Fortbildung 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 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. 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 HLbGDV). Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars hat damit ein „doppeltes Stimmrecht“. In begründeten Ausnahmefällen können die Sitzungen digital stattfinden.

Abkürzungen

ABI.HBGHLbGDVHSchGIGSLATV-H?

ABI.	Amtsblatt
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
HBeihVO	Hessische Beihilfeverordnung
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HKM	Hessisches Kultusministerium
HLbG	Hessisches Lehrkräftebildungsgesetz
HLbGDV	Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes
HPVG	Hessisches Personalvertretungsgesetz
HSchG	Hessisches Schulgesetz
IGS	Integrierte Gesamtschule
KGS	Kooperative Gesamtschule
KMK	Kultusministerkonferenz
LA	Hessische Lehrkräfteakademie
TV-H	Tarifvertrag Hessen
VO	Verordnung

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 HPVG) 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. 3-5 HLbGDV) und für das „Schulgutachten“ (§ 42 HLbG und § 47 HLbGDV); Mitglied im Prüfungsausschuss (§ 44 Abs. 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 HLbGDV). In der Einführungsphase hingegen haben Seminarveranstaltungen grundsätzlich Vorrang (§ 43 Abs. 8 HLbGDV).

Doppelbesetzung

In beiden Hauptsemestern und im Prüfungssemester ist der eigenverantwortete Unterricht durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut, die oder der in diesem Unterricht zwei bis vier Stunden anwesend ist. („Doppelbesetzung“).

Für beide kann sich daraus eine faktische Arbeitsbelastung entwickeln. „Doppelbesetzung“ ist auch bei besonders schwierigen Unterrichtsbedingungen in abweichendem Umfang möglich (§ 43 Abs. 3-5 HLbGDV). Diese Abweichung ist aber nur im Einvernehmen mit der LiV möglich.

Unterrichtsverpflichtung

Nach § 43 Abs. 3 HLbGDV hat die LiV in den beiden Hauptsemestern und im Prüfungssemester zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantworteten Unterricht zu erteilen. Darüber hinaus gibt es noch Hospitationsunterricht und angeleiteten Unterricht (Mentorenunterricht). Was zusätzlich unter einem bedarfsdeckenden Unterricht zu verstehen ist, kann in Abschnitt „Ausbildungsunterricht“ Seite 21 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).

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. doppeltbesetzt 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 ihren 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 mitzuwirken (§ 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 nun per Verordnung geregelten „Doppelbesetzung“ von zwei bis vier Stunden kann die Mentorin oder der Mentor faktisch entlastet werden (§ 43 Abs. 3 Satz 3 Abs. 3 HLBGDV).

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

Seit 1. Februar 2019 bekommen die Schulen pro LiV eine Stunde für Mentorenentlastung, also in der Regel eine halbe Stunde pro Mentor oder Mentorin. Damit wird zu mindestens teilweise einer langjährigen Forderung der GEW endlich Rechnung getragen, auch wenn eine Stunde pro betreuender Person eher der Arbeitszeit der engagierten KollegInnen entsprechen würde. Positiv ist zu werten, dass Mentorinnen und Mentoren weiterhin nur auf Vorschlag der LiV bestimmt werden können, eine Grundsatzforderung der GEW Hessen seit mehr als 40 Jahren.

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 wird in der Regel von einer ausgebildeten Lehrkraft, meist von der Mentorin oder vom Mentor, von der Ausbilderin oder vom Ausbilder, 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. Diese 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 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 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 be-

sondere Form stellt der sogenannte doppeltbesetzte Unterricht (zum Beispiel mit Mentorin oder Mentor; dar, bei dem gemeinsame Planung und gemeinsame Durchführung (Team-Teaching) möglich sind. Dieser ist nun verpflichtend mit zwei bis vier Stunden festgeschrieben (Siehe auch Arbeitsplatz Ausbildungsschule, Seite 19).

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 Lehrerruweisung 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 Unterrichtsversorgung 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 muss der eigenverantwortete Unterricht (im Umfang von zehn bis zwölf Wochenstunden) zwei bis vier Unterrichtsstunden durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut werden. 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.

Module in der pädagogischen Ausbildung

Mit dem Hessischen Lehrkräftebildungsgesetz (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 Ausgestaltung 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 ersten Novellierung des HLbG (10. Juni 2011) wurde aus inhaltlichen, organisatorischen und arbeitsrechtlichen Gründen die Vollmodularisierung aufgehoben. Die zweite Novelle des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes vom 13.05.2022 verändert unter dem Strich wenig und hält an den kontinuierlichen Bewertungssituationen mit sieben Modulen statt bisher acht fest. Allerdings erhöht sich der unbewertete Anteil etwas, um auch Beratungen und den Bereich der Reflexion zu stärken. 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. Erstmals wird die Ausbildung im Vorbereitungsdienst auf Grundlage eines Kerncurriculums nach § 7 Abs. 2 Nr. 2 des HLbG durchgeführt und die Studienseminare erhalten die Aufgabe, die Inhalte der Lehrkräftebildung nach § 1 des HLbG in die Module und Ausbildungsveranstaltungen zu integrieren. Hier gibt es für LiV die Möglichkeit, sich über die Vollversammlung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und den Seminartrat einzubringen.

Welche Module gibt es?

In § 44 HLbGDV werden konkrete Aussagen zu den sieben Modulen genannt:

- vier Module in den Unterrichtsfächern oder Fachrichtungen (in der Grundschule zwei Module im Langfach und jeweils ein Modul in den beiden Kurzfächern)
- Modul Diagnostizieren, Fördern, Beurteilen
- zwei lehramtsspezifische Module

Die Anwesenheitszeit in jedem Modul beträgt zwanzig Zeitstunden (§ 44 Abs. 1 HLbGDV). In jedem der sieben Module finden zwei Unterrichtsbesuche statt (§ 44 Abs. 6 HLbGDV). Unterrichtsbesuche werden auch „als gemeinsame Unterrichtsbesuche von Ausbilderinnen und Ausbildern für mehrere Module durchgeführt“. Allerdings ist dies nur für einen Besuch in einem allgemeinpädagogischen Modul in Verbindung mit einem Fach pro Semester möglich und darf nicht von ein und derselben Ausbildungsperson durchgeführt werden. (§ 44 Abs. 6). Somit sind grundsätzlich mindestens zwölf Unterrichtsbesuche im bewerteten Bereich zu absolvieren.

Teilzeitreferendariat möglich Bedingungen und Modelle

Nach § 38 Abs. 5 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (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:

- Halbregelung (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.

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 und Abs. 6 HLbGDV). Diese sind die wesentliche Grundlage für die Bewertung der praktischen Unterrichtstätigkeit. Vorrangiger Zweck des Unterrichtsbesuchs ist 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.

Der Ausbildungsveranstaltung „Beratung und Reflexion der beruflichen Handlungssituationen“ (BRH), die über die gesamte Dauer des Vorbereitungsdienstes stattfindet, sind zwei rein beratende Unterrichtsbesuche zugeordnet. (§ 45 Abs. 2 Satz 3 HLbGDV).

Wodurch unterscheiden sich Prüfungslehrproben von Unterrichtsbesuchen?

Bei Prüfungslehrproben hat die Beratungsfunktion keine Bedeutung. Die beiden Prüfungslehrproben sind Bestandteile der unterrichtspraktischen Prüfung. Für das Lehramt an Grundschulen muss zusätzlich noch im dritten Fach ein Unterrichtsentwurf vorgelegt werden. Die unterrichtspraktische Prüfung 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 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 Unterrichtsentwurfs und jeder Unterrichtsskizze in geeigneter

Form spätestens zwei Werktage vor der Prüfung rechtzeitig zuzuleiten (§ 50 Abs. 11 HLbGDV).

Vorgeschrieben sind jeweils zwei Unterrichtsbesuche mit Unterrichtsberatungen innerhalb der sieben Module, insgesamt 14, durch die hierfür zuständigen Ausbilderinnen und Ausbilder. Unterrichtsbesuche werden auch als gemeinsame Unterrichtsbesuche von Ausbilderinnen und Ausbildern für mehrere Module durchgeführt (§ 44 Abs. 6 HLbGDV). Eine Ausbilderin oder ein Ausbilder darf dabei nicht zwei Unterrichtsbesuche von zwei von ihr oder ihm betreuten Modulen zu einem Unterrichtsbesuch zusammenfassen (§ 44 Abs. 6 HLbGDV). Weitere Unterrichtsbesuche sind möglich. Diese müssen jedoch vom Seminarrat beschlossen werden (§ 6 Abs. 2 HLbGDV). Zur Seitenzahl der Entwürfe für die Unterrichtsbesuche gibt es in § 44 Abs. 8 HLbGDV die Aussage, dass ein Unterrichtsentwurf acht Seiten, die Unterrichtsskizze vier Seiten nicht überschreiten soll.

Im Rahmen der Zweiten Staatsprüfung soll im Falle einer fächerverbindenden Prüfungslehrprobe die Unterrichtsskizze im Bereich Grundschule sechs Seiten, der Unterrichtsentwurf zwölf Seiten nicht überschreiten (§ 50 Abs. 11 HLbGDV).

- Die Prüfungslehrproben können in zwei getrennten Einheiten zu je 45 Minuten (§ 47 Abs. 1 HLbG) oder fächerverbindend in einer Doppelstunde (§ 50 Abs. 3 HLbGDV) oder im Rahmen eines gestalteten Vormittags oder eines Projekts im Umfang von mindestens zwei, höchstens zweieinhalb Zeitstunden (§ 50 Abs. 3 HLbGDV) durchgeführt werden.
- Bei getrennten Unterrichtseinheiten soll der Umfang acht Seiten je Entwurf nicht überschreiten, im Falle von fächerverbindendem Unterrichten sollen zwölf Seiten nicht überschritten werden (§ 50 Abs. 11 HLbGDV). Im Grundschullehramt sind zwei Unterrichtsskizzen von vier Seiten für die in Unterrichtspraxis stattfinden Prüfungslehrproben anzufertigen, im Falle von einer fächerverbindenden Prüfungslehrprobe sollen 6 Seiten nicht überschritten werden.
- Zusätzlich muss für das Lehramt Grundschule

noch ein Unterrichtsentwurf für das nicht in der Unterrichtspraxis geprüfte Fach angefertigt werden, auf dessen Grundlage das dritte Fach nach Erörterung der Planung bewertet wird. Der Umfang soll acht Seiten nicht überschreiten (§ 50 Abs. 11 HLbGDV).

- Nach Abschluss der Prüfungslehrproben erörtert die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat in der Regel 45 Minuten, im Lehramt Grundschule 35 Minuten Planung, Verlauf und Ergebnis (§ 50 Abs. 12 HLbGDV). Fragen an die LiV seitens der Prüfungskommission sind vorgesehen. Eine Reflexion dürfte aufgrund der Zeitvorgaben nicht möglich sein.
- Im Lehramt Grundschule erörtert die LiV im dritten Fach mit der Prüfungskommission auf der Grundlage des Unterrichtsentwurfes. Diese Erörterung dauert etwa 20 Minuten. Eine Reflexion ohne eine Unterrichtsrealität nur aufgrund einer Planung für eine der Prüfungskommission unter Umständen unbekannte Lerngruppe wird als wenig realistisch eingeschätzt.
- Die unterrichtspraktische Prüfung wird aufgrund von Planung, Durchführung und Erörterung des Unterrichts bewertet (§ 50 Abs. 13 HLbGDV). Abweichend hiervon wird im Lehramt Grundschule das dritte Fach ausschließlich aufgrund der Planung bewertet (§ 50 Abs. 13 HLbGDV).

Modulprüfung

Auch eine Art Prüfungslehrprobe stellt die Modulprüfung nach § 41 Abs. 6 HLbG und § 44 Abs. 11-14 HLbGDV dar. Wenn ein Modul unter fünf Punkten bewertet wird, muss die LiV eine Modulprüfung machen, das heißt entweder eine Lehrprobe durchführen, die von der Seminarleitung und zwei Ausbildungskräften bewertet wird oder wahlweise ein Ersatzformat auf Grundlage eines vorzulegenden Unterrichtsentwurfes mit Erörterung absolvieren. 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. Die betroffene LiV hat nach § 44 Abs. 11 HLbGDV die Modulprüfung innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des nicht bestandenen Moduls

zu absolvieren. 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/Betreuungen der LiV werden an mehreren Stellen im HLbG und in der HLbGDV geregelt, und zwar in § 43 Abs. 7 und in § 45 Abs. 3 HLbGDV. Die HLbGDV nennt lediglich in § 45 Abs. 2 Nr. 2 die Ausbildungsveranstaltung „Beratung und Reflexion von beruflichen Handlungssituationen“.

Beurteilung und Bewertung des Ausbildungsstandes – Zulassung zur Prüfung

Der bewertete Ausbildungsstand der LiV ergibt sich auf Grundlage der sieben mit 1,5 multiplizierten bewerteten Module, des mit 1,5 multiplizierten bewerteten Gutachtens der Schulleiterin oder des Schulleiters (§ 42 Abs. 2 HLbG) und ergeben 60% der Gesamtbewertung im Rahmen des Zweiten Staatsexamens.

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 sieben Module bewertet werden, entfällt auf jedes Modul ein Anteil von 7,5 Prozent auf die Gesamtnote. Die Bewertung jedes Moduls erfolgt mit 1,5 facher 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):

- Dokumentation nach § 41 Abs. 5 HLbG
- Nachweis über Befähigung „Leisten Erster Hilfe“ (nicht älter als drei Jahre)
- Erklärung über Teilnahme von Gästen an Prüfung

Unterrichtspraktische Prüfung: Prüfungslehrproben

Wesentliche Verfahrensfragen sind im Abschnitt Unterrichtsbesuche und Prüfungslehrproben, auf Seite 24 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 und zusätzlich im Lehramt Grundschule der Unterrichtsentwurf für das dritte Fach 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. 13 HLbG dreifach gewichtet. In der Grundschule werden die beiden Prüfungslehrprobe und die auf Grundlage eines Unterrichtsentwurfes erörterte Stunde jeweils zweifach gewichtet. Der Anteil jeder Prüfungslehrprobe an der Gesamtnote beträgt 15 Prozent (Grundschule 10 Prozent), somit 30 Prozent für die unterrichtspraktische Prüfung (§ 50 Abs. 2 HLbG).

Mündliche Prüfung

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

- In der mündlichen Prüfung soll die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ihre Fähigkeit nachweisen, komplexe pädagogische Fragestellungen zu erörtern und im Hinblick auf die Berufspraxis zu reflektieren auf der Grundlage ihres fortlaufenden Portfolios (§ 48 HLbG).
- In der mündlichen Prüfung muss die LiV zunächst eine Darstellung ihrer persönlichen Entwicklung auf der Grundlage des fortlaufenden Portfolios mit höchstens 10 Minuten Dauer vornehmen; daran schließt sich ein Fachgespräch an (§ 51 Abs. 3 HLbGDV) auf der Grundlage ausgewählter Ausschnitte, die die LiV der Prüfungskommission spätestens zwei Wochen vor der Prüfung zur Verfügung stellt.
- 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 Grundlage einer Tabelle (Anlage zum HLbG) die Gesamtnote fest (§ 50 Abs. 7 HLbG).

Die Einzelleistungen werden nach § 50 Abs. 2 und 3 HLbG wie folgt gewichtet:

– Sieben Modulbewertungen (jeweils 1,5 fache Gewichtung)	52,5 Prozent
– Gutachten der Schulleiterin oder des Schulleiters 1,5 fache Gewichtung	7,5 Prozent
– Unterrichtspraktische Prüfung (dreifache Gewichtung) oder im Lehramt Grundschule dreimal zweifache Gewichtung	30 Prozent
– Mündliche Prüfung (zweifache Gewichtung)	10 Prozent

Die Prüfung ist nach § 50 Abs. 5 HLbG nicht bestanden, wenn

- eine Prüfungslehrprobe, im Lehramt Grundschule der Unterrichtsentwurf oder die mündliche Prüfung mit null Punkten bewertet wurde oder
- die Summe der einfachen Bewertungen der Lehrproben (Grundschule Lehrproben und Unterrichtsentwurf) 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 Prüfer (Mitarbeiterin/Mitarbeiter der Ausbildungsbehörde und Studienseminare sowie Ausbildungsbeauftragte nach § 18 Abs. 4 HLbG oder nebenamtliche Prüferinnen/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 HLbG). Mindestens zwei Mitglieder sollen nicht bewertend an der Ausbildung beteiligt gewesen sein (§ 44 Abs. 3 HLbG).

Die LiV kann eine Lehrkraft ihres Vertrauens benennen, die an der Prüfung und an den Beratungen des Prüfungsausschusses mit beratender Stimme teilnimmt (§ 44 Abs. 5 HLbG).

In Absprache mit der Ausbildungsbehörde und der Ausbildungsschule organisiert das Studienseminar die Prüfung (§ 49 Abs. 2 HLbGDV).

Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die/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 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. 1 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 Satz 3 HLbGDV). Die Entscheidung über die Teilnahme von Gästen trifft die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses (§ 9 Abs. 2 HLbGDV).

Rücktritt, Ausschluss, Wiederholungsprüfung und Beendigung

Die teilweise komplizierten und aufgrund des Einzel-falles interpretationsbedürftigen Regelungen, die einer eingehenden Rechtsberatung bedürfen, sind den §§ 51, 52 Abs. 4 und 53 HLbG und den §§ 11 und 12 HLbGDV zu entnehmen.

Unterrichtsbesuch: Selbstsicher auftreten Eine Anleitung für die Praxis

Der Vorbereitungsdienst wird von vielen LiV als eine extrem stressige Zeit wahrgenommen. Dabei stellen die Unterrichtsbesuche (UB) oft eine starke Belastung dar. In diesem Beitrag wird beleuchtet, was in Unterrichtsbesuchen 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 gut kennt. Man sieht sich selbst durch die Augen des Publikums und stellt sich die Frage, ob man 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 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 einerseits 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.

- 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?
- Wie viel Stress haben Sie jetzt in diesem Moment, wenn Sie daran denken? 1 = gar kein Stress; 10 = maximaler Stress
- Welche Körperreaktionen haben Sie jetzt in diesem Moment, wenn Sie an den UB (zukünftig oder vergangen) denken?
- 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:

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

- Was haben Sie schon erlebt, das Sie geprägt hat? Notieren Sie: „Ich habe ... schon erlebt!“ (große Reise, persönliche Projekte).
- Notieren Sie: „Ich kann gut ...!“ (reiten, malen, zuhören, fotografieren, planen).
- 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 Ihre Anti-Schrumpf-Gedächtnisstütze drei Mal laut vor, wiederholen Sie anschließend 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 folgenden 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 oder Schüler in Ihrem Unterricht besonders viel Spaß machen?

Bremsklotz 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 entsprechen, 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 oder 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*

Timo Nolle arbeitet und forscht seit 2007 in der Lehrerbildung an der Universität Kassel, ist in freier Praxis als Coach und Therapeut mit den Schwerpunkten Prüfungs- und Auftrittscoaching 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 Embodiment-fokussierte 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. 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 Kultusministerien, die bestmögliche Förderung des Einzelnen, die Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen, Motivationen und Fähigkeiten der Lernenden und individualisierende Lernangebote „als vordringliche Aufgabe“. 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.



Illustration: Dieter Tonn

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 diejenigen Aufgabenstellungen zu arbeiten, die für alle Lernenden (meistens aber für die imaginären Durchschnittschülerinnen und -schülern) 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

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.

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.
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 eine 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 zuzumuten 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 werden. 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 zusammenzuarbeiten 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 soll 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 Stativ zum Equipment beisteuern, was natürlich bei fünf Gruppen zu wenig ist. Fotoapparate brachten dann auch einzelne Schülerinnen und Schüler mit, das Problem waren die Stativ. 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 die „allwissende“ Lehrkraft, die Weg und Ergebnis bereits kennt und ihre Schülerinnen und Schüler lediglich nachvollziehen und einüben lässt, sondern hin zum Lernbegleiter, bei 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

Der Text entstand im Jahr 2016. Heute stehen mit dem Smartphone komfortable Alternativen zur Verfügung.



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 Lühman

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

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 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 halbrecherischer 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 sprechen. 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

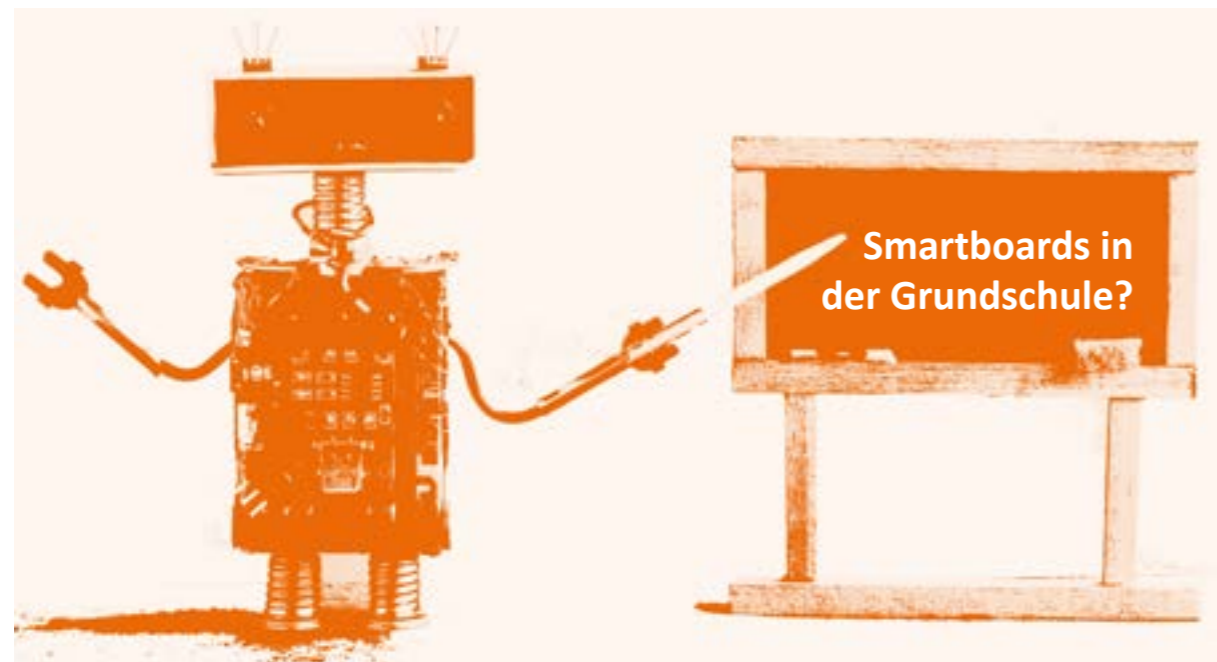


Bild: Besjunior auf istock.com

Kompetenzorientierte Lehrpläne

Steigerung der Unterrichtsqualität?

„Reformeuphorie“ und Ernüchterung

Nachdem die PISA-Studie 2000 deutschen 15-jährigen Schülerinnen und Schülern eher mittelmäßige Fähigkeiten in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften bescheinigt hatte, konfrontierte die Bildungspolitik die Schulen mit einer Vielzahl von Veränderungen. Größere Selbstständigkeit versus zentrale Steuerung wurde zum Motto in allen Bundesländern; Schulinspektion, zentrale Abschlussarbeiten und kompetenzorientierte, „outputorientierte“ Kerncurricula sollten gewährleisten, dass die Schul- und Unterrichtsqualität befördert würde; größere Selbstständigkeit der Einzelschule sollte durch die selbstständige Schule und inhaltsarme Kerncurricula, die durch Schul- und Fachcurricula ergänzt werden sollten, ermöglicht werden. Dazu kam die Verkürzung der gymnasialen Schulzeit auf 8 Jahre, um die Schülerinnen und Schüler früher auf den Arbeitsmarkt zu entlassen und im europäischen Maßstab „konkurrenzfähig“ zu sein.

Heute erleben wir, dass die Schulinspektion durch Forderung nach interner Evaluation ersetzt wird. Die allergrößte Zahl der Gymnasien ist wieder zu G9 zurückgekehrt, und die inhaltsleeren Kerncurricula in der Sek. I werden jetzt in einer „Reform der Reform“ mit Inhalten bestückt. Bedenkt man, dass die genannten sog. „Innovationen“ im Bildungswesen viel Geld, Zeit und Energie der Kollegien und Schulleitungen verschlungen haben, ist es umso verständlicher, dass diese sich fragen, welchen Sinn ihre Anstrengungen gehabt haben: Warum wird die Schulinspektion still und leise durch interne Evaluation ersetzt? Warum dürfen die Gymnasien jetzt wieder selbst entscheiden, ob sie das Abitur nach 8 oder 9 Jahren anbieten? Warum werden den Kerncurricula Sek. I wieder Inhalte hinzugefügt, obwohl die Inhaltsleere gegen jedwede Kritik verteidigt wurde? Diese Fragen der Kollegien, Schulleitungen und Eltern haben eine Antwort verdient. Lehrkräfte sollen ihren Unterricht evaluieren, Schulen ihre Schulentwicklung und darüber der Schulaufsicht Rechenschaft ablegen. Wieso legt die Bildungspolitik keine Rechenschaft darüber ab, warum die genannten „Reformen“ wieder ad acta gelegt werden? Dieser öffentliche Diskurs wäre deshalb wichtig, damit „Expertinnen und Experten des pädagogischen Alltags“ ihre Erfahrungen einbringen und

Vorschläge zur Verbesserung machen können. Ich möchte aus diesem Grund einen Versuch wagen, als reflektierende Praktikerin aufgrund meiner Erfahrungen zur Frage Stellung zu nehmen, ob die kompetenzorientierten Kerncurricula, die in der Sek. I seit 2011 in Kraft sind (Amtsblatt 7/2011), eine Chance darstellen, den Unterricht zu verbessern.

Was will kompetenzorientierter Unterricht?

Für die Entwicklung der kompetenzorientierten Kerncurricula war die von der KMK beim DIPF in Auftrag gegebene „Klieme-Expertise“ „Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards“ von 2003 von Einfluss. Ist der Kompetenzbegriff der PISA-Studie überfachlich, so stellt die Expertise deutlich den fachlichen Charakter der kompetenzorientierten Bildungsstandards heraus. Die Fachlichkeit der Kompetenzen und Standards wird so begründet, dass Fächer bzw. Fachgruppen eine bestimmte Weltsicht repräsentierten, die eine kulturelle Tradition darstellen, an welche die Schülerinnen und Schüler herangeführt werden sollen. Daher fordert die Studie, dass die Bildungsstandards „die Kernideen der Fächer bzw. Fächergruppen besonders klar herausarbeiten, um Lehren und Lernen gezielt auf diese Grundlage zu beziehen“. Zu diesen Kernideen gehören: die grundlegenden Begriffsvorstellungen, die damit verbundenen Denkopoperationen und Verfahren und das ihnen zuzuordnende Grundlagenwissen. Mit der Fokussierung auf grundlegende Begriffsvorstellungen, Denkopoperationen und Methoden der Fächer ist die Forderung nach „schlanken“ Lehrplänen verbunden, die Lehrenden und Lernenden Gestaltungsspielräume hinsichtlich der Themen und Lernwege einräumen, mithilfe derer sie Kompetenzen entwickeln.

Mit dieser Definition von fachspezifischen Kompetenzen vertritt die Klieme-Expertise ein Konzept formaler Bildung, das keineswegs neu ist. Vermittelt werden sollen nach dieser pädagogischen Tradition primär solche Inhalte, die zur Förderung möglichst universell verwendbarer Fähigkeiten dienen. Einflussreiche Pädagogen wie Wolfgang Klafki und Herwig Blankertz forderten, dass die Schülerinnen und Schüler im Bildungsprozess Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln sollten, die ihnen ein vernunftgeleitetes

selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Insofern stellt das Ziel, bei der Auseinandersetzung mit Fachinhalten übertragbares, anwendungsfähiges Wissen und Fähigkeiten zur Problemlösung für die künftige Lebensbewältigung zu erwerben, keinesfalls einen Paradigmenwechsel in der Didaktik dar, sondern kann als Neubestimmung auf die Bedeutung kategorialer Bildung als Synthese von formaler und materialer Bildung verstanden werden, die uns Wolfgang Klafki bereits 1963 ans Herz gelegt hat.

Vom Nutzen der Kompetenzorientierung

Die fachspezifischen Kompetenzen der Lehrpläne spiegeln – bei guten Lehrplänen – die Denkopoperationen, Basiskonzepte und Leitideen der Fächer wieder. Der Blick auf diese „Modi der Welterschließung“ (Baumert), auf die unterschiedlichen Rationalitätsformen im Umgang mit der Wirklichkeit, kann helfen, die Inhalte nach ihrem exemplarischen Bildungswert auszuwählen und die Stofffülle, die auch die Gehirne verstopfen kann, sinnvoll zu reduzieren.

Einige Beispiele:

So wird in den Naturwissenschaften die Bewertungskompetenz akzentuiert, sicher eine unabdingbare Fähigkeit, damit Schülerinnen und Schüler lernen, kritisch mit naturwissenschaftlichem Wissen umzugehen. Im Fach Mathematik wird Modellieren und Kommunizieren wichtig – Fähigkeiten, deren Anwendung im Alltag, aber auch für politische Urteilsbildung unabdingbar sind. Wie oft hat man es erlebt, dass Schülerinnen und Schüler in Mathematik Stochastik behandelt haben, aber nicht imstande waren, mit diesen Kenntnissen statistische Bezüge in Zeitungsartikeln kritisch zu hinterfragen. Im Fach Geschichte geht es stärker als bisher darum, die „Wahrnehmungskompetenz“ für den Umgang mit der Vergangenheit in der Gegenwart zu fördern sowie eine reflektierte Werturteilsbildung anzubahnen. Diese wird im Kerncurriculum „Orientierungskompetenz für Zeiterfahrung“ genannt.

Vom Nachteil der Kompetenzorientierung

Trotz dieser für das Lernen der Schülerinnen und Schüler förderlichen Aspekte der Kompetenzorientierung

bestehen Risiken aus der Sicht der Praxis. Konrad Lissmann hat zu Recht darauf hingewiesen, dass die Beschreibung von Kompetenzen eine sprachliche Herausforderung darstellt. Auch wenn man nicht wie er in „tiefe Depression“ (Konrad Paul Liessmann: Das Verschwinden des Wissens, in Neue Zürcher Zeitung vom 15.9.2014) bei der Lektüre der Curricula verfällt, so ist die Aufgabe der Beschreibung von Kompetenzen und Standards in den Curricula nicht mustergültig gelöst. Besonders problematisch ist die Graduierung in den Hessischen Kerncurricula der Sek. I in Hessen, in denen die Unterscheidung zwischen den Standards des Hauptschulabschlusses, des Realschulabschlusses und des Übergangs in die gymnasiale Oberstufe darin besteht, dass ein Hauptschüler die Tätigkeiten „angeleitet“, ein Realschüler „weitgehend selbstständig“ und ein Gymnasiast diese „selbstständig“ ausführen kann. Hier widersprechen die Standardformulierungen dem Bildungs- und Erziehungsauftrag des Hessischen Schulgesetzes, der auf die Erziehung zur Mündigkeit Wert legt.

Schwer fällt auch die Verbindung zwischen den Verben, die die erworbene Fähigkeit zum Ausdruck bringen sollen, und dem Inhalt, an dem die Fähigkeit gezeigt werden soll. Diese Verbindung von Kompetenz und Inhalt stellt eine sprachliche Herausforderung für Lehrplanmacher, Entwickler von Unterrichtseinheiten



Bild: iMrSquid auf istock.com

und für Referendarinnen und Referendare dar. Folge davon ist, dass die Kompetenzformulierungen in den Unterrichtsentwürfen seltsam vage und inhaltsleer bleiben, so dass nicht deutlich wird, auf welches Ergebnis der Unterricht abzielt.

Das Problem dabei ist, dass diese inhaltliche Vagheit nicht nur eine Formulierungsfrage ist, sondern zu einem wenig ergebnisorientierten Unterricht führt. An dieser Stelle ist den Kritikern der Kompetenzorientierung, die auf den Niveauverlust im Fachlichen hinweisen, durchaus Recht zu geben. Eine Möglichkeit, diese Vagheit zu vermeiden und gleichzeitig das didaktische Zentrum des Unterrichts kompetenzorientiert zu formulieren, wäre, die Kompetenz zu nennen und in einem modalen Nebensatz das intendierte Ergebnis der inhaltlichen Arbeit zu nennen.

Eine dritte Problematik hängt damit zusammen, dass die Kompetenzorientierung auf Testen des Erfüllens der Standards orientiert ist. Dies kann zum „Teaching to the test“ führen, was gerade nicht das Unterrichtsniveau erhöht. Die bisherige Erfahrung mit dem Landesabitur zeigt, dass der Abiturerlass der heimliche Lehrplan war. Man wird gespannt sein, wie die neuen Kerncurricula, die Kompetenzen und Inhalte vorgeben, den Oberstufenunterricht prägen.

Fazit

Die Beantwortung der Frage, ob die kompetenzorientierten Kerncurricula den Unterricht verbessern, hängt eng mit der allgemeineren Frage zusammen, inwieweit Lehrpläne überhaupt in der Unterrichtspraxis wirksam sind. Darauf gibt es bis jetzt keine empirisch triftige Antwort. Es stellt sich also eher die Frage, ob die Kerncurricula Anregungen zur Verbesserung des Unterrichts bieten.

Kompetenzorientierte Kerncurricula stellen anspruchsvollere Herausforderungen für die Unterrichtenden dar als die ehemaligen stofforientierten Lehrpläne. Die Lehrkräfte müssen sich sehr gut in ihrem Fach auskennen und sehr belesen sein, um die Problemstellungen und Materialien auszuwählen, an denen die geforderten Kompetenzen weiterentwickelt werden können. Sie müssen außerdem „wache Zeitgenossen“ sein, um Aufgaben zu entwickeln, anhand derer die Lernenden die Kompetenzen entwickeln, die für die Bewältigung von Gegenwarts- und Zukunftsproblemen und für die Persönlichkeitsentwicklung erforderlich sind. Dazu braucht es fachdidaktische Fortbildung und Fortbildung im fachübergreifenden und fächerverbindenden Unterricht. Eine solche Fortbildung ist leider nicht Bestandteil der „Prioritäten“ in der Lehrerfortbildung in Hessen. Wenn Lehrkräfte den Bildungswert von Inhalten und die Erweiterung der Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Anwendung von Inhalten zur Lösung von Problemen gleichermaßen im Blick haben, dann wird das sicher zu einem qualitativ guten Unterricht führen. Aber es gilt auch in Abwandlung von Immanuel Kant zu beachten: Inhaltsvermittlung ohne Kompetenzanbahnung ist blind; Kompetenzentwicklung ohne Ernstnehmen der Inhalte ist leer.

*Franziska Conrad
Franziska Conrad ist Mitglied des Referats
Aus- und Fortbildung der GEW Hessen
und arbeitete lange in der Lehrerbildung*

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 ge-

teilt 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.

Leitlinien für eine innovative Lehrerinnen- und Lehrerbildung

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
ehemalige Leiterin des GEW-Vorstandsbereichs Schule



Bild: bowie15, www.istock.com

Demokratieerziehung braucht politische Lehrerinnen und Lehrer

Die Welt scheint aus den Fugen geraten zu sein: Einflussreiche Länder werden von zweifelhaften Regenten geführt. Der eine annektiert ganze Landstriche in Nachbarländern, lässt hyperschnelle Atomraketen entwickeln und weiß dafür zu sorgen, dass er auf jeden Fall im Amt bleibt; der andere regiert sein Land per Twitter, droht, die Abrüstungsverträge aufzukündigen, die die bestehende globale Sicherheitsarchitektur stabilisieren, und wird am Ende noch freiwillig wiedergewählt. Einer sperrt in seinem Land alle weg, die offen sagen, was sie denken, einer setzt Giftgas gegen das eigene Volk ein, einer führt die Generalüberwachung ein und vergibt soziale Chancen über Sozialpunkte. Übrigens: alles mächtige Männer.

Das Mittelmeer wird zum Massengrab für Flüchtlinge. Die Klimaerwärmung schreitet schneller denn je voran und wir schaffen es nicht, wirksame Maßnahmen zu ergreifen. Autokonzerne betrügen im ganz großen Stil und sollen nicht zur Rechenschaft gezogen werden. Die Reichen werden immer reicher, die Armen werden immer ärmer. Deutschland ist dabei einer der Industriestaaten mit der größten Kluft zwischen arm und reich. Nach wie vor hängt in unserem Land der Bildungserfolg von Kindern stark vom Einkommen der Eltern ab. In unserem Bundesland sind Schulgebäude in z.T. katastrophalem Zustand (man kann es manchmal kaum glauben!), es gibt viel zu wenige Grundschullehrerinnen und -lehrer, weil sie zu schlecht bezahlt werden. In Hessens Großstädten gibt es sogar zu wenige Schulen. Die Belastung der Lehrkräfte durch zusätzliche Aufgaben nimmt seit Jahren immer mehr zu, ohne dass dem durch eine angemessene Reduktion des Stundendeputats Rechnung getragen würde.

Etwas stimmt hier nicht mit dem moralischen Kompass derer, die in politischer Verantwortung stehen! Und offenbar stehen dem viele entweder gleichgültig gegenüber oder fühlen sich machtlos, denn hier geschieht offensichtliches Unrecht und es bestehen offensichtlich schlechte Zustände, ohne dass es zu einem wirklichen Aufschrei käme.

„Da ändert eh keiner was.“ So denken viele, obwohl wir doch in einer Demokratie leben, in der man als Bürgerinnen und Bürger eine Stimme haben und etwas bewegen können sollte. Statt sich aktiv ihrer Ge-

staltungsmöglichkeiten zu bedienen, wenden sich viele von den demokratischen Parteien ab. Die AfD zieht in alle Landtage ein und kommt in Hessen auf 13,1 Prozent.

So kann und darf es nicht weitergehen!

Damit das große Projekt „Demokratie“ auf Dauer gelingen kann, damit die Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte erfolgreich gestaltet werden können, brauchen wir politisch aktive junge Erwachsene, die sich engagieren und Veränderungen nachdrücklich durchsetzen: junge Erwachsene mit Haltung und Format, die nicht wegsehen. Es ist die Aufgabe der Schulen, sie dazu zu erziehen. Eines der wichtigsten allgemeinen Bildungsziele besteht darin, junge Menschen fit zu machen für eine kluge, reflektierte, engagierte Teilhabe am politischen Leben unserer Demokratie.

Demokratieerziehung kann zum einen dadurch gelingen, dass an Schulen für Schülerinnen und Schüler ein Erleben funktionierender demokratischer Mitbestimmungsstrukturen organisiert wird. Dadurch, dass sie ernsthaft beteiligt werden an der Gestaltung des Schullebens, sei es in Bezug auf das Angebot von Schulkiosk und Mensa, in Bezug auf die Nachmittagsangebote der Schule, die an der Schule geltenden Regeln, die Taktung des Schulalltags oder auch in Bezug auf

die Unterrichtsgestaltung und die Unterrichtsinhalte. Mindestens genauso wichtig für eine gelingende Demokratieerziehung an Schulen ist das Vorbild, das Lehrerinnen und Lehrer geben. Für ihre Schülerinnen und Schüler muss erkennbar sein, dass ihnen Ungerechtigkeiten und Fehlentwicklungen nicht egal sind, weder innerhalb noch außerhalb der Schule. Lehrkräfte müssen ihrerseits als Personen mit Format und Haltung wahrgenommen werden können, etwa dadurch, dass sie sich aktiv in die Gestaltung des Schullebens einbringen, sich auch über den Unterricht hinaus in AGs oder in schulischen Gremien engagieren. Dadurch, dass sie bereit sind, sich über die Gestaltung des Schullebens mit ihren Schülerinnen und Schülern auseinanderzusetzen, ihnen zuzuhören und auch einmal Zugeständnisse zu machen. Dadurch, dass sie hinsehen, Hänseleien und Mobbing nicht dulden und unterbinden, ohne dabei allein auf autoritäre Erziehungsmittel zu setzen.

Schülerinnen und Schüler brauchen Ansprechpartnerinnen und -partner, mit denen sie sich abseits vom Unterrichtsgeschehen über ihre Perspektive auf politische Ereignisse und Entwicklungen auseinandersetzen können, die dem manchmal auch Vorfahrt gegenüber den eigentlichen Unterrichtsinhalten einräumen, sie in der Unterrichtszeit zum Thema machen und ihren Schülerinnen und Schülern die Reibungsfläche bieten,

die nötig ist, damit sie eine eigene Haltung entwickeln können. Es ist wichtig, dass Lehrkräfte ihren Schülerinnen und Schülern gegenüber klare Meinungen vertreten und sie erklären, ohne sie damit zu überwältigen und ihnen ihre Meinung aufzudrücken.

Nicht zuletzt ist es hilfreich für die Demokratieerziehung, wenn Schülerinnen und Schüler erleben, dass ihre Lehrkräfte selbst aktiv politische Mitbestimmungsmöglichkeiten wahrnehmen – innerhalb der Schule, in der Kommunalpolitik oder darüber hinaus. Wenn sie z.B. ihre eigene Arbeitssituation reflektieren und sich öffentlich – und auch für ihre Schülerinnen und Schüler sichtbar – für bildungspolitische Verbesserungen einsetzen. Kurz gesagt: Politische Partizipation kann man nur von Lehrenden lernen, die selbst – wenigstens ein bisschen – politisch denken und handeln.

Demokratiepädagogik in der Lehrerbildung

Damit aus Referendarinnen und Referendaren solche politisch denkenden Lehrkräfte werden können, sollten ihnen in ihrer Ausbildungszeit ebenfalls die oben beschriebenen Bedingungen entgegengebracht werden: Sie sollten Ausbilderinnen und Ausbilder erleben, die ihnen zwar Reibungsflächen bieten, ihnen aber auch echte Partizipationsmöglichkeiten hinsichtlich der Gestaltung des Ausbildungsalltags und der Ausbildungsinhalte einräumen. Wo die LiV den Eindruck haben, dass das nicht so ist, sollten sie versuchen, selbst aktiv zu werden, mit ihren Ausbilderinnen und Ausbildern ins Gespräch zu kommen, sollten ihre Interessen und Anliegen vorbringen und konstruktive Gestaltungsvorschläge machen. Ggf. steht ihnen an den Studienseminaren der Weg über die Gremien für die Mitbestimmung und die Vertretung der Interessen der Referendarinnen und Referendare offen. Nur wer sich einmischt, kann etwas verändern.

Schließlich muss, damit der Unterricht an den Schulen selbst dem fachübergreifenden Erfordernis der Demokratieerziehung in höherem Maße Rechnung tragen kann, diese Bildungsaufgabe wieder stärker in den Mittelpunkt der Ausbildungsarbeit gerückt werden, sowohl an den Studienseminaren als auch in den allgemein- und fachdidaktischen Seminaren



Bild: roberuto, www.istock.com

an den Universitäten. Allgemeine Bildung als Kernziel des Schulunterrichts und als wichtigster Bezugspunkt bei der Unterrichtsplanung im Sinne Wolfgang Klafkis kritisch konstruktiver Didaktik ist keineswegs ein überkommenes Paradigma. Mehr denn je tut es Not, den Unterricht auf die Vorbereitung zur Bewältigung der „epochaltypischen Schlüsselprobleme“ zu orientieren und diesen Orientierungspunkt über der gut gemeinten Orientierung an der angestrebten Kompetenzentwicklung nicht aus den Augen zu verlieren!

Engagement lohnt sich

Das Referendariat ist sicher eine der anstrengendsten Zeiten im Leben von Lehrerinnen und Lehrern. Deshalb mag die Empfehlung seltsam anmuten, sich noch über die eigentlichen Verpflichtungen hinaus an der Schule und am Studienseminar zu engagieren. Trotzdem kann in einem solchen zusätzlichen Engagement manchmal der Schlüssel zu einer größeren Arbeitszufriedenheit liegen, die die Mehrbelastung (mehr als) wettmachen kann. Bringt man sich zum Beispiel durch außerunterrichtliche Angebote – AGs, Ausflüge, Begleitung von Klassenfahrten – ein, lernt man seine Schülerinnen und Schüler in ganz anderen Situationen kennen als im Unterricht. Und diese wiederum lernen ihre Lehrerinnen und Lehrer anders kennen. Das Engagement, das man an dieser Stelle investiert, bekommt man in Form von Anerkennung, Zuneigung und Loyalität (z.B. in Unterrichtsbesuchen) von den Schülerinnen und Schülern und oft auch von Eltern zurück.

Auch ein Engagement im Kollegium zahlt sich aus: Wer sich einbringt, wird als verlässliche Kollegin, verlässlicher Kollege wahrgenommen und als vollwertig ernst genommen und kann sich ihrer-/seinerseits der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen sicher sein. Auch die Schulleitung nimmt in der Regel wahr, wenn sich Referendarinnen und Referendare einbringen, und die Anerkennung durch die Schulleitung tut gut.

Das gleiche gilt für das Studienseminar: Wer selbst eine verlässliche Kommilitonin, ein verlässlicher Kommilitone ist, kann auf die Unterstützung seiner Mit-LiV zählen. Wer nur nimmt und nichts gibt, wird es schwerer haben. Und ein Engagement für die Entwicklung der Ausbildung gibt einem selbst das Gefühl, sich – zumindest ein wenig – „auf die Fahrerseite zu begeben“, das eigene Schicksal mitzugestalten. Dadurch fühlt man sich schon ein bisschen weniger ausgeliefert. Außerdem wird ein solches Engagement von den Ausbilderinnen und Ausbildern und auch den Seminarleitungen wahrgenommen, anerkannt und gewürdigt, und auch das tut gut.

Schließlich tut es auch gut, sich außerhalb des Schul- und Ausbildungsalltags ein Feld zu bewahren, in dem man aktiv ist – einfach, um gesund zu bleiben und auch einmal an etwas anderes zu denken.

Engagement lohnt sich – in vielerlei Hinsicht!

*Christian Hengel
Mitglied des Referats Aus- und Fortbildung der GEW
Hessen und arbeitet als Ausbilder für Physik*

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 Patientin/dem Patienten aus welchen Gründen auch immer geschadet haben, wird sie/er gnadenlos abgewertet, gilt als „Kurfuscher“, „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 niemanden 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, Lehramtsstudentinnen und -studenten, 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 ist. 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, Empathie. 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 idealisierten Bild mit „einem geradezu übermenschlichen, weltretenden Auftrag“ auf der anderen (1), der in der Hoffnung Theodor W. 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 besaßen achtzig Familien so viel Eigentum wie die Hälfte der Menschheit. Und ein Prozent der Reichsten besitzt so viel Vermögen 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 Vertreterinnen und Vertreter aller Klassen einer Schule auf Prioritäten für ihre Schule einigen. Danach könnten Lehrer- und 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



Bild: White77, pixabay.com

Medienerziehung und Medienbildung unter der Coronalupe

Keine technische Entwicklung hat die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen so rasant und einschneidend verändert wie die digitalen Bildschirmmedien. Im Vergleich zum technischen Umfeld der 80er Jahre offenbart sich heute ein digitaler Quantensprung. Eltern wie Lehrkräfte sind in dieser neuen Welt als Ratgeber, Erzieher und Kontrollinstanz dringend gefordert, aber in der Regel damit weitgehend überfordert, was durch die extreme Dynamik dieser Technologie noch zusätzlich erschwert wird. Während man vor wenigen Jahren noch – inzwischen abgeschaltete – Soziale Netzwerke wie „SchülerVZ“ und „Wer-Kennt-Wen“ im Auge haben musste, stehen heute Smartphones mit WhatsApp, Instagram, Snapchat und TikTok ganz vorn auf der medienpädagogischen Agenda. Die Skala der digitalen Problemzonen umfasst ein weites Spektrum: Privatsphäre und Datenschutz, sexuelle Übergriffe, Hate Speech und Cybermobbing, Fake News, problematische Inhalte, exzessiver Medienkonsum und Suchtgefahr, Schadsoftware, Kostenfallen sowie Urheberrechtsverstöße. Dazu kommt, dass Eltern und Lehrkräfte angesichts der enormen Dynamik in Bezug auf angesagte Apps und Websites nur am Ball bleiben können, indem sie mit ihren Kindern bzw. Schüler:innen über dieses Thema im Gespräch bleiben – aber genau das passiert viel zu wenig, und so ist der Großteil der Erwachsenenwelt in Sachen „Kindernet“ erschreckend uninformiert.

Anders als bei früheren technischen Neuerungen hat sich die Nutzung von Internet, Smartphones, Computern und Spielekonsolen durch Kinder und Jugendliche längst dermaßen verselbständigt, dass vielen Eltern und Lehrkräften der „Generation Kassettenrekorder“ angesichts der Mediennutzung der vermeintlichen „Digital Natives“ nur ungläubiges Staunen bleibt. Diese Bezeichnung vermittelt allerdings ein unzutreffendes Bild von der digitalen Expertise dieser Generation, denn „Medienkompetenz“ bedeutet weitaus mehr als Bedienkompetenz im Umgang mit Social Media Apps oder Videospiele. Nur schleppend entwickelt sich die Einsicht, dass an erster Stelle ein verantwortungsvoller, kritischer und sicherheitsbewusster Umgang mit der digitalen Welt vermittelt werden muss. Die „Generation Internet“ erinnert 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 schief geht – und unter Coronabedingungen noch deutlich eskaliert ist.

Laut einer Umfrage des IFO-Instituts reduzierte sich die tägliche Lernzeit von Schülerinnen und Schülern im Frühjahr 2020 um 3,8 Stunden auf 3,6 Stunden, während der private Bildschirmkonsum um 1,3 Stunden auf 5,2 Stunden stieg. Laut einer Erhebung der DAK nahm in diesem Zeitraum die Nutzung von Videospiele an Wochentagen um 75 Prozent zu, die Nutzung von Social Media um 66 Prozent. Auch laut der jährlich durchgeführten JIM-Studie haben die Bildschirmzeiten im Coronajahr nochmals drastisch zugenommen: Mädchen kommen an Schultagen auf durchschnittlich 7,16 Stunden (2019: 5,25), Jungen sogar auf 7,42 Stunden (2019: 5,57). Die spontane Hoffnung, das erkläre sich durch den Onlineunterricht, erfüllt sich nicht: Von den 258 Minuten (+ 53 Minuten) täglicher Onlinezeit wurden nach Angaben der Jugendlichen nur 11 Prozent (2019: 10 Prozent) auf Informationssuche verwandt, also gerade einmal 28 Minuten – ein Plus von nur 6 Minuten gegenüber 2019!

Mehr Grund zur Beunruhigung als die reinen Bildschirmzeiten geben allerdings Aussagen von Kindern und Jugendlichen, dass sie Videospiele und Social Media als Kompensation für den „Coronafrust“ brauchen – ein klassischer Mechanismus in der Anbahnung von Suchtverhalten.

Verantwortlich für die deutliche Steigerung sind hauptsächlich die Nutzung von Videospiele, mit denen Mädchen laut JIM-Studie an Schultagen 81 Minuten (+38) verbringen, Jungen 159 Minuten (+43), und der TV-Konsum: Mädchen 140 Minuten (+26), Jungen 135 (+35). Dazu kommt die Nutzung von Streamingdiensten wie Netflix im Umfang von 114 Minuten. Dass schulische Leistungen unter solch exorbitanten Bildschirmzeiten leiden, ist offensichtlich, und es ist sicher kein Zufall, dass Jungen seit Beginn der 90er Jahre hinsichtlich Schulabschlüssen und Durchschnittsnoten gegenüber den Mädchen deutlich an Boden verloren haben: Während damals 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 aktuell (Abitur 2019) mit 55 Prozent und einer deutlich besseren Durchschnittsnote klar vorn! Eine andere Ursache für diese Entwicklung außer dem Bildschirmkonsum kenne ich nicht. Weder ist Schule seit den 80ern mädchenfreundlicher geworden, noch benoten Lehrerinnen, deren Anteil in den Schulen deutlich gestiegen ist, Jungen schlechter als Lehrer.

Für Eltern wurde es durch die Schulschließungen und die drastische Zunahme von Onlineunterricht deutlich schwieriger, die Bildschirmzeiten ihrer Kinder zu kontrollieren, da sich weder dauerhaft noch zuverlässig kontrollieren lässt, womit der Nachwuchs seine Bildschirmzeit verbringt – Videokonferenz Chemie oder doch (nebenbei) eine Runde „Fortnite“ oder „Among us“.

Im Zuge der vermehrten Onlinezeit hat laut der JIM-Studie auch Cybermobbing deutlich zugenommen: 38 Prozent der 12- bis 19-Jährigen (2019: 31 Prozent) haben in ihrem Umfeld mitbekommen, dass jemand im Internet absichtlich fertig gemacht wurde. 29 Prozent (2019: 20 Prozent) geben an, dass falsche oder beleidigende Dinge über sie online verbreitet wurden. 11 Prozent (2019: 8 Prozent) wurden nach eigenen Angaben schon einmal „online fertig gemacht“ – das entspricht einer Zunahme von 37,5 Prozent gegenüber 2019! Da die Gefahr, dass Konflikte eskalieren, grundsätzlich erheblich größer ist, wenn sie nicht persönlich, sondern online ausgetragen werden, ist das wenig überraschend. Auch an meiner eigenen Schule hatte ich seit Beginn des laufenden Schuljahres mit deutlich mehr digitalen Eskalationen zu tun als zuvor. Coronaspezifisch sind zahlreiche Vorfälle, in denen Onlineunterricht heimlich mitgefilmt und in Social Media gepostet werden, klare Straftaten nach § 201 und § 201a StGB, Recht am eigenen Bild etc.

Umso wichtiger wären aufklärende, präventive Maßnahmen, diese sind aber aktuell durch die Coronaeinschränkungen stark beeinträchtigt. Ein entsprechender Rechtshinweis in einer Einverständniserklärung zum Onlineunterricht erzielt nicht annähernd den Effekt einer Unterrichtsstunde zum Thema Datenschutz und Privatsphäre. Der Klassiker

bei solchen Vorfällen: „Echt, das stand da drin ...? Hab ich gar nicht gelesen ...“

Von negativen Medienerfahrungen erzählen viele Kinder und Jugendliche zu Hause lieber nichts, insbesondere wenn es sich um hochnotpeinliche Erlebnisse mit sexuellem Bezug handelt. Dazu kommt die Befürchtung, das Smartphone abgenommen zu bekommen, was für manche die Dimension einer Amputation hat, und das betrifft keineswegs nur offensichtlich oder vermeintlich selbstverschuldete Fälle, sondern auch unangenehme Erlebnisse mit verstörenden Inhalten oder Begegnungen mit Pädophilen.

Eltern sind von daher gut beraten, bei Übergabe eines internetfähigen Endgeräts an ihre Kinder in einem ausführlichen Gespräch über das Internet und seine Schattenseiten klar zu machen, dass die Kinder sich bei Unsicherheiten und Problemen jederzeit vertrauensvoll und angstfrei an sie wenden können, auch wenn sie durch unüberlegtes Verhalten das Problem selbst verursacht haben sollten. In der Regel lässt sich der Schaden bei digitalen Vorfällen umso erfolgreicher verhindern oder zumindest begrenzen, je schneller Rat und Hilfe gesucht wird – das kann man Kindern gar nicht oft genug deutlich machen.

Da solche Gespräche aber kaum stattfinden, 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 Technologien wie den Straßenverkehr oder die Nutzung von Werkzeugen fürsorglich unter elterlicher Anleitung und Aufsicht herangeführt werden, haben Kinder heute 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 ihnen ansonsten verwehrt wird, ist nur einer Minderheit der Eltern bewusst.

Schulrelevant ist dieses Thema ohne Wenn und Aber, schon weil vielfältige negative Konsequenzen unbedarfter Mediennutzung dazu führen können, dass Schule für die Betroffenen zur absoluten Nebensache

wird und die Leistungen rapide nachlassen. Und nach meiner Erfahrung als Beratungslehrer wenden sich viele Betroffene in digitalen Krisen lieber an eine medienkompetente Lehrkraft als an die eigenen Eltern. In unzähligen Fällen begannen solche Gespräche mit der Forderung „Aber Sie müssen versprechen, es nicht meinen Eltern zu erzählen“ – was gerade in brisanten Fällen wie beispielsweise sexuellen Übergriffen meist gar nicht möglich ist. Und natürlich stellt sich die Frage, was in diesen Fällen an der Eltern-Kind-Beziehung nicht stimmt.

Leider muss man sämtlichen für Erziehung und Bildung verantwortlichen Personengruppen gleichermaßen einen eklatanten Mangel an digitalem Problembewusstsein attestieren, Eltern und Lehrkräften ebenso wie Politiker:innen. 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 online sind. In Hessen wird laut Schulgesetz Medienkompetenz zwar hypothetisch fachübergreifend unterrichtet, aber da dieses Thema in der Lehreraus- und Fortbildung nicht verpflichtend belegt werden muss, funktioniert diese Idealvorstellung mit der aktuellen Lehrer:innengeneration in der Praxis nicht. Und auch die aktuellen LiV bringen nur überschaubare Kenntnisse in diesem Bereich mit, weil solche Inhalte im Lehramtsstudium kaum eine Rolle spielen und vor allem nicht verpflichtend implementiert sind.

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 ist kontinuierlich pro Kalenderjahr um etwa ein Lebensjahr gesunken und längst auch in den Kindergärten angekommen. Vor allem Smartphones 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 Königsargument zum Knacken elterlicher Widerstände.

Neben zunehmenden Problemen im Bereich Medien-erziehung und Jugendmedienschutz hat die Corona-krise auch im Bereich der Medienbildung unerbittlich aufgedeckt, dass es der deutschen Schullandschaft an allen Ecken und Enden an leistungsfähiger Infrastruktur und Hardware, IT-Support und Medienkompetenz mangelt. Das KO-Kriterium ist in diesem Szenario der mangelhafte IT-Support, der Lichtjahre von dem professionellen Standard entfernt ist, der in Firmen und Behörden selbstverständlich ist: Eine volle IT-Stelle pro rund 100 Endgeräte. Die IT-Realität der meisten Schulen lautet dagegen: Eine Wochenstunde Unterrichtsentlastung für deutlich über 100 Endgeräte, und das häufig nicht für IT-Profis, sondern für Selfmade-Administrator:innen – vom Grundschulbereich gar nicht zu reden!

Von daher war das digitale Lock-Down-Debakel für Schulinsider keine Überraschung, Deutschlands Schulen rangieren seit zwei Jahrzehnten in sämtlichen internationalen Studien zur Digitalisierung unter „ferner liefen...“. Noch im November 2019 war das deutsche Bildungswesen in der CEPS-Vergleichsstudie unter den EU-Mitgliedsländern im Bereich E-Learning auf dem letzten Platz gelandet! Dass unter diesen Voraussetzungen Onlineunterricht nicht erfolgreich laufen konnte, war vorprogrammiert. Irritierend ist allerdings, dass ein dreiviertel Jahr später immer noch jede Menge Sand im Getriebe ist – was zu allerletzt den Schulen anzukreiden ist.

In der öffentlichen Wahrnehmung schlug das Thema heftige Wellen, als Mitte März 2020 die Schulen bundesweit zum Distanzunterricht wechseln mussten, weil schlagartig offensichtlich wurde, was IT-Lehrkräfte seit 20 Jahren erfolglos angemahnt hatten. Der digitale Nicht-Unterricht wurde zum Offenbarungseid und zwang Eltern zu Hause in die Lehrerrolle. Noch schlimmer: Zu Beginn des zweiten Lockdowns im Dezember wiederholte sich die Katastrophe. Überall brachen die Lernplattformen der Länder bzw. der örtlichen Schulträger unter dem Schüleransturm zusammen, weil sie nicht für solche Nutzerzahlen ausgelegt waren. Einzig kommerzielle Plattformen wie Microsoft Teams oder Zoom funktionierten zuverlässig. Diese sind aber aus Gründen des Datenschutzes heftig umstritten. Konzepte wie Wechselunterricht, bei dem

die Hälfte der Lerngruppe von zuhause am Unterricht teilnimmt, scheitern schon daran, dass die Bandbreite der meisten schulischen Internetanschlüsse nicht ansatzweise für solche Datenströme ausgelegt ist. Dass sich die Situation inzwischen nicht mehr ganz so desaströs darstellt wie im noch im März 2020, ist vor allem der Eigeninitiative vieler Lehrkräfte geschuldet, die auf eigene Kosten ihre private Hardware aufrüsteten – Dienstlaptops wurden zwar im August angekündigt, waren aber im Januar immer noch nicht in Sicht – und in Sachen Digitalkompetenz deutlich zugelegt haben, was insbesondere dem großen Engagement der IT-Fachgruppen an den Schulen geschuldet ist. Fazit: Deutschlands Schulen sind in Sachen digitale Bildung eine riesige Baustelle, auf der es aufzuarbeiten gilt, was 20 Jahre lang versäumt wurde: Auf der technischen Seite stehen schnelle Internetanbindungen, WLAN in den Klassenräumen, aktuelle Endgeräte, professioneller Support und leistungsfähige, zuverlässig funktionierende Lernplattformen auf der Agenda. Im pädagogischen Bereich gilt es ein Aus- und Fortbildungskonzept zur Digitalkompetenz aufzusetzen, das bereits obligatorisch an den Universitäten und Studienseminaren ansetzen und mit kontinuierlicher, fachspezifischer Fortbildung der Lehrkräfte fortgesetzt werden muss. Hier sind die Bereiche Medienbildung, Medienerziehung und Jugendmedienschutz gleichermaßen abzudecken, denn Medienbildung kann nur auf der Grundlage einer intensiven digitalen Präventionsarbeit gelingen.

Voraussetzung für erfolgreiches E-Learning ist zudem die Ausstattung von SchülerInnen wie Lehrkräften mit Endgeräten, denn einerseits darf der digitale Schulerfolg von Kindern und Jugendlichen nicht vom Bankkonto ihrer Eltern abhängen, andererseits müssen Lehrkräfte schon aus Gründen des Datenschutzes für digitalen Unterricht mit Dienstgeräten ausgestattet werden und unverzichtbare Arbeitsgeräte nicht privat anschaffen müssen – der Chirurg muss sein OP-Becken schließlich auch nicht selbst beim Discounter kaufen!

*Günter Steppich
Oberstudienrat und Beratungslehrer für Jugendmedienschutz/
Medienerziehung an der Gutenbergschule
Wiesbaden*

www.medien-sicher.de | Website des Autors
www.klicksafe.de | EU-Initiative für mehr Sicherheit im Netz
www.mpfs.de | KIM- und JIM-Studien 1998–2020
www.ceps.eu/ceps-publications/index-of-readiness-for-digital-lifelong-learning
CEPS-Studie „Index of Readiness for Digital Lifelong Learning“



Guter Unterricht unter den Bedingungen der Pandemie

Im vorliegenden Beitrag geht es darum, festzuhalten, was guten Unterricht im Kern ausmacht. Diese Faktoren sollten auch in der jetzigen Krisensituation beachtet werden. So attraktiv es erscheinen mag, in Zeiten der Pandemie Unterricht ganz neu zu denken – fächerübergreifend, situationsorientiert oder von „Schlüsselthemen“ im Sinne Klafkis her –, so wenig vorbereitet sind Lehrende und Lernende auf einen radikalen Umbruch, von wenigen Reformschulen abgesehen, die z.B. nach Jenaplan-Prinzipien arbeiten. Und so wichtig es ist, Kinder und Jugendliche gerade in diesen Zeiten sozial und emotional zu stützen, so unverantwortlich wäre es, den systematischen Aufbau fachlicher und damit verbundener fachübergreifender Kompetenzen zu vernachlässigen.

Prof. i. R. Eckhard Klieme

Homeschooling ist in Deutschland nach mehreren einschlägigen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts verboten. Kinder und Jugendliche haben das Recht auf pädagogische Förderung durch ausgebildete Lehrkräfte. Eltern haben das Recht, dass die Schule sie in Erziehung und Bildung unterstützt. Statt eines Rechts auf Homeschooling – also den systematischen Ersatz des Schulbesuchs durch Lernen unter Anleitung und alleiniger Verantwortung der Eltern – wie in den USA sehen unsere Gesetze eine Schulpflicht vor. Und zwar laut Verfassungsgericht nicht primär wegen der Wissensvermittlung, sondern weil Schule ein zentraler Ort der sozialen Integration ist.

Schulen und Schulbehörden müssen klar kommunizieren, dass Lehrkräfte weiterhin die Verantwortung für das Lernen haben – egal in welchen Settings es stattfindet. Erforderlich ist jedoch seit März 2020 eine stärkere Flexibilisierung von räumlichen, zeitlichen und sozialen Strukturen der pädagogischen Arbeit. Wer schon vor Corona darauf vorbereitet war – durch Arbeiten im Team und systematische Kommunikation mit Eltern und Schüler*innen, durch ausreichend große Räume für Klassen, Gruppen und Lernzeiten, Infrastruktur für den Einsatz von Computern usw. – konnte mit der Pandemie besser zurecht kommen.

Unterricht, das „Kerngeschäft“ von Schule, ist sehr vielfältig – in Jahrgangsklassen oder altersgemischt, im

Schulgebäude oder an authentischen Lernorten, nach Stundenplan oder in Epochen, in Einzelarbeit an differenzierten Aufgaben oder in wechselnden Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit. Auch Hausaufgaben, häusliches Lernen und „Fernunterricht“ im Sinne einer räumlich getrennten Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten können dazu gehören – sofern sie Komponenten eines Unterrichts darstellen, der pädagogisch strukturiert, durch Lehrpersonen moderiert und in ein interaktives Setting eingebettet ist.

Einschränkend wirkt möglicherweise die Starrheit des Klassenverbands. Das wird, während ich dies schreibe, in der Diskussion zur Maskenpflicht deutlich. Wenn Unterricht bedeutet, dass 30 Schüler*innen tagaus, tagein im selben Raum zusammen sind, dann geht es – glaubt man den Virologen – wohl nur mit Masken. Zu befürchten ist, dass dann Lehrervortrag (vielleicht mit eingestreuten Kurzantworten der Schüler*innen) und Aufgabenblätter dominieren. Der besondere Zweck des Klassengesprächs, für den ich im Folgenden plädiere, bleibt so womöglich unerreichbar: Argumente auszutauschen, Fehlverständnisse zu klären, abgestufte Hilfen zu geben, nicht zuletzt: einen guten, auch emotionalen Kontakt herzustellen, zu ermutigen und sensibel zu sein für die Nöte von Kindern und Jugendlichen in Zeiten von Isolation und Verunsicherung.

Andere Länder organisieren Unterricht grundsätzlich flexibler – etwa indem Schüler*innen zu den Lehrkräften „wandern“, nicht umgekehrt. Statt Homeschooling einerseits, starrem Klassenunterricht mit Maske andererseits sind aber auch in Deutschland Arrangements für „Blended Learning“ denkbar, also die Kombination von Präsenz- und e-learning-Phasen, z.B. im Wechsel für zwei Hälften einer Klasse. Hier hätte das Konzept des Flipped Classroom fundamentale Bedeutung: Selbst erstellte oder im Internet vorfindliche Erklärvideos werden zu Hause zur Einarbeitung in ein Thema genutzt, während die Präsenzphase Verständnisprobleme und Hilfestellungen adressiert. Oder man könnte stabile Lernpartnerschaften etablieren, die auf Abstand verzichten.

Flexible Regelungen können nicht zentral verordnet werden, und die nötige Infrastruktur steht nicht von einem Monat auf den anderen bereit. Die Anforderun-

gen an Schulorganisation sind enorm, auch weil Eltern verbindliche Betreuung brauchen. Gute Modelle sind gefragt.

Das Ziel: Hohe Unterrichtsqualität auch in Zeiten der Pandemie

Auch unter Corona-Bedingungen ist Unterricht als interaktiver Raum zu gestalten, in dem Inhalte erschlossen und vermittelt werden. Dieser soziale Prozess kann durch Einzelarbeit und Medien unterstützt, aber nicht ersetzt werden. Unterricht bleibt nach Fächern organisiert; die ihrer jeweiligen inhaltlichen Systematik und vorgegebenen Zielen (z. B. Bildungsstandards) folgen, hat aber auch einen umfassenden erzieherischen Auftrag.

Schulpädagogik und Unterrichtsforschung gehen davon aus, dass die Qualität des Unterrichts, wenn er die verschiedenen Ziele ausbalancieren soll,

- eine fachlich angemessene, kohärente und begrifflich gut strukturierte Auswahl und Aufbereitung von Unterrichtsinhalten (im Einklang mit Zielen und Standards) voraussetzt,
- nicht denkbar ist ohne gut bewährte Unterrichtsmethoden – auch unter Nutzung digitaler Medien –, die flexibel eingesetzt werden,
- sich aber letztlich daran entscheidet, wie Inhalte und Methoden im Unterricht ausgewählt, sequenziert und umgesetzt werden. Dabei geht es um Grunddimensionen, die prinzipiell für alle Lernsettings gültig sind: Klassenführung, Konstruktive Unterstützung und Kognitive Aktivierung.

Was bedeutet das angesichts der Pandemie? Um dies zu klären, gehe ich die Qualitätsaspekte nacheinander durch.

Inhalte reduzieren, Ansprüche halten

In zahlreichen Studien, auch internationalen Vergleichsstudien, wurde festgestellt, dass Umfang und Tiefe der Inhalte eine wichtige Erklärungsgröße für Länderunterschiede in schulischen Leistungen darstellen, aber auch für die Variation des Lernerfolgs innerhalb der Länder.

In der akuten Phase der Corona-Pandemie ist viel Lernzeit weggefallen. Generell sollte versucht werden, durch eine möglichst enge Planung, Begleitung und Dokumentation des Lernens selbst im „Fernunterricht“ sicher zu stellen, dass sich Schüler*innen mit den Inhalten des Lehrplans beschäftigen. Unter Qualitätsaspekten gilt es vor allem zu vermeiden, dass anspruchsvolle Inhalte wegfallen – sei es, weil Lehrkräfte keine Wege finden, sie in den „Fernunterricht“ einzubringen, oder weil Schüler*innen die Beschäftigung damit vermeiden. Es besteht die Gefahr, dass Inhalte beliebig, auf unkontrollierte Weise ausgeblendet oder reduziert werden. Die Auswahl sollte geleitet sein durch eine klare Vorstellung davon, welche Inhalte grundlegend sind für weiteres Lernen. Deshalb ist es ausgesprochen wichtig, dass auf allen Ebenen – von KMK und IQB bis hin zu Schulen und Fachkonferenzen – Prioritäten vereinbart werden. Damit wird den Schüler*innen und Eltern signalisiert, dass man an anspruchsvollen Lern- und Kompetenzziele festhält, aber auf Einschränkungen Rücksicht nimmt.

Selbstgesteuertes und digitales Lernen, Kooperation und strukturierte Unterrichtsgespräche

Die bloße Vielfalt der eingesetzten Methoden – ein typisches Kriterium, nach dem Lehrproben beurteilt werden – hat nach Forschungsergebnissen einen positiven Effekt auf die Zufriedenheit der Schülerinnen und Schüler mit dem Unterricht, jedoch weder auf kognitive noch auf motivationale Ergebnisse. Didaktik und Lernpsychologie kennen indes zahlreiche gut begründete und beschriebene, empirisch erprobte Praktiken. Hierzu gehören etwa Varianten des kooperativen Lernens (Peer learning, Gruppenpuzzle, Bildung homogener und heterogener Lerngruppen), lernbegleitende Diagnostik und Feedback, das Stellen (und nicht nur Bearbeiten) von Aufgaben durch Schülerinnen und Schüler, die Verwendung von strukturierenden Mitteln wie expliziter Zielbestimmung, Zusammenfassungen und Wiederholungen, oder ein strukturierendes, konzeptaufbauendes Unterrichtsgespräch (Scaffolding).

Auch in der Pandemie darf Unterricht nicht auf Lehrbuchtexte und Aufgabensammlungen reduziert werden. Phantasie bei der Kombination von Lernformen ist gefragt. Scaffolding, also ein intensiver, argumen-

tativer Dialog, ist mit Masken vermutlich recht mühsam und im „Fernunterricht“ schwer denkbar – aber sehr wohl in kleineren Gruppen mit Abstandsregeln. Vorangehende Einführungs- und Erklärungsphasen können evtl. per Lehrvideo erfolgen. Auch die Idee, dass Schüler*innen selbst Aufgaben stellen, die dann ggfs. von einer Lernpartner*in bearbeitet und anschließend gemeinsam besprochen werden, kann virtuell genutzt werden. Selbst kooperatives Lernen ist prinzipiell online möglich, z.B. das Gruppenpuzzle, das sicherstellt, dass alle Schüler*innen eine aktive Rolle haben: Im ersten Schritt erarbeiten (virtuelle) Teilgruppen jeweils eine Perspektive auf den Gegenstand, ein Teilprodukt o.ä., und im zweiten Schritt bilden die Schüler*innen neu gemischte (virtuelle) Teilgruppen, in denen jede der vorigen Perspektiven vertreten ist.

Gerade in Corona-Zeiten erweist sich ein grundlegendes Manko der deutschen Schulpraxis als hinderlich: der Mangel an lernprozess-begleitender („formativer“) Diagnostik und Feedback. Zu häufig wird dies vermieden, weil Lehrkräfte befürchten, Schüler*innen zu etikettieren oder unter Prüfungsdruck zu setzen. In Videostudien sehen wir dann: Wissens- und Verstehenslücken tauchen im Unterrichtsgespräch eher zufällig auf und werden in Exkursen bearbeitet, die Zeit kosten, den systematischen Aufbau unterbrechen und einen Teil der Schüler*innen außen vor lassen. Mit einer systematischeren Diagnose von Lernständen kann man Zeit sparen, fließender und adaptiver unterrichten. Inhalte, die Erklärung brauchen, werden ebenso identifiziert wie Schüler*innen, die zusätzliches Training brauchen. Gerade „Fernunterricht“ wird schnell zum Blindflug, wenn es an Diagnosen mangelt. Als computerbasierte Diagnoseinstrumente bieten sich „Quop“ von der Universität Münster oder auch kommerzielle Produkte an.

Digitale Lernprogramme, wie sie derzeit allseits gefragt sind, müssen nicht als minderwertiger Ersatz für Unterricht im Klassenverband gelten. Eine Meta-Studie mit 79 Einzelstudien zum mathematischen und naturwissenschaftlichen Unterricht der Sekundarstufe stellt fest: „Während sich adaptive Tutorensysteme (also Computerprogramme, die den Lernstand des Bearbeiters diagnostizieren und die vorgelegten In-

formationen bzw. Aufgaben darauf abstimmen, E.K.) als sehr gewinnbringend für einen Leistungszuwachs der Schülerinnen und Schüler erweisen, ist der positive Effekt digitaler Medien für Drill & Practice-Systeme (reine Übungsprogramme, E.K.) vergleichsweise gering“ (Hillmayr et al., 2017, S. 26). Hilfreich ist auch die Erkenntnis, dass Lernprogramme eher für kürzere Phasen und in Partnerarbeit (prinzipiell auch virtuell realisierbar) eingesetzt werden sollten. Es reicht auch nicht, Schüler*innen Rechercheaufträge im Internet zu geben; die Lehrkraft als Modell, Anleitung und gemeinsame Aufarbeitung sind unverzichtbar.

Gute Klassenführung – auch im „Blended learning“

Gute Klassenführung beinhaltet, klare Regeln für erwünschtes Schülerverhalten im Sinne von aktiver Beteiligung und Aufmerksamkeit einzuführen, dieses z. B. durch Routinen zu stützen, sowie Störungen rechtzeitig zu erkennen und präventiv zu vermeiden. Klassenführung in diesem Sinne ist durchaus auch in offenen Lernsituationen erforderlich. Dadurch wird die Lernzeit intensiver genutzt. Gerade für schwächere Lerner sind klare Zielvorgaben, Strukturierung und gute Organisation der Lernaktivitäten wichtig. Sie bringen die Selbstregulation häufig nicht auf, die notwendig ist, um aus offenen Lernimpulsen heraus zu lernen.

Wenn Präsenz- und Onlinephasen sich abwechseln, können Tages- und Wochenpläne abgesprochen werden, die regelmäßige virtuelle Treffen zwischen Lehrkraft und Klasse beinhalten, ergänzt um Gruppentreffen, Chats zur Klärung akuter Fragen und (telefonische) Sprechzeiten der Lehrkraft. Ziele, Erwartungen und Regeln sollten klar kommuniziert, ihre Einhaltung überprüft und rückgemeldet werden – nicht in Form von Noten, sondern in Reflexionsphasen. Empfehlenswert wäre es, Schüler*innen ein Lerntagebuch führen zu lassen, in dem sie Lernzeiten, Lernaktivitäten, Ergebnisse und Fragen sowie Selbsteinschätzungen eintragen. Lerntagebücher haben sich als Instrumente zur Förderung der Selbstregulation empirisch bewährt. Die Lehrkraft kann sie als

diagnostisches Instrument nutzen, oder – erweitert um Dokumente und Produkte der individuellen bzw. Kleingruppen-Arbeit – als Portfolio, eine alternative Grundlage für Feedback und Benotung.

Konstruktive Unterstützung für kognitive und psychosoziale Entwicklung

Konstruktive Unterstützung umschließt Aspekte wie eine positive Schüler*innen-Lehrkräfte-Beziehung und einen wertschätzenden Umgang der Schüler*innen und Lehrkräfte untereinander. Hierzu gehört ferner, dass individuellen Bedürfnissen und Interessen Raum gegeben wird. Dies ist, wie schon in der Einleitung hervorgehoben, gerade in Zeiten von Quarantäne und Social distancing von Bedeutung. Kontakt mit Lehrkräften und Mitschüler*innen und verlässliche Ansprechbarkeit sind wichtig. In Präsenzphasen sollte – bei allen Altersgruppen – Zeit geschaffen werden, um Erlebnisse, Gefühle und Bedürfnisse auszutauschen.

Kognitive Aktivierung: Der Kern erfolgreichen Fachunterrichts

Das Potenzial zur kognitiven Aktivierung ist als hoch einzuschätzen, wenn der Unterricht auf Verstehen und schlussfolgerndes Denken ausgerichtet ist, wenn die Lernenden mit sie herausfordernden Inhalten konfrontiert werden, zugleich an ihr Vorwissen und ihre Erfahrungswelt angeknüpft wird. Anspruchsvolle Aufgaben und diskursive Auseinandersetzungen können beispielsweise kognitive Konflikte auslösen, die zu einer tiefen Verarbeitung, zur Re-Organisation und Erweiterung des Wissens führen.

Kognitive Aktivierung lässt sich vermutlich im „Fernunterricht“ besonders schlecht garantieren. Wie schon im normalen Unterrichtsalltag besteht die Gefahr, dass sie verwechselt wird mit „Schüleraktivität“ überhaupt – aber es geht bei dieser Qualitätsdimension eben nicht darum, dass Schüler*innen irgendwie aktiviert sind, auch nicht primär um Selbststeuerung, sondern um die elaborierte Verarbeitung von Unterrichtsinhalten. Das kann etwa bei der Arbeit mit Simulationsprogrammen im Mathematik-, Naturwissenschafts- und Geographieunterricht der Fall sein, aber aus der Forschung zu „forschendem Lernen“ (englisch: inquiry-based education)

wissen wir, dass es auf Reflexionsphasen ankommt, die von der Lehrkraft gestaltet und moderiert werden. Reflexive Verarbeitung, begriffliche Elaboration und kognitive Integration neuer Lernerfahrungen sind daher – neben dem sozio-emotionalen Bereich – wichtigste Aufgaben des Unterrichtsgesprächs, unverzichtbar auch unter Corona.

Prof. i. R. Eckhard Klieme

Dieser Aufsatz stützt sich auf Publikationen des Autors in der Zeitschrift Die Deutsche Schule (Klieme, 2020) und im Praxisratgeber Digital Unterrichten des Friedrich Verlags.

Hasselhorn, M., Decristan, J. & Klieme, E. (2020). Individuelle Förderung. In O. Köller, M. Hasselhorn, F. W. Hesse, K. Maaz, J. Schrader, H. Solga, C. K. Spieß & K. Zimmer (Hrsg.), Das Bildungswesen in Deutschland: Bestand und Potenziale (S. 375-408). Bad Heilbrunn: UTB/Klinkhardt.

Hillmayr, D., Reinhold, F., Ziernwald, L. & Reiss, K. (2017). Digitale Medien im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht der Sekundarstufe. Einsatzmöglichkeiten, Umsetzung und Wirksamkeit. Münster: Waxmann.

Klieme, E. (2019). Unterrichtsqualität. In M. Harring, C. Rohlfes & M. Gläser-Zikuda (Hrsg.), Handbuch Schulpädagogik, (S. 393-408). Münster: Waxmann.

Klieme, E. (2020). Guter Unterricht – auch und besonders unter Einschränkungen der Pandemie? In Fickermann, D. & Edelstein, B. (Hrsg.), „Langsam vermisste ich die Schule ...“ - Schule während und nach der Corona-Pandemie. Die deutsche Schule, Beiheft 16, S. 117-135.

Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BnE) und globales Lernen in Schule und Bildung

BnE als besondere Bildungs- und Erziehungsaufgabe von Schule

Im Hessischen Schulgesetz (HschG) vom 30. Juni 2017 ist Bildung für nachhaltige Entwicklung in § 6 Abs. 4 als besondere Bildungs- und Erziehungsaufgabe der Schule festgeschrieben und es werden Formen der Umsetzung näher ausgeführt: „Aufgabengebiete werden fachübergreifend unterrichtet. Sie können in Form themenbezogener Projekte unter Berücksichtigung der fachbezogenen Lernziele und Methoden auch jahrgangs- und schulformübergreifend unterrichtet werden.“ In der alten Fassung des HSchG aus dem Jahr 2011 war an dieser Stelle noch von „ökologischer Bildung und Umwelterziehung“ die Rede. Die Akzentverlagerung im Erziehungsauftrag wird im Vergleich deutlich: Es geht künftig nicht nur um Umweltschutz, sondern um Bildung, die dem Einzelnen ermöglichen soll, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen und verantwortungsvolle Entscheidungen im Hinblick auf künftige Herausforderungen zu treffen.

BnE und das Weltaktionsprogramm(WAP) der UNO

Damit setzt das Hessische Schulgesetz um, was die Kultusministerkonferenz (KMK) in der BnE-Bildungsdekade 2005–2014 initiiert hatte. Um die Bedeutung von Bildung für das Erreichen einer nachhaltigen Entwicklung hervorzuheben, hatte die UN auf Empfehlung des Weltgipfels in Johannesburg im Jahr 2002 die Jahre 2005–2014 als Weltdekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (Education for sustainable Development, ESD) ausgerufen. Nachhaltige Entwicklung sollte als Leitbild in allen Bildungsbereichen verankert werden. Zehn Jahre lang engagierten sich Menschen in Deutschland und weltweit, um zu erkunden, wie sich dieses ambitionierte Vorhaben in die Tat umsetzen lässt. Im Jahr 2007 gab die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland zusammen mit der Deutschen UNESCO-Kommission (DUK) Empfehlungen für „Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Schule“ heraus und erarbeitete zusammen mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung einen umfangreichen „Orientierungsrahmen für den Lernbereich Glo-

bale Entwicklung“. Dieser sollte als Grundlage für die Entwicklung von Lehrplänen und der Weiterentwicklung des Unterrichts dienen, denn er enthielt Material und Hinweise für fächerverbindenden und fachübergreifenden Unterricht. Aufbauend auf den Erfolgen und Erfahrungen dieser 2014 zu Ende gegangenen UN-Dekade wurde das Weltaktionsprogramm (WAP) entwickelt. Dieses orientiert sich an den 17 Zielen der UNO für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), der Agenda 2030, die im September 2015 auf einem Gipfel der Vereinten Nationen von allen Mitgliedsstaaten verabschiedet wurde. Die 17 SDGs berücksichtigen erstmals alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt, Wirtschaft – gleichermaßen. Ihnen sind fünf Kernbotschaften als handlungsleitende Prinzipien vorangestellt: Mensch, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft.

Das UNESCO-Weltaktionsprogramm „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2015–2019) kann als Nachfolgeprogramm der UN-Dekade verstanden werden. Im Rahmen des WAP soll die Zielsetzung der Dekade unter einem stärker strukturellen Ansatz fortgeführt werden.

Das übergreifende Ziel des WAP ist es, Aktivitäten auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Bildung anzustoßen und zu intensivieren, um den Prozess hin zu einer nachhaltigen Entwicklung zu beschleunigen. Deutlich wird, dass Bildung für nachhaltige Entwicklung eine umfassende, nicht mehr nur ökologische Bildung ist. Ihre Aufgabe ist es, den Menschen die nötigen Kompetenzen und Einstellungen zu vermitteln, damit künftige Generationen eine lebenswerte Welt vorfinden.

Umsetzungsdefizit bei BnE

Inwieweit hat die Arbeit im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung bereits in die Bildungseinrichtungen Einzug gehalten?

Im Rahmen der dritten Phase des nationalen Monitorings zur Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung (WAP BNE) wurde im Frühjahr 2018 eine Onlinestudie durchgeführt. Dabei wurden mehr als 2.500 Jugendliche (14–24 Jahre) sowie über 500 Lehrerinnen und Lehrer allgemeinbildender und berufsbildender Schulen zu dem

Stand der BnE-Implementierung, BnE- und nachhaltigkeitsbezogenen Einstellungen, Emotionen, Wissen und Verhalten befragt. Die Ergebnisse sind nun in Executive Summaries zusammengefasst. Die Auswertung verdeutlicht, dass der Implementierungsstand von BnE in den analysierten Bildungskontexten Schule, Hochschule sowie berufliche Bildung noch stark ausbaufähig ist. Damit zeigt sich nicht nur eine Diskrepanz zwischen Bildungsrealität und politischen Zielsetzungen im Kontext BnE, sondern auch, dass sowohl Lehrerinnen und Lehrer als auch Jugendliche sich innerhalb ihrer Bildungsinstitution wesentlich mehr BnE wünschen.

BnE in Hessen

Die hessische Landesregierung hat im Rahmen der Hessischen Bildungsinitiative Nachhaltigkeit regionale Netzwerke BnE aufgebaut, die auf dem Weltaktionsprogramm BnE und den Landesprogrammen der Hessischen Nachhaltigkeitsstrategie aufbauen. Vom 1.4.2015 bis 30.4.2016 wurde das Programm „Schuljahr der Nachhaltigkeit“ an ca. zwölf Schulen in sechs Modellregionen durchgeführt. Wenn man sich die Vorhaben anschaut, so liegen diese doch alle im Bereich des Natur- und Umweltschutzes und zeigen, dass die Weiterung des BnE-Konzepts hin zu den globalen politischen Zielen des Weltaktionsprogramms in den schulischen Vorhaben noch nicht hinlänglich vollzogen ist. Der zentrale Lernbereich Globale Entwicklung, der lokale mit globalen Prozessen verbindet, findet zu wenig Berücksichtigung.

Auf der Homepage des Hessischen Kultusministeriums findet man dagegen durchaus die Ziele des nachhaltigen Bildungskonzepts, die sich mit dem Weltaktionsprogramm und dem Orientierungsrahmen für den Bereich Globale Entwicklung in Einklang befinden. Dort werden folgende Leitlinien der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung genannt:

- die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen
- sozial- und umweltverträgliche Formen des Wirtschaftens, Arbeitens und Lebens
- die Überwindung der Armut überall auf der Welt
- die Teilhabe aller Menschen an Bildung, an demokratischen Entscheidungsprozessen und die Möglichkeit zur eigenen Lebensgestaltung



www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/

Fächerübergreifende Problemstellungen aus dem Bereich „Globales Lernen, BnE“

Problemstellung/Leitfrage	Mögliche Fächerkooperation
Eurozentrismus versus kultureller Relativismus? Sind Menschenrechte universell gültig?	Ge, PoWi, Ek, KA, EV, D, KU, E, F, PHET, SPA
Wie kann Armut global verringert werden? (SDG 1)	M, B, Ek, PoWi, Ch, G, D, KA, EV, PHET, SPA
Wie kann Hunger in der Welt beendet, eine bessere Nahrung erreicht und eine nachhaltige Landwirtschaft gefördert werden? (SDG 2)	M, B, Ek, PoWi, Ch, G, D, KA, EV, PHET, SPA
Wie kann der Zugang aller Menschen zu nachhaltiger und bezahlbarer Energie gewährleistet werden? (SDG 7)	M, B, Ek, PoWi, Ch, G, Ph
Wie können Selbstbestimmung für Mädchen und Frauen sowie Geschlechtergerechtigkeit in der Welt erreicht werden? (SDG 5)	Ge, PoWi, KA, EV, D, KU, E, F, SPA, PHET, NAWI
Wie können nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster realisiert werden? (SDG 12)	Ge, PoWi, KA, EV, D, KU, E, F, SPA, PHET
Wie können dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle befördert werden? (SDG 8)	Ge, PoWi, KA, EV, D, KU, E, F, PHET
Wie kann der Klimawandel bekämpft werden und welche Maßnahmen sollten gegen seine Folgen ergriffen werden? (SDG 13)	EK, E, F, Ch, B, M, EV, KA, PHET, G, Ph, POWI
Wie können Meere im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und genutzt werden? (SDG 14)	Ek, B, Ch, M, POWI
Wie können Landökosysteme geschützt oder wiederhergestellt werden und dem Biodiversitätsverlust Einhalt geboten werden? (SDG 15)	Ek, B, Ch, M, POWI
Wie können friedliche und inklusive Gesellschaften realisiert werden? (SDG 16)	Ge, PoWi, KA, EV, D, KU, E, F, SPA, PHET, KU, MU
Wie kommt es zu Migration und Flucht und wie sollte aus politischer und ethischer Sicht damit umgegangen werden?	Ge, PoWi, KA, EV, D, E, F, SPA, PHET, KU

Im August 2018 hat der Hessische Kultusminister die Einrichtung und Besetzung einer Landeskoordination für Globale Entwicklung angekündigt: „Mit dieser Stelle im Bereich des Hessischen Kultusministeriums wollen wir die Schulen in der Bewältigung der Aufgabe und der für viele noch neuen Herausforderungen, Globales Lernen und Bildung für nachhaltige Entwicklung umzusetzen und in ihrem Schulprofil zu verankern, unterstützen.“ Als Grundlage dafür diene der Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung der Kultusministerkonferenz.

Der Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung – Grundlage für nachhaltige Bildung

Bei der Entwicklung fachübergreifender und fächerverbindender Vorhaben zur Förderung der Bildung für nachhaltige Entwicklung stellt der Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung eine sehr gute Grundlage dar. Er begründet fundiert die Notwendigkeit nachhaltiger Entwicklung mit „schwerwiegenden Umweltveränderungen, wie die Gefahren der globalen Erwärmung, die Verknappung der natürlichen Ressourcen und der Verlust an Biodiversität sowie das Ausmaß der weltweiten Armut, eine zunehmende Einschränkung politischer Rechte und ziviler Freiheiten in vielen Teilen der Welt, Kriege und Bedrohung durch Terrorismus sowie Risiken und Krisen der Finanzsysteme“, welche uns vor politische, ökonomische, soziale und ökologische Herausforderungen stellen. Schule muss die Heranwachsenden vorbereiten, mit den Herausforderungen konstruktiv umzugehen, d.h. in den Kompetenzbereichen Erkennen, Bewerten und Handeln Einsichten, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Gestaltung einer menschenwürdigen Zukunft zu erwerben. Der Orientierungsrahmen konkretisiert diese didaktischen Grundlagen, die an Wolfgang Klafkis Begriff einer Allgemeinbildung im Lichte gegenwärtiger und zukünftiger Schlüsselprobleme erinnern, anhand von Vorschlägen für den Beitrag einzelner Fächer zum Lernbereich Globale Entwicklung. Er listet die fachbe-

zogenen Teilkompetenzen auf, stellt Beispielthemen, Aufgabenbeispiele und Literatur vor. Im Bereich der Naturwissenschaften werden fächerverbindende Beispielthemen wie das Thema „Zukunftsfähigkeit der Energieversorgung in einer globalisierten Welt“ vorgestellt, während die übrigen Themenvorschläge weitgehend einen fachübergreifenden Ansatz verfolgen. Dennoch bieten diese Vorschläge eine gute Grundlage für fächerverbindendes und projektartiges Arbeiten. Auch für den Bereich der Beruflichen Bildung und der Lehrerbildung gibt der Orientierungsrahmen wertvolle Hinweise. Insofern stellt er eine wichtige Grundlage für Unterrichts-, Schul- und Personalentwicklung dar, die auf Bildung für nachhaltige Entwicklung in einer globalen Welt zielt. Es ist zu wünschen, dass er große Verbreitung findet und Lehrkräfte, Schulleitungen und die Bildungspolitik inspiriert.

Umsetzung von BnE in Schule und Unterricht

Wie kann BnE mit dem neuen Schwerpunkt Globale Entwicklung stärker in Unterricht und Schulentwicklung implementiert werden?

Notwendig ist fachübergreifendes – und noch besser – fächerverbindendes Lernen unter den Fragestellungen der 17 UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung. Solche Fragestellungen mit direktem oder indirektem Bezug zu den Nachhaltigkeitszielen der UN könnten sein:

Notwendig ist eine enge Planung und Zusammenarbeit der einzelnen Fächer. Denkbar wäre eine gemeinsame Eröffnungsveranstaltung mit der Vorstellung der 17 Ziele der UN und der Festlegung auf eine konkrete Fragestellung für die fächerverbindende Arbeit. Danach könnte jedes Fach mit fachübergreifendem Blick an der Bearbeitung der Fragestellung aus Fachperspektive arbeiten. Am Ende könnte ein Projekttag stehen, an welchem die Ergebnisse aus den einzelnen Fächern vorgestellt und unter der Leitfrage verknüpft werden können. Sinnvoll erscheint an diesem Fachtag sowie bei der Arbeit im Fachunterricht die Einbindung außer-

schulischer Kooperationspartner aus Politik, Wirtschaft oder von Nichtregierungsorganisationen aus den Netzwerken für nachhaltige Entwicklung vor Ort. So erkennen die Schülerinnen und Schüler den Zusammenhang zwischen der individuellen Ebene ihrer Lebenswelt, der Meso- und Makroebene einschließlich der staatlichen Ebene sowie der globalen Ebene, so wie es der Orientierungsrahmen für den Lernbereich „Globale Entwicklung“ erfordert.

Was die Schulentwicklung betrifft, so kann der Lernbereich BnE/Globales Lernen einen gewichtigen Beitrag zur schulischen Qualitätsentwicklung leisten,

wenn er im Schulprogramm einen zentralen Stellenwert als Entwicklungsperspektive erhält. Der Orientierungsrahmen führt gelingende Beispiele von Schulen an, die diesen Schwerpunkt gesetzt haben. Auch gibt er praktikable Hinweise, auf welche Weise sich die Schule in der Kommune bei nachhaltigen Projekten engagieren kann.

Franziska Conrad

Mitglied des Referats Aus- und Fortbildung der GEW Hessen, sie arbeitete lange in der Lehrerbildung

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/themen/migration-bildung-fuer-gefluechtete-und-seiteneinsteigerinnen

Ulrich Martin
ehemaliger Geschäftsführer der GEW Hessen



Bild: doomko auf www.istock.com

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 ihrem Mitschüler: Die Schülerin, so seine Vermutung, empfindet die Kälte aufgrund ihrer Herkunftsgeschichte schlimmer als der Mitschüler. 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 im Jahr 2013 auf dem Twitter-Hashtag #schauhin mit, der eine große mediale Debatte über Rassismus in der Mitte der bundesdeutschen Gesellschaft auslöste. Den Hashtag initiierte die Journalistin Kübra Gümüşay. Innerhalb weniger Tage berichteten dort mehrere Tausend Twitter-Nutzerinnen und -Nutzer über ihre alltäglichen Rassismuserfahrungen. Die 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. Ebenfalls 2013 entstand in den USA der Hashtag #BlackLivesMatter, der in den sozialen Netzwerken sehr schnell die Runde machte und spätestens mit dem Tod von George Floyd 2020 zur internationalen Bewegung gegen Rassismus wurde.

Warum ist es nicht leicht, über Rassismus zu sprechen?

Trotz der großen medialen Resonanz fällt es in der Öffentlichkeit 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 Nationalso-

zialismus in Verbindung gebracht. Ihn als dauerhaft präsent Problem zu begreifen, widerspricht denn auch dem nahezu unhinterfragten bundesdeutschen Selbstverständnis, wonach die Überwindung von Faschismus und Antisemitismus sowie die Aufarbeitung der Vergangenheit 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 dargestellt. 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 „Schulbuchstudie Migration und Integration“ (2015) deutlich machte. 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 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 2019) 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.

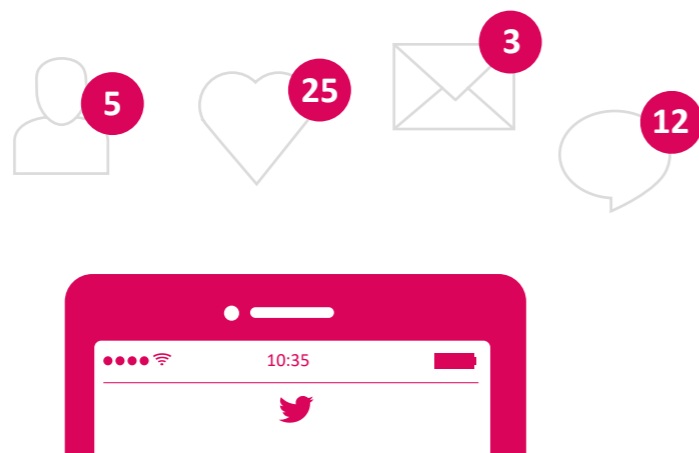
„Interkulturelle Kompetenz“ wird in einer weiteren KMK-Empfehlung zur „Interkulturellen Bildung und Erziehung“ (2013) verkürzt als „Kernkompetenz“ für professionelles Lehrerhandeln in der „global vernetzten Gesellschaft“ festgeschrieben. Rassismuskritisch werden der Begriff der „Interkulturalität“ und 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 Macht-

verhältnisse 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*



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

Fereidooni, Karim, Hößl, Stefan E. (Hg.): Rassismuskritische Bildungsarbeit. Reflexionen zu Theorie und Praxis, Frankfurt/M. 2021

Mecheril, Paul/Melter, Claus: Gewöhnliche Unterscheidungen. Wege aus dem Rassismus, in: Mecheril, Paul et. al.: Migrationspädagogik, Weinheim, Basel 2010, S. 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 Ressourcen 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 multiprofessionellen 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!

„Mutig, kreativ, reflexiv – und gelassen!“

Ein Interview zur Ausbildung in der inklusiven Beschulung mit zwei ehemaligen Referendarinnen

Die inklusive Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit und ohne Förderbedarf, wie sie in der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gefordert wird, stellt eine Herausforderung und eine Chance für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst dar. LiV-Spektrum hat zwei ehemalige Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst interviewt.

1. Wie war Ihre Ausbildungssituation im Referendariat?

- **Frau Klaas:** Ich war hauptsächlich in der ersten Klasse eingesetzt. In dieser Lerngruppe gab es vier Schülerinnen und Schüler mit Inklusionsbedarf, drei Schülerinnen und Schüler mit dem Schwerpunkt „Geistige Entwicklung“, einen Schüler mit dem Bedarf „Sozial emotionale Entwicklung“. Diese Lerngruppe unterrichtete ich in der Zeit von 2014 bis 2016 in Deutsch fünf Stunden pro Woche und die evangelischen Schüler zusätzlich noch in evangelischer Religion.
- **Frau Fisbeck:** Mein Referendariat absolvierte ich von 2015 bis 2017. In dieser Zeit unterrichtete ich Mathematik fünfstündig in einer ersten Klasse mit einem Kind mit Förderbedarf, bei dem aufgrund des langen Verfahrens erst am Ende des Referendariats der Bedarf festgestellt werden konnte. Im Sachunterricht hatte ich eine dritte Klasse mit zwei hörgeschädigten Kindern und einem Schüler mit sozial emotionalem Entwicklungsbedarf, die ich drei- bis vierstündig unterrichtete.

2. Was waren Ihre ersten Erfahrungen in Inklusion?

- **Frau Klaas:** Die drei Kinder mit dem Förderbedarf „Geistige Entwicklung“ hatten jeweils den kognitiven Entwicklungsstand einer Drei-, eines Vier- und einer Fünfjährigen, im ersten Stuhlkreis, der unter meiner Leitung stattfand, hat eines dieser Kinder einem anderen die Schleife aus dem Haar gezogen, sodass die erste Tat die Regelung dieser spontanen Verhaltensweisen war, die die Interaktion der Kinder untereinander betraf. Auch fiel es mir schwer, mir vorzustellen, dass ein sechsjähriges Kind auf dem Entwicklungsstand eines Zweijährigen steht. Nicht das fachliche Lernen

im Deutschunterricht stand also im Vordergrund, sondern die allgemein erzieherischen Tätigkeiten. In diesem Zusammenhang habe ich mich oft gefragt, was mein Auftrag ist – den hatte ich mir fachlicher vorgestellt.

- **Frau Fisbeck:** Bei einem Schüler wussten wir alle nicht, was los war. Heute hat der Schüler, der damals in der ersten Klasse war, Förderbedarf im Schwerpunkt Lernen, erfüllt aber immer noch nicht die Anforderungen der Klasse 1. Am Anfang habe ich Zusatz- und Anschauungsmaterial gegeben, aber schlussendlich war dies nicht zielführend. Hier habe ich mich teilweise überfordert gefühlt. In der anderen Klasse mit den zwei hörgeschädigten Kindern habe ich mit Hilfsmitteln wie einer speziellen akustischen Anlage gearbeitet. Dies war viel unproblematischer, weil die Kinder die allgemeinen Anforderungen gut erfüllen konnten. Der Schüler, der mit dem Schwerpunkt „Sozial emotionale Entwicklung“ in der Klasse war, ist heute in einer Klinik. Ich sehe es auch so, dass die Kinder mit Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung“ in der Inklusion die größere Herausforderung darstellen.
- **Frau Klaas:** Bei uns gab es ganz oft Einzelsituationen auf dem Flur zusammen mit dem Förderlehrer. In der Schule fehlen grundsätzlich Differenzierungsräume, sodass alle Formen von Einzelförderungen auf dem Flur stattfinden müssen. Mittlerweile sind aus meiner Referendariatsgruppe die beiden Schülerinnen mit dem Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung“ in eine Förderschule gewechselt. Der Schüler, der auf dem Stand eines Fünfjährigen war, besucht die vierte Klasse der Schule. Eine Förderschulkraft ist in der Regel bis zu vier Stunden am Tag in der Klasse.

3. Haben Sie während Ihrer Tätigkeit im Referendariat die Arbeit in multiprofessionellen Teams erlebt?

- **Frau Klaas:** Ja, meine Mentorin, die zugleich Klassenleitung war, teilte sich diese mit einer Förderschullehrkraft. Zusätzlich zum multiprofessionellen Team war in der Klasse noch eine Teilhabeassistenz tätig. Jede Aufgabe, die ich stellen wollte, musste ich eigentlich sechsfach differenzieren:

Meistens machte ich einen Vorschlag und die Förderschullehrkraft gab mir eine Rückmeldung zur Passung der Aufgabe für die drei I-Kindern. In der Unterrichtsdurchführung hat dann oft die Förderschullehrkraft – wenn sie anwesend war – die drei I-Kinder betreut. Meine Unterrichtsbesuche haben oft für ein gelingendes Teamteaching gesorgt, weil im Vorfeld klar war, dass drei unterschiedliche Niveaus für die Regelschulkinder plus drei Niveaus für die Kinder mit Förderbedarf nicht von mir alleine gestemmt werden können. Ich habe im Rückblick von der Kooperation mit der Förderschullehrkraft unglaublich profitiert.

- **Frau Fisbeck:** Ein Schüler mit Förderbedarf kam in die 3. Klasse und dort habe ich eine sehr ertragreiche Teamarbeit mit der BFZ-Kraft erlebt.

4. Haben Sie „Stolpersteine“ im Rahmen Ihres Referendariats erlebt?

- **Frau Fisbeck:** Mir war schon zu Beginn meiner Ausbildung klar, dass in der Schule Inklusion stattfindet. Ich habe in Baden-Württemberg studiert und durch das dortige Praxissemester auch Inklusion schon kennen gelernt. Aber was es im eigenverantwortlichen Unterricht bedeutet, das war mir nicht so klar. Trotzdem bin ich von Grund auf überzeugt, dass Inklusion ethisch die richtige Idee ist. Am schlimmsten fand ich den damit verbundenen bürokratischen Aufwand. Man muss alle vorbeugenden Maßnahmen beantragen, ebenso BFZ-Arbeit, Förderpläne schreiben und hat das Gefühl, dies mehr zur juristischen Absicherung zu tun. Denn die einzelnen Schritte geht man praktisch ohnehin. Die Kommunikation mit dem Förderschullehrer geht mündlich schneller und ist einfacher. Für Deutsch musste ich dies alles machen. Hier fand ich auch die Vorlagen im Vergleich zu Mathematik für die Unterrichtsvorbereitungen nicht so produktiv.
- **Frau Klaas:** Im Studium habe ich eine Vorstellung von Inklusion an der Uni entwickelt. Ich habe in Gießen studiert und viel über Dyskalkulie, Legasthenie und ADHS gehört. Im Referendariat gab es viele Dinge, von denen ich noch keine Ahnung hatte, Situationen, von denen ich keine Idee zur Bewältigung hatte. In meinem Studium hatte ich

nicht so viele schulpraktische Studien. Zum Beispiel hätte ich mir nicht vorstellen können, dass es Eltern gibt, die Klassenkameraden ihres Kindes Gewalt androhen oder die sich weigern, mit der Schule zusammen zu arbeiten, entweder weil sie selbst nie eine Schule besucht haben oder stark traumatisiert sind oder selbst im Bereich der „Geistigen Entwicklung“ stehen. Diese Eltern, die oft keine eigene Vorstellung von Bildung haben, kommen dann in die Schule und sind oft überfordert oder in einer Verweigerungshaltung. Den größten Frust empfand ich dann bei Einsicht in meine Grenzen, dass wir Kindern nicht zur Chancengleichheit verhelfen können, wenn das häusliche Umfeld keinerlei Unterstützung anbietet. Insgesamt haben wir ganz viele Schülerinnen und Schüler, für die wir Inklusion als nicht das passende Instrument ansehen. Durch die Flex-Klassen (Klassen 1 und 2 zusammengefasst, aus denen man nach einem, zwei oder drei Jahren in Klasse 3 wechseln kann) gibt es eine Förderung de facto erst ab der dritten Klasse, was für viele Kinder schon viel zu spät ist. Dazu kommen die wenigen Stunden, in denen die Förderschullehrer und -lehrerinnen in der Klasse anwesend sind und der häufige Ausfall dieser Stunden aufgrund anderer Tätigkeiten dieser Lehrpersonen. Oft ist



Inklusion eine nicht zu leistende Aufgabe für Lehrerinnen und Lehrer bei den heutigen Bedingungen. Oft machen wir auch Exklusion anstelle von Inklusion, d.h. Schülerinnen und Schüler werden oft im Flur einzeln gefördert. Manche Stunden könnten „gerettet“ werden, wenn ich mir sicher sein könnte, dass die Kinder auf ihrem Niveau arbeiten könnten. Oft ist entscheidend, wie der Verteilungsschlüssel ist, da ist das Einzugsgebiet ganz wichtig.

5. Welche Forderungen oder „Wünsche“ haben Sie resultierend aus Ihren Erfahrungen?

- **Frau Klaas:** Handlungsspielraum wäre ein wichtiger Stichpunkt. Startpunkt wäre der reale Ist-Stand von Schülerinnen und Schülern. Hier müsste es dann parallel eine Grund- und Förderschule geben, analog zum Kurssystem in einer Gesamtschule, wo in einzelnen Fächern getrennt und dann wieder zusammengeführt wird. Bei der personellen Ressource brauchen wir eine konsequente und durchgehende Doppelsteckung. Man bräuchte schneller jemanden, der gezielt und qualifiziert die Diagnose durchführt (IQ-Test oder sprachunabhängiger IQ-Test). Dafür benötigt man aber die Einwilligung der Eltern, wenn

man diese nicht erhält, wird es schwierig. Dann heftet man in der Akte ab, dass man es versucht hat. Insgesamt braucht es zu viel Vorlauf für zu wenig Ertrag.

- **Frau Fisbeck:** Es wäre zielführend, wenn die Klassen mit Inklusionskindern kleiner wären, vielleicht bis zu zehn Kinder. Zudem bräuchte man ausreichend Kooperationsstunden und eine Verwaltungsstunde, damit nicht alles zwischen Tür und Angel gemacht werden muss. Als positives Beispiel für Inklusion erlebe ich eine Teilhabeassistenz für ein autistisches Mädchen, die 10 Stunden in meiner Klasse ist und mit der man unkompliziert kooperieren kann, weil man sich täglich im Unterricht sieht.

6. Was hat Ihnen in Ihrem Referendariat geholfen, die „Stolpersteine“ zu überwinden? Welche Tipps würden Sie künftigen Referendarinnen und Referendaren geben?

- **Frau Klaas:** Nichts beschönigen, auch wenn der Ist-Stand unfassbar tief ist. Kreativ sein, um immer wieder neue Dinge auszuprobieren. Mut haben, zu scheitern. Viel reflektieren und in den Austausch treten mit Mentorinnen und Mentoren und anderen Menschen im Team.
- **Frau Fisbeck:** Räume suchen, um sich auszutauschen. Ich hätte mir mehr Ausbilderinnen und Ausbilder mit Erfahrung in der Inklusion gewünscht. Allerdings scheuen sich LiV oft aufgrund des Leistungsdruckes und des Gefühls einer Dauerbewertung, Dinge, die nicht so gut laufen, auch offen zu kommunizieren mit Menschen, die sie bewerten.
- **Frau Klaas:** Man sollte auch Situationen, die einen überfordern, ansprechen können.

7. Nehmen wir einmal an, Sie hätten die Gestaltungsmöglichkeiten für Veränderungen in der zweiten Phase der Lehrerbildung. Was würden Sie ändern?

- **Frau Fisbeck:** Mir hat im Referendariat gefehlt, zu lernen, wie ich in den jeweiligen Fächern jeweils gezielt diagnostizieren kann. Hier bräuchten Anfänger das Wissen: Wenn diese Situation (fach-

lich) vorliegt, dann kannst du so agieren. Hier war mir das Modul DFB zu allgemein. Und in Fächern, in denen man nur wenige Stunden hat, wie bei mir im Sachunterricht, stellt das genaue fachliche Diagnostizieren als Grundlage von Differenzierung und Individualisierung hohe Anforderungen, wird aber in DFB nicht vorbereitet.

- **Frau Klaas:** Im Referendariat ist es wichtig, zu wissen, was zu meinem Kompetenzbereich gehört und was nicht – gerade im Bereich Diagnostik. DFB müsste gestärkt werden und zugleich fachlicher werden.
- **Frau Fisbeck:** Hier wäre es auch besser, wenn es nicht lehramtsübergreifend gestaltet würde. In der jetzigen Form ist es eher materialgestützt und nicht fachlich. Das sehe ich im Nachhinein kritisch.
- **Frau Klaas:** Das Modul müsste eventuell mit Diversität verknüpft oder auch getauscht werden. Die Anforderungen in Diversität sind eher leichter und der Ansatz ist auch in der bestehenden Form nicht ganzheitlich.

8. Und wenn Sie Änderungen in der ersten Phase vornehmen dürften, was würden Sie dann ändern?

- **Frau Klaas:** Ich würde viel mehr Praxisphasen ermöglichen. Ich habe in meinem Studium in einem Semester immer eine Doppelstunde pro Woche in der gleichen Lerngruppe hospitiert, das habe ich als sehr gewinnbringend erlebt, weil ich so den Lernprozess sehen konnte und das erste Mal Theorie-Praxis-Verzahnungen herstellen konnte, sodass mir klar wurde, warum ich studiere.
- **Frau Fisbeck:** Auch ich halte Theorie-Praxis-Verzahnungen für sehr wichtig. Vielleicht könnte man dies noch mehr in die erste Phase einbauen. Ab dem Praxissemester war ich mit einem ganz anderen Hintergrund am Studieren.
- **Frau Klaas:** Der Einbezug von Förderexpertise würde helfen, Dinge bewusster und professioneller wahrnehmen zu können. Der Einblick in Förderinhalte würde helfen, mich zu entlasten. Die Alternative wäre die Einphasigkeit, die einen früheren Austausch ermöglicht.

9. Was würden Sie neuen LiV mit auf den Weg geben, wenn sie in der Inklusiven Beschulung eingesetzt werden?

- **Frau Klaas:** Sie sollen sich trauen, nicht zurückschrecken. Ein Referendariat im inklusiven Unterricht ist nicht zum Nachteil. Die Anerkennung der Ausbilderinnen und Ausbilder für die komplexe und manchmal auch unberechenbare Situation ist gegeben.
- **Frau Fisbeck:** Die LiV sollten es langsam angehen und sich Zeit lassen, auch beim eigenen Lernen.
- **Frau Klaas:** Mutig, kreativ, reflexiv!
- **Frau Fisbeck:** Und gelassen!

Das Interview mit den beiden ehemaligen Referendarinnen führte Christina Nickel.

Bildungspolitik

Komplex, umstritten, unterfinanziert

Der Arbeitsalltag von Pädagoginnen und Pädagogen ist maßgeblich von bildungspolitischen Entscheidungen geprägt: Die sächliche Ausstattung der Schulen, der bauliche Zustand der Gebäude, die Klassengröße, die Versorgung mit ausgebildeten Fachkräften, die pädagogischen Zielsetzungen, die maßgeblichen Bildungsstandards und und und. Allein aus diesem Grund ist für die GEW als Bildungsgewerkschaft selbstverständlich, dass sie sich nicht nur um die „klassischen“ Gewerkschaftsthemen wie Arbeitszeit und Bezahlung kümmert. Zum einen ist es für uns im Rahmen des von den Bildungsgewerkschaften international geteilten „Berufsethos“ (Education International 2004) selbstverständlich, uns für ein qualitativ hochwertiges, gut finanziertes, demokratisches und der Bildungsgerechtigkeit verpflichtetes Bildungssystem einzusetzen. Zum anderen drohen gewerkschaftliche Erfolge – wie die regelmäßig von uns erkämpften Tarif- und Besoldungserhöhungen – ins Leere zu laufen, wenn sich etwa die Arbeitsbedingungen so verschlechtern, dass für viele Lehrkräfte eine Vollzeitbeschäftigung schlichtweg auf Dauer nicht zu stemmen ist.

Die Bildungspolitik ist allerdings ein durchaus komplexes politisches Feld. Aus parteipolitischer Perspektive heißt es mitunter, nicht ganz zu Unrecht, dass man mit der Bildung zwar Wahlen verlieren kann, nicht aber gewinnen. Mindestens aus drei Gründen ist die Bildungspolitik ein schwieriges Terrain:

1. Sie spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab, so dass es mitunter zu erheblichen Reibungsverlusten kommt.
2. Auf diesem Politikfeld tummelt sich eine Vielzahl an Akteuren mit oftmals gegensätzlichen Interessen, die oft mit grundsätzlich divergierenden gesellschaftspolitischen Grundüberzeugungen einhergehen.
3. Gute Bildung kostet Geld, die besten schulischen Konzepte können nicht ohne eine solide Finanzierung durch die öffentliche Hand funktionieren. Die Sparpolitik der vergangenen Dekaden hat tiefe Spuren in der Ausstattung des Bildungssystems hinterlassen.

Dies Zusammenspiel ließe sich anhand einer Vielzahl an bildungspolitischen Themen aufzeigen, hier soll es auf die Digitalisierung von Schule bezogen werden. Seitdem der „DigitalPakt Schule“ ausgerufen wurde, ist dies eines der bundesweit bestimmenden Themen der Bildungspolitik (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021). Die bestehenden Defizite in diesem Bereich haben anlässlich der Corona-Pandemie noch einmal an Brisanz gewonnen: Bestenfalls in geringer Stückzahl vorhandene digitale Endgeräte für die Schülerinnen und Schüler, nicht ans Glasfasernetz angeschlossene Schulen, ein Mangel an attraktiven Fortbildungsangeboten und noch nicht voll ausgebauten Lernplattformen sind in dieser Situation nur allzu schmerzlich bewusst geworden.

Vier Ebenen der Bildungspolitik

Seit dem „Pisa-Schock“ 2001 kann man Bildungspolitik kaum ohne die internationale Ebene denken. Damals hatte die OECD, ein Zusammenschluss der westlich geprägten Industrieländer, in ihrer ersten internationalen Schulleistungsstudie Deutschland nicht mehr als Mittelmaß bescheinigt. Zudem zeigte die PISA-Studie – und hat dies in allen folgenden Untersuchungen immer wieder bestätigt – dass in Deutschland der Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und sozio-ökonomischem Hintergrund ausgesprochen stark ist. Auch ohne formalen Zugriff (und auch gänzlich ohne demokratische Legitimation) kann die OECD und ihr aus Deutschland stammender Bildungsdirektor Andreas Schleicher auf sehr effektive Art und Weise „Agenda Setting“ betreiben, also bestimmte Themen setzen. In Sachen Digitalisierung sind die Ergebnisse aus den PISA-Studien übrigens durchaus differenziert. Keinesfalls kann man aus ihnen ableiten, dass man, salopp gesagt, bloß einige Tablets in die Klassen geben muss, um unmittelbar zu messbar besseren Schulleistungen zu kommen.

Die Bundesebene ist, was die Bildungspolitik angeht, von relativ geringer Bedeutung. Die Kompetenzen des Bundesbildungsministeriums sind sehr eng begrenzt, denn Bildung ist in Deutschland in erster Linie Ländersache.

Das wurde bei der Umsetzung des DigitalPakts zum Knackpunkt, denn bevor dieser auf den Weg gebracht werden konnte, musste zunächst das so genannte Kooperationsverbot im Grundgesetz gelockert werden. Man könnte Kooperation ja für etwas grundsätzlich Erstrebenswertes halten, dennoch wurde diese Verfassungsänderung erst nach langwierigen Verhandlungen bis hin zu einer Anrufung des Vermittlungsausschusses zwischen Bundestag und Bundesrat möglich. Seit 2019 heißt es nun aber in Art. 104 c Grundgesetz, dass der Bund den Ländern „Finanzhilfen für gesamtstaatlich bedeutsame Investitionen sowie besondere, mit diesen unmittelbar verbundene, befristete Ausgaben der Länder und Gemeinden (Gemeindeverbände) zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der kommunalen Bildungsinfrastruktur gewähren“ kann.

Mit zwei Jahren Verzögerung konnte so der DigitalPakt auf den Weg gebracht werden und die angekündigten fünf Milliarden Euro an Bundesmitteln an die Bundesländer verteilt werden. Auf Hessen entfiel ein Anteil von 372 Millionen Euro. Bei den Bundesländern handelt es sich um die dritte Ebene der Bildungspolitik. Sie kann im deutschen Bildungsföderalismus als maßgeblich angesehen werden, da hier die wesentlichen Gesetzgebungskompetenzen angesiedelt sind. Die Kultusministerkonferenz (KMK), in der die Kultusministerinnen und -minister aller Bundesländer zusammenkommen, bemüht sich um ein Mindestmaß an Koordinierung. Die inhaltliche Übereinstimmung ist allerdings oft eher gering, so dass es zwar viele KMK-Richtlinien gibt, diese aber zumeist den Bundesländern sehr viel Umsetzungsspielraum lassen. Einig sind sich die Kultusministerinnen und -minister allerdings in aller Regel dahingehend, dass sie sich eine verstärkte Einmischung der Bundespolitik verbitten. Das wurde zuletzt auch dadurch deutlich, dass die KMK nicht in der Lage war, eine tragfähige Strategie zum Umgang der Schulen mit der Corona-Pandemie zu entwickeln.

In Deutschland gibt es eine Trennung zwischen der „inneren“ und der „äußeren“ Schulverwaltung. Die innere Schulverwaltung bezieht sich insbesondere auf die Bildungsinhalte, die Unterrichtsorganisation und das Lehrpersonal – also auf die Zuständigkeiten des Landes. Die äußere Schulverwaltung ist hingegen auf

der kommunalen Ebene angesiedelt. In Hessen liegt die Schulträgerschaft bei den Landkreisen und den kreisfreien Städten. Diese sind also für die Schulgebäude zuständig, aber auch für nicht-pädagogisches Personal wie die Schulsekretariate und die Schulsozialarbeit. Auch die digitale Infrastruktur fällt in die kommunale Zuständigkeit. Somit sind es letztendlich die kommunalen Schulträger, denen es obliegt, die Mittel aus dem DigitalPakt in konkrete Projekte vor Ort umzusetzen.

Akteure und Kontroversen

Politik wird nicht alleine von Parteien gemacht – aber angesichts des Bildungsföderalismus ist die Bildungspolitik zweifelsohne eines der wichtigsten Themen, für das die Länder zuständig sind, und um das daher auch im Hessischen Landtag immer wieder ausgiebig diskutiert und häufig gestritten wird. Aber auch die Landesschüler*innenvertretung und der Landeselternbeirat haben im Hessischen Schulgesetz verankerte Mitbestimmungsrechte (die sich allerdings in engen Grenzen halten). Für die GEW Hessen sind beide Gremien wichtige Partner, mit denen sie sich regelmäßig austauscht. Auch andere Verbände mi-

schen kräftig mit, beispielsweise die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) sowie der Hessische Industrie- und Handelskammertag als Wirtschaftslobbys oder der Hessische Landkreistag und der Hessische Städtetag als kommunale Spitzenverbände.

Bildungspolitische Kontroversen entzündeten sich nicht zuletzt an der Frage, welchem Zweck die schulische Bildung eigentlich in erster Linie dienen soll: Geht es primär um die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, sollen Schulen also prioritär die Kompetenzen vermitteln, welche die Unternehmen gerade am stärksten nachfragen, um sich in der globalen Standortkonkurrenz zu behaupten? Oder sollte sie eher dem Humboldtschen Ideal folgen und somit eine umfassende Allgemeinbildung vermitteln, ohne nach deren unmittelbaren Verwertbarkeit zu fragen? Oder sollte vielmehr der Auftrag einer politischen Bildung für das Leben in der Demokratie im Mittelpunkt stehen? Diese ist schließlich, dem Soziologen Oskar Negt (2010) zufolge, die einzige Staatsform, die gelernt werden muss. Der in Artikel 2 des Hessischen Schulgesetzes ausformulierte Bildungs- und Erziehungsauftrag benennt zahlreiche konkrete Anforderungen, die für

den letzten Gesichtspunkt sprechen, auch wenn sie sich nicht zwingend gegenseitig ausschließen mögen.

In Hessen ist aber auch die Frage der Schulstruktur traditionell hoch umstritten. Die in den 1960er-Jahren angestoßenen Bildungsreformen hin zu mehr und längerem gemeinsamen Lernen, insbesondere in integrierten Gesamtschulen und in Förderstufen, provozierte eine scharfe konservative Gegenbewegung, die zu den berühmten hessischen „Schulkriegen“ führte. Als Folge davon gib es in Hessen nun eine besonders starke Ausdifferenzierung der verschiedenen Schulformen in der Sekundarstufe. Inzwischen gehört Hessen zu einer immer kleiner werdenden Gruppe an Bundesländern, die an der Schulform der Hauptschule festhält, auch wenn diese von immer weniger Schülerinnen und Schülern besucht wird.

Auch rund um die Digitalisierung gibt es gegensätzliche Auffassungen: Soll sie vor allen Dingen implementiert werden, weil die moderne Arbeitswelt hohe IT-Kompetenzen erfordert? Soll durch sie der Output verbessert werden, also durch effektiveres Lernen höhere Schulleistungen erzielt werden? Lassen sich am Ende vielleicht sogar Kosten einsparen, weil Lehrkräfte durch Algorithmen-gesteuerte Lernprogramme ersetzt werden können? Für die GEW ist dies ein Negativszenario, sie sieht vielmehr ganz andere Potentiale: Die digitalen Medien sollen die pädagogischen und die didaktischen Möglichkeiten erweitern, mit denen die Lehrkräfte guten Unterricht gestalten können. Die Schülerinnen und Schüler sollen dazu befähigt werden, sich kompetent und kritisch den Anforderungen einer digitalen Gesellschaft zu stellen und diese mündig mitzugestalten.

Das liebe Geld ...

Die regelmäßig von der OECD vorgelegten Berichte beschäftigen sich unter anderem auch mit der Frage, wieviel Geld die Länder für die Bildung ausgeben. Da die Wirtschaftskraft der Länder sehr unterschiedlich ist, ist es sinnvoll, die Bildungsausgaben an der jeweiligen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zu messen, also am Bruttoinlandsprodukt. Dem letzten OECD-Bericht „Education at a Glance“ zufolge gaben die OECD-Länder im Durchschnitt einen Anteil von 4,9 Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts für Bildung aus.



In Deutschland waren es jedoch lediglich 4,2 Prozent, im Spitzenreiter Norwegen hingegen 6,6 Prozent (OECD 2020, S. 284 ff.). Würde Deutschland seine Bildungsausgaben nur auf das Durchschnittsniveau anheben, stünden viele Milliarden Euro mehr für die Bildung zur Verfügung. Würde es zur Spitzengruppe aufschließen, wären es nochmals mehr.

Mit dem DigitalPakt wurden unter Berücksichtigung der von Ländern und Schulträgern aufzubringenden Co-Finanzierung stattliche fünfzehn Milliarden Euro bereitgestellt. Bezogen auf die fünfjährige Laufzeit, sind es gut eine Milliarde Euro pro Jahr. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise wurden inzwischen nochmal jeweils 500 Millionen Euro für digitale Endgeräte der Schülerinnen und Schüler, für dienstliche Endgeräte der Lehrkräfte und für die Systemadministration bereitgestellt.

Aber wie hoch ist eigentlich der Bedarf? Die GEW hat diesen abgeschätzt, und dabei nicht nur die Hard- und Software berücksichtigt, sondern beispielsweise auch die Kosten für zusätzliche IT-Fachkräfte und für passende Fortbildungsangebote. Dieser Schätzung zufolge liegt der Bedarf bei gut 20 Milliarden Euro in fünf Jahren oder vier Milliarden Euro pro Jahr. Somit deckt der Digitalpakt, trotz inzwischen erfolgter Aufstockung, nicht mehr als ein gutes Viertel des Gesamtbedarfs.

In der Bildungspolitik geht es um das Bohren dicker Bretter. Politische Entscheidungsprozesse sind oft schwierig und die Umsetzung gestaltet sich zumeist alles andere als einfach. Auch das zeigt sich beispielhaft am DigitalPakt: Die Schulträger in Hessen haben bislang nur einen geringen Bruchteil der ihnen zur Verfügung gestellten Mittel abgerufen, denn es fehlt an einer landesweiten Rahmenrichtlinie, die pädagogische und technische Standards definiert. Zudem haben vielerorts die Kommunen angesichts leerer Kassen zu viel Verwaltungspersonal abgebaut, um Projekte wie den DigitalPakt schnell abwickeln zu können.

Dennoch sollte dieser kurze Abriss keinesfalls demotivierend wirken, im Gegenteil: Anstrengungen für bessere Rahmenbedingungen lohnen sich. Kaum ein Politikfeld hat so starke unmittelbare Auswirkungen auf das Leben eines großen Teils der Bevölkerung, allein in Hessen sind es rund 810.000 Schülerinnen und Schüler und 62.000 Lehrkräfte. Für erstere geht es um ihre Bildungs- und Zukunftschancen. Für die Pädagoginnen und Pädagogen geht es nicht nur um die eigenen Arbeitsbedingungen, sondern auch um die professionellen Anforderungen an gute Bildung.

Die GEW Hessen bringt das so auf den Punkt: „Bildung braucht bessere Bedingungen!“

*Dr. Roman George
Referent für Bildungspolitik GEW Hessen*

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021): DigitalPakt Schule, <https://www.digitalpaktschule.de/>
Education International (2004): EI Declaration on Professional Ethics, http://accrs.ei-ie.org/wp-content/uploads/2014/11/EI-Declaration-on-Professional-Ethics_eng.pdf
OECD (2020): Education at a Glance 2020: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
Negt, Oskar (2010): Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform, Göttingen 2010

Fragen der Bildungspolitik und zu GEW-Positionen?

Roman George
E-Mail rgeorge@gew-hessen.de
Telefon 069–971293 20

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 Schule (HPRS). 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 HPRS 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 Schule (HPRS)

Luisenplatz 10, 65185 Wiesbaden
Telefon 0611–3682533 | Fax 0611–3682091
E-Mail hauptpersonalratll@hprll.hessen.de

GEW-Ansprechpartnerin für Ausbildungsfragen im Hauptpersonalrat Schule (HPRS)

Christina Nickel
Telefon 06753–9645722
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, S. 17](#).

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 Gleichstellungsgesetz¹⁾ 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

Kontakt

Christina Heck-Koch
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Hessische Lehrkräfteakademie
Stuttgarter Straße 18–24 | 60329 Frankfurt
Telefon 069–3 8989-271
E-Mail christina.heck-koch@kultus.hessen.de

Martina Schmidt
Stellv. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Hessische Lehrkräfteakademie
Stuttgarter Str. 18-24 | 60329 Frankfurt
Telefon 069–3 8989-212
E-Mail martina.schmidt@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 oder auf der Internetseite des Staatlichen Schulamtes einsehen, in dessen regionalem Bereich das Studienseminar liegt (Zuständigkeiten/Gremien/Schwerbehindertenvertretung).

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 Päd. 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

Anne Pietsch
Hauptschwerbehindertenvertretung
der Lehrkräfte beim Hessischen Kultusministerium
Telefon 0611–880 31 39
E-Mail sbv-wiesbaden@gmx.de

Christine Westermann
Schwerbehindertenvertreterin der Lehrkräfte
Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte,
Darmstadt
Telefon 06151–368 24 93
E-Mail christine.westermann@kultus.hessen.de

Recht und Geld

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. Dies gilt auch für stationäre Rehabilitationsmaßnahmen, es sei denn, diese erfolgt als Anschlussheilbehandlung nach einem Krankenhausaufenthalt.

Die Beihilfestelle stellt umfangreiche Informationen und Merkblätter zu Verfügung rp-kassel.hessen.de/personaldienstleistungen/beihilfen. Die Rechtsstelle der GEW Hessen hat darüber hinaus eine Information zu „Krankenversicherung und Beihilfe“ herausgegeben.

Beim **Umfang des Beihilfeanspruchs** ist **nach der Art der Krankenversicherung** zu unterscheiden. 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 allgemeine Bemessungssatz beträgt 50 Prozent. Für LiVs seit Ende 2021 70 Prozent. Im Fall einer stationären Krankenhausbehandlung erhöht sich der Bemessungssatz auf 85 Prozent.

Damit entfällt für LiVs die besondere Erhöhung durch die Berücksichtigung von Partnerin oder Partner oder von Kindern. Dies spielt erst ab der Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Probe wieder eine Rolle.

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. Dies gilt in aller Regel auch, wenn die Eltern getrennt leben. 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 ärztliche Leistungen 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 von 18,90 Euro gezahlt wird. Hierfür muss innerhalb der ersten drei Monate ab Beginn der Beihilfeberechtigung, das heißt ab Beginn des Vorbereitungsdienstes, eine entsprechende „Erklärung“ bei der Beihilfestelle eingehen. Für diese Erklärung stellt die Beihilfestelle ein Formular zur Verfügung. Wer den Eigenbeitrag zahlen möchte, muss nach der Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Probe und nach der Ernennung auf Lebenszeit die Erklärung (erneut) abgeben.

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. Dies kann auch durch eine Patientenquittung erfolgen. Die Aufwendungen müssen 250 Euro übersteigen, damit der Antrag gestellt 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.

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 LiV 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, soweit die Aufwendungen „angemessen“ sind.

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 Anfrage vermerken. Näheres kann der entsprechenden Broschüre des Verbandes 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 oder 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 (siehe oben).

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 – TV-H. Dies bedeutet aber nicht, dass nicht im besonderen Einzelfall eine weitergehende Dienstbefreiung nicht möglich 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:

Freistellungsanspruch von :

	ein Kind	mehrere Kinder
Je Elternteil	7	14
Alleinerziehende	14	28

Aufgrund des erhöhten Betreuungsbedarfs in der Pandemie und der Erweiterung der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung (siehe unten), hat das Hessische Innenministerium **Empfehlungen zu den Freistellungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte während der Pandemie** erstellt. Diese sind für die Ressorts allerdings nicht verbindlich.

Nach dem Rundschreiben vom 21. Dezember 2021 wird bei der Dienstbefreiung zur Betreuung erkrankter Kinder bis Ende 2022 folgender Umfang empfohlen:

	ein Kind	mehrere Kinder
Je Elternteil	17 Tage	32 Tage
Alleinerziehende	34 Tage	64 Tage

Dieser Umfang gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Darüber hinaus kann nach dem Erlass ein Sonderurlaub ohne Besoldung nach § 15 HUrlVO gewährt werden.

Zuständigkeit

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

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 für Dienstunfälle:

- 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 Krankenkasse und Beihilfe, sondern über die Unfallfürsorgestelle des zuständigen Regierungspräsidiums.

Wo muss der Dienstunfall gemeldet werden?

Die Meldung erfolgt an das zuständige 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 mit Körperschaden 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. Ist auch ein Sachschaden entstanden, gilt eine Antragsfrist von sechs Monaten.

(Reine) 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 abhandengekommen 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 vorliegen.

Einen Sachschadenersatz erhält man zum Beispiel nicht, wenn ein Schaden an einem auf dem Schulparkplatz 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. Es gilt eine Antragsfrist von sechs Monaten.

Krankheit/Arbeitsverhinderung

Wenn eine LiV nicht zum Dienst erscheinen kann, 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/Elterntage

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. Wird Elternzeit im Vorbereitungsdienst genommen, gilt dieser für die Zeit der Elternzeit als unterbrochen. Das Ende des Vorbereitungsdienstes verlängert sich um die Zeit der Elternzeit. Während der Elternzeit bleibt die Beihilfeberechtigung bestehen.

Wichtig: Der Vorbereitungsdienst endet nach der bestandenen Prüfung auch dann, wenn das Ende mit dem Mutterschaftsurlaub oder einer Elternzeit zusammenfällt. Endet der Vorbereitungsdienst nach Ab- legen 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 261 Euro monatlich. Außerdem wird ein Zuschuss zur Krankenversicherung in Höhe von bis zu 42 Euro monatlich gezahlt, wenn kein Anspruch auf Beihilfe besteht.

Das Land Hessen hat angekündigt, die tarifliche Neu- regelung zu den Elterntagen auf Beamtinnen und Beamte zu übertragen (§ 29b TV-H). Danach kann bei Niederkunft der Ehefrau/ Lebenspartnerin in den ersten acht Wochen eine Dienstbefreiung im Umfang von bis zu 20 Prozent der individuellen Arbeitszeit gewährt werden.

Nebentätigkeit/Vertretungsvertrag

Nach dem Hessischen Beamten-gesetz (HBG) sind grundsätzlich 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 Beamtenverhältnis 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.

Wichtig: Anrechnung der Einkünfte

Bei einer Nebentätigkeit neben dem Vorbereitungsdienst gelten folgende Anrechnungsregelungen (§ 62 und § 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 Eingangsbesoldungsgruppe 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 dies nicht ist, muss eine private Pflegeversicherung abschließen.



Anwärterbezüge

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 das Regierungspräsidium Kassel – Bezügestelle in Kassel (auch: Hessische Bezügestelle HBS). 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 den jeweiligen „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 für arbeitstechnische Fächer A 10, 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. August 2022**):

Spätere Besoldungsgruppe bis A 11	Grundbetrag A 9
A 12	1.327,79 Euro
A 13	1.482,69 Euro
A 13 plus Zulage	1.517,95 Euro
	1.565,64 Euro

Die nächsten Erhöhungen sind für April und August 2023 vorgesehen.

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 144,01 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 864,06 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 123,16 Euro pro Kind, für das dritte und jedes weitere Kind 383,74 Euro.

Das Land Hessen hat in einer Pressemitteilung im August 2022 angekündigt, die kinderbezogenen Familienzuschläge deutlich anheben zu wollen. Demnach sollen ab April 2023 für die ersten beiden Kinder je 100 Euro, für jedes weitere Kind jeweils 300 Euro zusätzlich gezahlt werden.

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 beträgt seit 1. Januar 2021 pro Monat für

- die ersten beiden Kinder je 219 Euro
- das dritte Kind 225 Euro
- das vierte und jedes weitere Kind 250 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, dass 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:in 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.

Anwärtersonderzuschlag

Lehrkräfte in sogenannten Mangelfächern erhalten einen Anwärtersonderzuschlag nach § 60 HBesG. Dieser nicht unerheblich Zuschlag ist zurückzuzahlen, wenn der Vorbereitungsdienst „schuldhaft“ vorzeitig beendet wird. Das reine „Nichtbestehen der Prüfung“ oder eine Entlassung wegen Dienstunfähigkeit gehört nicht dazu. Wird die Prüfung bestanden, muss der Zuschlag auch zurückgezahlt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte selbst zu vertreten hat, dass sie oder er im Anschluss nicht mindestens fünf Jahre im Beamtenverhältnis zum Land Hessen verbleibt bzw. nicht eingestellt wird.

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

Seit 2018 gibt es eine „Freifahrtberechtigung“ für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) für Landesbedienstete.

Näheres zum Landesticket: : <https://innen.hessen.de/buerger-staat/arbeits-und-dienstrecht/landesticket-fuer-hessen-unterwegs>

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Hessen erhalten ein Entgelt nach dem „Tarifvertrag Hessen (TV-H)“. Das Entgelt nach TV-H richtet sich nach der Entgeltgruppe und nach der Entgeltstufe. Die Entgeltgruppe für Lehrkräfte ergibt sich seit dem 1. August 2022 aus der Entgeltordnung über die Eingruppierung der Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten des Landes Hessen (TV EGO-L-H). Maßgeblich sind der erworbene Abschluss und die Schulform, in der Einsatz erfolgt. Die Entgeltstufe wird nach den Regelungen des § 16 TV-H ermittelt und richtet sich nach der vorliegenden Berufserfahrung. Außerdem gibt es für Kinder eine Zulage.

Beamtenbesoldung

Das Grundgehalt richtet sich nach der Besoldungsgruppe und der Grundgehaltsstufe. Zur Wesentliche Besoldungsgruppe sieh oben „Anwärtergrundbetrag“. Dort sind auch die Regelungen zu Familienzuschlag und Sonderzahlung erläutert. Bei Ermittlung der Grundgehaltsstufe gilt 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 im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, 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.

Weitere Informationen für Mitglieder

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

Landesrechtsstelle

Telefon 069 – 97129323
E-Mail rechtsstelle@gew-hessen.de

Das Einstellungsverfahren

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 an. Aufklärung ist daher immer wieder angesagt.

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 steht: „Ohne Moos nix los!“ Wird, aus welchen Gründen auch immer, zum Beispiel bei 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 Arbeitszeit der Lehrkräfte bestimmen als fünftes Entscheidungsbündel erheblich, in welchem Umfang Lehrkräfte eingestellt werden. Schließlich folgen die individuellen Einstellungschancen: Unterrichtsfach/Fachrichtung, Examensnote(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 Grundprinzipien des Einstellungsverfahrens 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). Die Bewerber:in mit dem geringsten gewichteten Gesamtwert erscheint auf Platz 1 der Rangliste und nur er oder sie darf ein Angebot erhalten. Der gewichtete Gesamtwert wird nach folgender Formel ermittelt: $g = 4 \times n1 + 7 \times n2 + 4,0$

Dabei bedeutet n1 die Gesamtnote der Ersten Staatsprüfung und n2 die Gesamtnote der Zweiten Staatsprüfung, jeweils abgerundet auf eine Dezimalstelle.

Bei der Festsetzung des Ranglistenplatzes werden maximal 15 Bonuspunkte vom Gesamtwert abgezogen. Für nachgewiesene erfolgreiche Unterrichtstätigkeiten je nach Umfang und Dauer gibt es einen Bonus von 1,5 bis 15,0 Punkten. Ebenso gibt es für eine zweijährige berufliche Tätigkeit oder eine mindestens zweijährige Haushaltsführung mit mindestens einer erziehungsberechtigten oder pflegebedürftigen Person 2,0 Bonuspunkte. Für Promotion und weitere Hochschulabschlüsse werden 2,0 bis 4,0 Bonuspunkte angerechnet. Für eine abgeschlossene berufliche Ausbildung gibt es einen Bonus von 2,0 bis 4,0 Punkten.

Ein Malus von 3,0 Punkten wird von den bis dahin erworbenen Bonuspunkten abgezogen, wenn ein Einstellungsangebot im gewünschten Schulbereich abgelehnt oder nicht fristgerecht angenommen wird. Liegt die letzte Unterrichtserfahrung mehr als

5 Jahre zurück, wird für jedes weitere Jahr ein Malus von 1,0 von den Bonuspunkten für Unterrichtstätigkeit abgezogen.

Bei gleicher Leistung (Gewichteter Gesamtwert unter Berücksichtigung der Bonus- und Maluspunkte), gleichem gewählten Schulamtsbezirk und gleicher Fächerkombination werden soziale Gesichtspunkte wie Schwerbehinderung, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Geburt eines Kindes oder Unterhaltspflicht 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. Aufgrund des Lehrkräftemangels ist es derzeit aber faktisch so, dass alle unmittelbar nach dem zweiten Examen auf die Rangliste kommen, sofern sie es wollen.

... 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 Bewerbungsfrist beträgt drei Wochen, in zu begründenden Ausnahmefällen mindestens eine Woche.

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 (Vorsitz), 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.

Quereinstieg?

Zur Information sei hier auf die §§ 53 bis 65 HLB-GDV hingewiesen. In den unterschiedlichen Quereinstiegsprogrammen wird in ausgewiesenen

Mangelbereichen für Personen, die keine Lehrkräfte sind, eine Einstellung in den Schuldienst verbunden mit Qualifizierungsaufgaben ermöglicht. Mit der erfolgreichen Qualifizierung wird eine einem Lehramt gleichgestellte Qualifikation erworben.

Der Quereinstieg kann nur eine Regelung für Not-situationen bieten. Er muss von Art und Umfang der Ausbildung gleichwertig zur Regelausbildung sein und darf diese auch nicht ansatzweise verdrängen.

Weiterbildung für ein anderes Lehramt

Aufgrund des Mangels an ausgebildeten Grund- und Förderschullehrkräften gibt es derzeit Weiterbildungsmaßnahmen, die es ausgebildeten HR- und/oder Gym-Lehrkräften ermöglicht, im Rahmen von Einstellung und Weiterbildung das Lehramt Grundschule oder Förderschule zu erwerben und einige Jahre dann auch dort tätig zu sein.

Die aktuellen Weiterbildungen werden auf der Homepage des Kultusministeriums veröffentlicht.

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. Wir können hier nur allgemeine Grundsätze zum Arbeitslosengeld vorgestellt werden, da man, um Aussagen über die 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 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 terminlicher 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 30 Monaten 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.

Bürgergeld

Zum 1. Januar 2023 soll das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) vom Bürgergeld abgelöst werden. Die Regelsätze sollen angehoben, die Sanktionen bei fehlender „Mitwirkung“ neu geregelt und Vermögen und Einkünfte aus einem „Nebenjob“ mehr geschont werden.

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.

Krankenversicherung

Die meisten LiV sind bei einer privaten Krankenversicherung versichert und erhalten zusätzliche Beihilfe durch das Land Hessen. Mit Ende des Vorbereitungsdienstes entfällt Beihilfeberechtigung für alle Aufwendungen, die nach dem Ende entstehen. Jetzt muss ein hundert prozentiger 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/Bürgergeld 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/Bürgergeld 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 Beitragsätze an.

Literaturtipps

AG TuWas, Leitfaden für Arbeitslose und Leitfaden zum Arbeitslosengeld II (ab 1.1.2023:Bürgergeld) 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, berufsbildende 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 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. Unter anderem auf Antrag der GEW Hessen hat die GEW eine Umbenennung der Stiftung beschlossen.

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).

Die Mitgliedschaft bei uns kostet dich so viel wie ein Cappuccino (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

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

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Auseinandersetzung 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 der Berufshere verletzen der Äußerungen in der Öffentlichkeit geht. Keinen Rechtsschutz gibt es grundsätzlich für privatrechtliche Auseinandersetzungen. Verkehrsrechtliche Auseinandersetzungen fallen nicht unter den Rechtsschutz.

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 Rechtschutzrichtlinien 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 069–97 12 93-0
069–97 12 93-23
Fax 069–97 12 93 93

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 (z. B. 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 0561-77 17 83
Fax 0561-77 62 83

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 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 in Gremien 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 reinzuschneppern 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
Referent für Jugendbildung, Hochschule
und Forschung

GEW Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt

Telefon 069-97 12 93-26 (i.d. Regel Mo u. Do)
Mobil 0175-93 37 730

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 nicht weiterbeschäftigt werden sollten, 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 3,96 Euro.

Warum sollte ich in die GEW eintreten? Überlegungen für 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 diesen 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

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Nationalität _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ0000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an die GEW-Hessen, Postfach 17 03 16, 60077 Frankfurt am Main

Vielen Dank – Ihre GEW

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

Geschäftsstelle

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

BEZIRKSVERBAND NORDHESSEN

Geschäftsstelle

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

Kreisverbände des BV Nordhessen

Eschwege

Andrea Umbach
a-umbach@freenet.de
www.gew-hrwm.de

Frankenberg

Sieglinde Peter-Möller
sieglinde.peter-moeller@t-online.de

Fulda

Cornelia Barby
cornelia.barby@t-online.de
www.gew-hrwm.de

Hersfeld-Rotenburg

Cornelia Kallenbach
hef-rof@gew-hrwm.de
www.gew-hrwm.de

Hünfeld

Patricia Kraus
patricia.m.kraus@t-online.de
www.gew-hrwm.de

Kassel-Land

Jens Zeiler
gew-kasselland@gew-nordhessen.de
www.gew-nordhessen.de

Kassel-Stadt

Simon Aulepp
gew-kasselstadt@gew-nordhessen.de
www.gew-nordhessen.de

Melsungen-Fritzlar

Bodo Hofmann-Thomschewski
bodohofmann@online.de

Waldeck

Anke Weichenhain
a.weichenhain@members.bserv.de

Witzenhausen

Richard Maydorn
r.maydorn@gew-hrwm.de
www.gew-hrwm.de

Ziegenhain

Wolfgang Schwanz
wolfgangSchwanz@schwa-gew.de

BEZIRKSVERBAND MITTELHESSEN

Geschäftsstelle

Schwanallee 27-31 | 35037 Marburg
 Tel. 06421-952395 | Fax 06421-952396
bezirk@gew-mittelhessen.de
www.gew-mittelhessen.de

Kreisverbände des BV Mittelhessen

Alsfeld

Sigrid Krause
sigrid.krause@gew-alsfeld.de
www.gew-alsfeld.de

Dill

Folker Albrecht-Rubertus
folker.albrecht@gew-dill.de
www.gew-dill.de

Gießen

Susanne Arends
kontakt@gew-giessen.de
www.gew-giessen.de

Lauterbach

Gerno Hanitsch
gerno.hanitsch@gew-lauterbach.de
www.gew-lauterbach.de

Limburg

Ingrid Hoin-Radkovski
i.hoin@gew-limburg.de
www.gew-limburg.de

Oberlahn

Antje Barth
antjebarth69@gmail.com

Marburg-Biedenkopf

Hille Kopp-Ruthner
info@gew-marburg.de
www.gew-marburg.de

Wetzlar

Jens Hormann
info@gew-wetzlar.de

BEZIRKSVERBAND FRANKFURT

Geschäftsstelle

Bleichstr. 38a | 60313 Frankfurt
 Tel. 069-291818 | Fax 069-291819
info@gew-frankfurt.de
www.gew-frankfurt.de

BEZIRKSVERBAND SÜDHESSEN

Geschäftsstelle

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

Kreisverbände des BV Südhessen

Bergstraße

Holger Giebel
 info@gew-bergstrasse.de
 www.gew-bergstrasse.de

Büdingen

Ingrid Haesler
 i.haesler@gew-buedingen.de
 www.gew-buedingen.de

Darmstadt-Stadt

Klaus Armbruster
 info@gew-darmstadt.de
 www.gew-darmstadt.de

Darmstadt-Land

Juliane Hofman
 juliane_hofman@online.de

Dieburg

Thomas Gleißner
 info@gew-dieburg.de
 www.gew-dieburg.de

Friedberg

Peter Zeichner
 pezeichner@gmx.de

Gelnhausen

Herbert Graf
 h.graf@gew-main-kinzig.de
 www.gew-main-kinzig.de

Groß-Gerau

Robert Hottinger
 r.hottinger@gew-gg-mtk.de
 www.gew-gg-mtk.de

Hanau

Jörg Engels
 j.engels@gew-main-kinzig.de
 www.gew-main-kinzig.de

Hochtaunus

Rolf Helms-Derfert
 rolf-helms-derfert@t-online.de

Main-Taunus

Inge Druschel-Lang
 i.druschellang@t-online.de
 www.gew-gg-mtk.de

Odenwald

Angelika Lerch
 lerch_angelika@web.de
 www.gew-odenwald.de

Offenbach-Land

Ruth Storn
 r.storn@gew-offenbach.de
 www.gew-offenbach.de

Offenbach-Stadt

Liliane Baumgartner
 l.baumgartner@gew-offenbach.de
 www.gew-offenbach.de

Schlüchtern

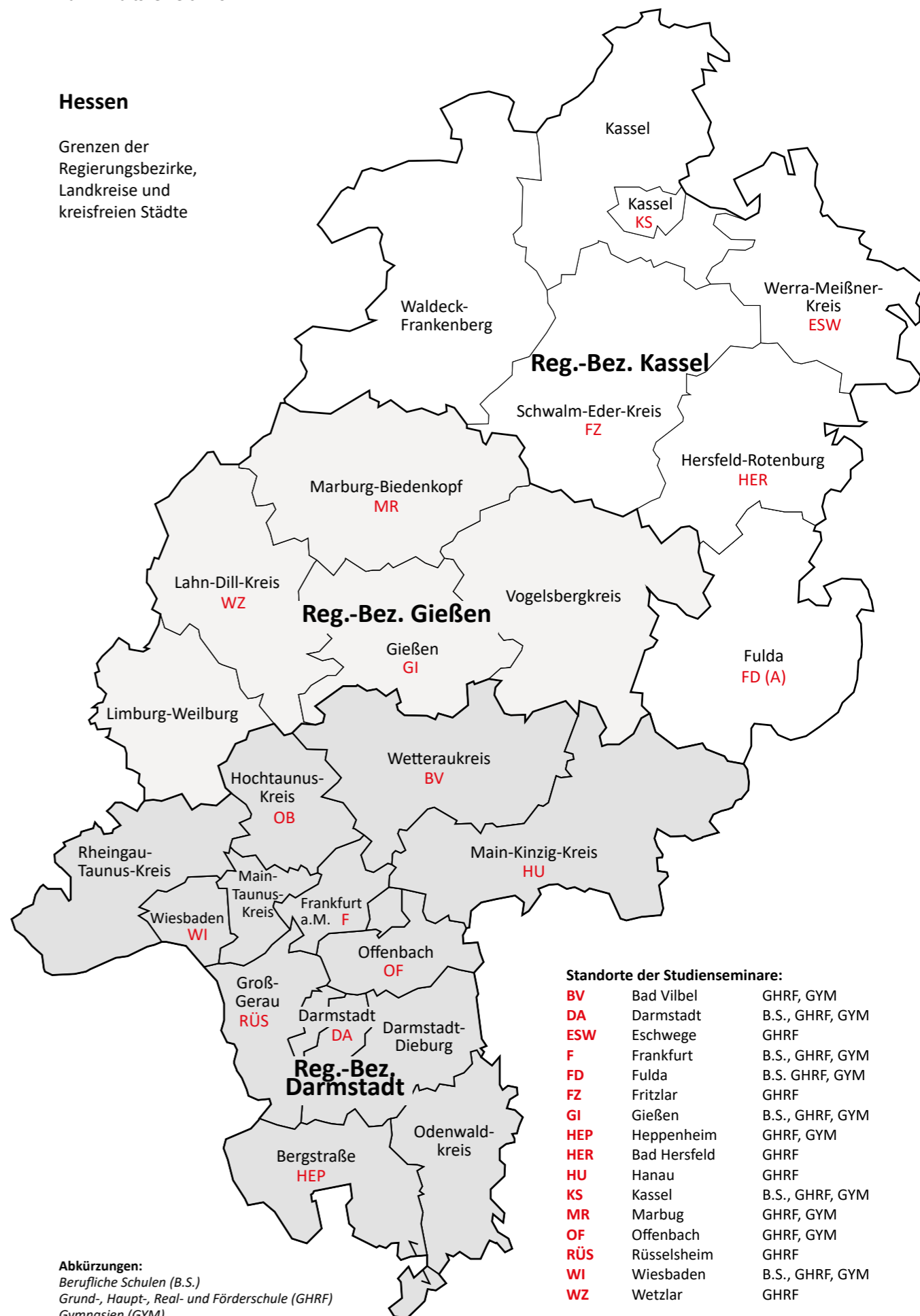
Pyrola Dittmar
 p.dittmar@gew-main-kinzig.de
 www.gew-main-kinzig.de

Untertaunus

Thomas Nink
 gew-untertaunus@web.de
 www.gew-wiesbaden.de

Wiesbaden-Rheingau

Christoph Hahn
 c.hahn@gew-wiesbaden.de
 www.gew-wiesbaden.de



Studienseminare

Studienseminare für berufliche Schulen (B.S.)

64295 Darmstadt | Rheinstraße 95

Tel. 06151-3682511 | Fax 06151-3682519
poststelle.sts-bs.da@kultus.hessen.de
Leitung: Martina Holl

60329 Frankfurt | Stuttgarter Straße 18-24

Tel. 069-38989337 | Fax 069-3898926
poststelle.sts-bs.ffm@kultus.hessen.de
Leitung: Birgit Cramer

36039 Fulda | Josefstraße 22-26 (Außenstelle)

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

35392 Gießen | Schubertstraße 60 (Haus 15)

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

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. 0611-880331 | Fax 0611-8803335
poststelle.sts-bs.wi@kultus.hessen.de
Leitung: Markus Abel

Studienseminare für Gymnasien (GYM)

61118 Bad Vilbel | Konrad-Adenauer-Allee 1-11

Tel. 06101-51917-20 oder -21 | Fax 06101-5191770
poststelle.sts-gym.badvilbel@kultus.hessen.de
Leitung: Dr. Achim Schröder

64295 Darmstadt | Rheinstraße 95

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

60329 Frankfurt | Stuttgarter Straße 18-24

Tel. 069-38989343 | Fax 069-38989395
poststelle.sts-gym.ffm@kultus.hessen.de
Leitung: Heike Battefeld

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. 0641-20081526
poststelle.sts-gym.gi@kultus.hessen.de
Leitung: Dr. Barbara Lynker

64646 Heppenheim | Weiherhausstraße 8 c

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

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: Michael Röhrig

63065 Offenbach | Stadthof 13

Tel. 069-80053310 | 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.fd-hef@kultus.hessen.de
Leitung: Kurt Güttler

61118 Bad Vilbel | Konrad-Adenauer-Allee 1-11

Tel. 06101-5191700 | Fax 0611-327671146
poststelle.sts-ghrf.badvilbel@kultus.hessen.de
Leitung: Roger Port

64295 Darmstadt | Rheinstraße 95

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

60329 Frankfurt | Stuttgarter Straße 18-24

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

34560 Fritzlar | Am Hospital 9

Tel. 05622-790472 | 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-hef@kultus.hessen.de
Leitung: Kurt Güttler

35392 Gießen | Schubertstraße 60 (Haus 15)

Tel. 0641-20081513 | Fax 0611-327671033
poststelle.sts-ghrf.gi@kultus.hessen.de
Leitung: Marc Jacobi

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. 0641-20081513 | 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: Uwe Setzer

65428 Rüsselsheim | Walter-Flex-Straße 60-62

Tel. 06142-5500515 | Fax 06142-55080555
poststelle.sts-ghrf.gg@kultus.hessen.de
Leitung: Walter Rindfuß

35578 Wetzlar | Brühlsbachstraße 15

Tel. 06441-2100716 | 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-Beutel

Hessisches Lehrkräftebildungsgesetz (HLbG)

in der Fassung vom 28. September 2011, geändert durch Gesetz vom 13. Mai 2022

Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbGDV)

vom 28. September 2011, geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Mai 2022

Verwaltungsvorschriften: Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst

Erlass vom 8. Januar 2016 II.2 – 634.000.004 – 77 – Gült. Verz. Nr. 7200

Hessisches Lehrkräftebildungsgesetz (HLbG)

in der Fassung vom 28. September 2011, geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Mai 2022

ERSTER TEIL: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- § 1 Ziele und Inhalte der Lehrkräftebildung
- § 2 Grundqualifikation der Lehrkräfte, Nachweis der Qualifizierung
- § 3 Organisation der Lehrkräftebildung
- § 4 Trägereinrichtungen der Lehrkräftebildung
- § 5 Überprüfung der institutionellen Leistungen
- § 5a Datenschutz
- § 6 Kooperationen
- § 7 Aufsicht, Genehmigungs- und Anzeigepflichten

ZWEITER TEIL: STUDIUM, PRAKTIKA

- § 8 Ziel des Studiums
- § 9 Modulare Studienstruktur
- § 10 Studium für das Lehramt an Grundschulen
- § 11 Studium für das Lehramt an Hauptschulen und Realschulen
- § 12 Studium für das Lehramt an Gymnasien
- § 13 Studium für das Lehramt an beruflichen Schulen
- § 14 Studium für das Lehramt für Förderpädagogik
- § 15 Betriebspraktikum und praktische Ausbildung im Rahmen des Studiums
- § 16 Nähere Ausgestaltung des Studiums, des Betriebspraktikums und der praktischen Ausbildung im Rahmen des Studiums

DRITTER TEIL: ERSTE STAATSPRÜFUNG

- § 17 Zweck der Prüfung
- § 18 Einrichtung eines Prüfungsgremiums für die Erste Staatsprüfung
- § 19 Teile der Prüfung
- § 20 Zulassung zu den Klausuren und mündlichen Prüfungen
- § 21 Wissenschaftliche Hausarbeit
- § 21a Diagnostische Hausarbeit
- § 22 Klausuren
- § 23 Mündliche Prüfung
- § 24 Noten und Punkte
- § 25 Rücktritt, Verhinderung, Versäumnis
- § 26 Täuschungsversuche, Ordnungsverstöße
- § 27 Lehramtsbezogene Regelungen für die Prüfung
- § 28 Nachholprüfung
- § 29 Gesamtnote
- § 30 Wiederholungsprüfung
- § 31 (aufgehoben)
- § 32 Zeugnis

- § 33 Erweiterungsprüfung
- § 34 Nähere Ausgestaltung der Ersten Staatsprüfung

VIERTER TEIL: PÄDAGOGISCHER VORBEREITUNGSDIENST

Erster Abschnitt – Allgemeine Bestimmungen

- § 35 Ziel des pädagogischen Vorbereitungsdienstes
- § 36 Aufnahme in den pädagogischen Vorbereitungsdienst
- § 37 Zulassungsbeschränkungen
- § 38 Dauer und Gliederung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes
- § 39 Studienseminare und Ausbildungsschulen
- § 40 Nähere Ausgestaltung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes

Zweiter Abschnitt – Bewertungen

- § 41 Leistungsbewertung
- § 42 Bewertung des Ausbildungsstandes

FÜNFTER TEIL: ZWEITE STAATSPRÜFUNG UND PRÜFUNG ZUM ERWERB DER LEHRBEFÄHIGUNG IN ARBEITSTECHNISCHEN FÄCHERN

- § 43 Zweck der Prüfung
- § 44 Teile der Prüfung, Prüfungsausschuss
- § 45 Zulassung, Prüfungsverfahren
- § 46 (aufgehoben)
- § 47 Unterrichtspraktische Prüfung
- § 48 Mündliche Prüfung
- § 49 (aufgehoben)
- § 50 Gesamtbewertung
- § 51 Wiederholungsprüfung
- § 52 Zeugnis
- § 53 Entlassung aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst
- § 54 Nähere Ausgestaltung der Zweiten Staatsprüfung und der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern

SECHSTER TEIL: ZUSATZPRÜFUNGEN

- § 55 Allgemeine Bestimmungen
- § 55a Zusatzprüfung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen
- § 56 Zusatzprüfung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt an Hauptschulen und Realschulen
- § 57 Zusatzprüfung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt für Förderpädagogik

– Nachfolgend ein Auszug –

ERSTER TEIL: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Ziele und Inhalte der Lehrkräftebildung

§ 57a Nähere Ausgestaltung der Zusatzprüfung

SIEBTER TEIL: LEHRBEFÄHIGUNGEN, UNTERRICHTSERLAUBNIS

§ 58 Lehrbefähigung für die einzelnen Schularten

§ 59 Außerhalb Hessens und in anderen Ausbildungsgängen erworbene Lehrbefähigungen und Befähigungen zu einem Lehramt

§ 60 Anrechnung von Studienzeiten und Prüfungsleistungen

§ 61 Nach dem Recht der Europäischen Union erworbene Lehrbefähigungen und Befähigungen zu einem Lehramt

§ 62 Unterrichtserlaubnis, Religions- und Weltanschauungsunterricht

ACHTER TEIL: FORTBILDUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

§ 63 Aufgaben der Fortbildung und Personalentwicklung

§ 64 Träger und Zuständigkeiten

§ 65 Akkreditierung

§ 66 Teilnahme- und Nachweispflicht

§ 67 Fortbildungsplan der Schule

NEUNTER TEIL: ZUSTÄNDIGKEIT ZUM ERLASS VON RECHTSVERORDNUNGEN UND AUSSCHLUSS DER ELEKTRONISCHEN FORM

§ 68 Zuständigkeit zum Erlass von Rechtsverordnungen

ZEHNTER TEIL: ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 69 Übergangsvorschrift

§ 70 (vollzogen)

§ 71 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Die Lehrkräftebildung hat das Ziel, die Lehrkräfte zur umfassenden Wahrnehmung des schulischen Bildungs- und Erziehungsauftrages auf der Grundlage des Hessischen Schulgesetzes zu befähigen. Sie umfasst die Gesamtheit der Lehr- und Lernaktivitäten zum Aufbau, zur Aktualisierung und zur Erweiterung der im Beruf einer Lehrkraft erforderlichen Kompetenzen. Die Lehrkräftebildung orientiert sich an den Beschlüssen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland über die Standards für die Lehrerbildung, welche durch Rechtsverordnung für verbindlich erklärt werden, sowie an den Kriterien des Hessischen Referenzrahmens Schulqualität nach § 92 Abs. 3 Satz 2 des Hessischen Schulgesetzes. In der Rechtsverordnung nach Satz 3 ist auf die Form der Veröffentlichung und die Zugangsmöglichkeiten hinzuweisen.

(2) Zur Weiterentwicklung der beruflichen Tätigkeit als Lehrkraft an Schulen sind fachwissenschaftliche, bildungswissenschaftliche und fachdidaktische sowie personale und soziale Kompetenzen eine wesentliche Grundlage. Dabei findet das Themenfeld der Entwicklung von Schule und Unterrichtsqualität in Bezug auf die gesellschaftliche Vielfalt, Demokratiebildung und Bildung für nachhaltige Entwicklung besondere Beachtung.

§ 2 Grundqualifikationen der Lehrkräfte, Nachweis der Qualifizierung

(1) Die Grundqualifikation in der Lehrkräftebildung vermittelt das notwendige fachliche Können und wissenschaftsorientierte Arbeitsweisen.

(2) Ausgehend von der in der pädagogischen Ausbildung erworbenen Lehrbefähigung sind die Lehrkräfte verpflichtet, die Grundqualifikation während der Berufsausübung zu erhalten und ständig weiterzuentwickeln. Die Qualifizierungsmaßnahmen dienen darüber hinaus der Vorbereitung auf neue oder erweiterte Aufgaben.

§ 3 Organisation der Lehrkräftebildung

(1) Die Lehrkräftebildung gliedert sich in die Lehrkräfteausbildung, die Lehrkräftefortbildung und die Lehrkräfteweiterbildung.

(2) Die Lehrkräfteausbildung setzt sich aus einem wissenschaftlichen Studium eines Lehramts an einer Universität oder einer Kunsthochschule oder Musikhochschule in der ersten Phase und der sich daran anschließenden zweiten Phase in Form des pädagogischen Vorbereitungsdienstes für ein Lehramt zusammen. Beide Phasen schließen jeweils mit einer Staatsprüfung, im Fall der Lehrkräfteausbildung für das Lehramt an beruflichen Schulen mit einem akkreditierten Masterabschluss und der Zweiten Staatsprüfung ab. Der pädagogische Vorbereitungsdienst baut auf den im Studium erworbenen Kompetenzen auf. Die Ausbildung während des pädagogischen Vorbereitungsdienstes soll durch Verknüpfung von Theorie und Praxis auf die Tätigkeiten vorberei-

ten, die sich für die Lehrkräfte aus dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule ergeben. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei die begleitende Reflexion der beruflichen Tätigkeit und der Rolle als Lehrkraft.

§ 4 Trägereinrichtungen der Lehrkräftebildung

(2) Das Kultusministerium ist als Trägereinrichtung der Lehrkräftebildung für die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte und für die Qualifizierung für Führungsaufgaben und von Führungskräften verantwortlich. Es kann die Staatlichen Schulämter, die Hessische Lehrkräfteakademie und die Hessische Landesstelle für Technologiefortbildung als weitere Träger der Lehrkräftebildung durch Vereinbarung mit der Durchführung entsprechender Angebote beauftragen.

(3) Für die Durchführung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes ist die Hessische Lehrkräfteakademie zuständig. Sie nimmt diese Aufgabe durch regionale Niederlassungen (Studienseminare) wahr. Die Hessische Lehrkräfteakademie ist für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals der Studienseminare verantwortlich und führt Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte durch. 4Sie qualifiziert Lehrkräfte für Beratungs- und Fortbildungstätigkeit sowie für besondere Vorhaben der Schulentwicklung des Landes.

(7) An der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte für den Religionsunterricht wirken die Kirchen aufgrund der staatskirchenrechtlichen Vereinbarungen mit.

§ 7 Aufsicht, Genehmigungs- und Anzeigepflichten

(1) Das Kultusministerium führt die Aufsicht über die Hessische Lehrkräfteakademie beim Vollzug dieses Gesetzes und der zu seiner Ausführung erlassenen Rechtsvorschriften.

(2) Der Genehmigung des Kultusministeriums bedürfen:

1. die Beschlüsse über die Lehramtsstudienordnungen der Universitäten, Kunsthochschulen und Musikhochschulen,
2. das von der Hessischen Lehrkräfteakademie zu erarbeitende Kerncurriculum für die Ausbildung im pädagogischen Vorbereitungsdienst und
3. das von der Hessischen Lehrkräfteakademie aufgestellte Arbeitsprogramm.

(3) Die von den Studienseminaren aufgestellten Arbeitsplanungen bedürfen der Genehmigung durch die Hessische Lehrkräfteakademie.

§ 18 Einrichtung eines Prüfungsgremiums für die Erste Staatsprüfung

(2) Ständige Prüferinnen und Prüfer sind Beschäftigte und ehemalige Beschäftigte der Hessischen Lehrkräfteakademie und der Studienseminare sowie Ausbildungsbeauftragte, die über die Befähigung zu einem Lehramt verfügen.

§ 24 Noten und Punkte

(1) Die einzelnen Prüfungsleistungen werden jeweils nach einem Punktesystem nach Anlage 1 beurteilt.

(2) Die Notenstufen werden wie folgt festgelegt:

1. „*Sehr gut*“, wenn die Leistung den Anforderungen in besonderem Maße entspricht,
2. „*Gut*“, wenn die Leistung voll den Anforderungen entspricht,
3. „*Befriedigend*“, wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht,
4. „*Ausreichend*“, wenn die Leistung zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen noch den Anforderungen entspricht,
5. „*Mangelhaft*“, wenn die Leistung erhebliche Mängel aufweist und nicht mehr den Anforderungen entspricht,
6. „*Ungenügend*“, wenn eine völlig unbrauchbare Leistung vorliegt.

§ 29 Gesamtnote

(6) Die Summe der so gewichteten Punkte ergibt die insgesamt erreichte Punktzahl, aus der sich die Gesamtnote der Prüfung nach Anlage 2 ergibt.

(7) Der nach Abs. 2 bis 6 berechneten Gesamtnote entspricht folgende Gesamtwertung:

Gesamtnote 1,0 (300 bis 291 Punkte):

„mit Auszeichnung bestanden“,

von 1,0 (290 Punkte) bis Gesamtnote 1,5 (250 Punkte):

„sehr gut bestanden“,

von 1,6 (249 Punkte) bis Gesamtnote 2,5 (190 Punkte):

„gut bestanden“,

von 2,6 (189 Punkte) bis Gesamtnote 3,5 (130 Punkte):

„befriedigend bestanden“,

von 3,6 (129 Punkte) bis Gesamtnote 4,0 (100 Punkte):

„bestanden“,

schlechter als Gesamtnote 4,0: „nicht bestanden“.

(8) Die Gesamtbewertung ist der Bewerberin oder dem Bewerber bekannt zu geben und zu begründen.

VIERTER TEIL:

PÄDAGOGISCHER VORBEREITUNGSDIENST Erster Abschnitt – Allgemeine Bestimmungen

§ 35 Ziel des pädagogischen Vorbereitungsdienstes

(1) Der pädagogische Vorbereitungsdienst soll die Lehrkräfte befähigen, den Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule und die besonderen Aufgaben der Bildungsgänge, Schulformen und Schulstufen zu erfüllen. Hierbei finden die in § 1 Abs. 3 genannten Inhalte besondere Berücksichtigung.

(2) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst in dem Berufsfeld Agrarwirtschaft werden auf Antrag darüber hinaus in der Beratung, der Erwachsenenfortbildung und der Verwaltung des landwirtschaftlichen Förderungsdienstes ausgebildet.

§ 36 Aufnahme in den pädagogischen Vorbereitungsdienst

(1) Über die Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst entscheidet die Hessische Lehrkräfteakademie. 2Voraussetzung für die Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst ist die bestandene Erste Staatsprüfung für ein Lehramt, ein Abschluss nach § 13 Abs. 1 oder eine von der Hessischen Lehrkräfteakademie als gleichwertig anerkannte Prüfung.

- (2) Zum pädagogischen Vorbereitungsdienst für den Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern kann zugelassen werden, wer eine abgeschlossene Berufsausbildung und zusätzliche Qualifikationen nachweist.
- (3) In den pädagogischen Vorbereitungsdienst wird nicht aufgenommen, wer dafür persönlich ungeeignet oder, insbesondere wegen eines Verbrechens oder vorsätzlichen Vergehens, der Erlangung der Befähigung zum Lehramt nicht würdig ist.
- (4) Bewerberinnen und Bewerber, die die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 des Beamtenstatusgesetzes erfüllen, leisten den pädagogischen Vorbereitungsdienst in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf ab. Bewerberinnen und Bewerber, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, und Staatenlose können nach § 18 des Hessischen Beamtengesetzes in den pädagogischen Vorbereitungsdienst aufgenommen werden.
- (5) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst führen folgende Bezeichnung:
1. Studienreferendarin oder Studienreferendar, soweit sie die Befähigung zum Lehramt an Gymnasien oder zum Lehramt an beruflichen Schulen anstreben,
 2. Lehramtsreferendarin oder Lehramtsreferendar, soweit sie die Befähigung zum Lehramt an Grundschulen, zum Lehramt an Hauptschulen und Realschulen oder zum Lehramt für Förderpädagogik anstreben,
 3. Fachlehrerinnen oder Fachlehrer, soweit sie den Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern anstreben,
 4. Schulreferendarin oder Schulreferendar, soweit es sich um Personen nach Abs. 4 Satz 2 handelt.
- (6) Eine Wiederezulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst nach vorherigem Antrag auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis oder nach Kündigung des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses ist nur möglich, wenn die Entlassung oder die Kündigung aus wichtigen sozialen Gründen erfolgt ist. Wichtige soziale Gründe sind insbesondere Familienzusammenführung, Kindererziehung, alleinige Verantwortung für einen ärztlich anerkannten Pflegefall, längere schwere Erkrankung oder berufliche Weiterqualifizierung für den Beruf als Lehrkraft außerhalb des pädagogischen Vorbereitungsdienstes. Nach der Meldung zur Zweiten Staatsprüfung außerhalb Hessens ist eine Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst ausgeschlossen.

§ 37 Zulassungsbeschränkungen

- (1) Die Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst kann für den jeweiligen Zulassungstermin versagt werden, wenn
1. die im Haushaltsplan des Landes zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel nicht ausreichen oder
 2. die personelle und sachliche Kapazität der Studienseminare und der Ausbildungsschulen eine sachgerechte Ausbildung nicht gewährleistet.
- (2) Sofern die Zahl der fristgerecht eingegangenen Anträge auf Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst für ein Lehramt von Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzung für die Zulassung erfüllen, die Zahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen übersteigt, sind
1. 50 vom Hundert der Ausbildungsstellen nach Eignung und Leis-

- tung der Bewerberinnen und Bewerber,
2. 15 vom Hundert der Ausbildungsstellen für Fälle besonderer Härte,
 3. 35 vom Hundert der Ausbildungsstellen nach der Dauer der Zeit seit der ersten Antragsstellung auf Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst bei der Hessischen Lehrkräfteakademie zur Verfügung zu stellen.
- (3) Bei der Ermittlung der zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen und bei deren Verteilung nach Unterrichtsfächern und Fachrichtungen sind zu berücksichtigen und von der Hessischen Lehrkräfteakademie in einem Kapazitätsplan darzustellen:
1. die im Haushaltsplan des Landes zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel,
 2. die räumlichen und sächlichen Gegebenheiten der einzelnen Studienseminare,
 3. die Zahl der an den einzelnen Studienseminaren tätigen Ausbilderinnen und Ausbilder und die Art ihres Ausbildungsauftrages,
 4. die Gegebenheiten der den einzelnen Studienseminaren zugeordneten Ausbildungsschulen.

§ 38 Dauer und Gliederung der Pädagogischen Ausbildung

- (1) Der pädagogische Vorbereitungsdienst dauert 21 Monate. Er beginnt jeweils am 1. Mai und 1. November eines Jahres und gliedert sich in eine dreimonatige bewertungsfreie Einführungsphase, zwei Hauptsemester und ein Prüfungssemester. Im Fall der Wiederezulassung nach § 36 Abs. 6 Satz 1 kann die Einstellung in den pädagogischen Vorbereitungsdienst auch zum 1. Februar oder zum 1. August eines Jahres erfolgen.
- (2) Die Ausbildung besteht inhaltlich und organisatorisch aus dem Ausbildungsunterricht und sieben bewerteten Modulen sowie aus nicht bewerteten Ausbildungsveranstaltungen. Die Module sollen die Vergleichbarkeit, Gleichwertigkeit und Überprüfbarkeit der zentralen Kompetenzen und Standards des pädagogischen Vorbereitungsdienstes gewährleisten.
- (3) Auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst kann ein zeitlich begrenzter Teil der pädagogischen Ausbildung an einer deutschen Schule im Ausland oder in einer Lehrerausbildungseinrichtung eines anderen Staates absolviert werden. Über den Antrag und die Anrechnung auf die pädagogische Ausbildung entscheidet die Hessische Lehrkräfteakademie auf Vorschlag der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars.
- (4) Auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst kann der pädagogische Vorbereitungsdienst
1. um höchstens neun Monate verkürzt werden, wenn ein Ausbildungsvorsprung nachgewiesen wird,
 2. 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.
- (5) Auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst kann aus den in § 63 Abs. 1 des Hessischen Beamtengesetzes genannten Gründen der pädagogische Vorbereitungsdienst unter Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßi-

- gen Arbeitszeit erfolgen, soweit die Struktur der Ausbildung nicht entgegensteht und den unverzichtbaren Erfordernissen der Ausbildung Rechnung getragen wird. In diesen Fällen verlängert sich die Dauer des pädagogischen Vorbereitungsdienstes entsprechend, dabei darf dieser die Dauer von höchstens 45 Monaten nicht überschreiten.
- (6) Die Ausbildung erstreckt sich auf Unterrichtsfächer oder Fachrichtungen, in denen die erste Staatsprüfung, eine Erweiterungsprüfung nach § 33 oder eine ihr gleich gestellte Prüfung abgelegt wurde. Für Bewerberinnen und Bewerber für die Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern an beruflichen Schulen, welche die Zulassungsvoraussetzungen nach § 36 Abs. 2 erfüllen, erstreckt sich die Ausbildung auf die berufliche Fachrichtung in dem erlernten Beruf.
- (7) Die fachdidaktische Ausbildung erfolgt:
1. für das Lehramt an Grundschulen im Unterrichtsfach Deutsch, im Unterrichtsfach Mathematik und in einem weiteren der in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 und Satz 2 bezeichneten Unterrichtsfächer,
 2. für das Lehramt an Haupt- und Realschulen und für das Lehramt an Gymnasien in zwei Unterrichtsfächern,
 3. für das Lehramt an beruflichen Schulen in einer beruflichen Fachrichtung und in einem Unterrichtsfach,
 4. für das Lehramt für Förderpädagogik in einem Unterrichtsfach und in einer förderpädagogischen Fachrichtung,
 5. für den Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern in dem Berufsfeld oder der beruflichen Fachrichtung, in dem oder der eine Berufsausbildung abgeschlossen wurde.
- (8) Kann eine Bewerberin oder ein Bewerber mehr als zwei Unterrichtsfächer oder Fachrichtungen nachweisen, entscheidet die Hessische Lehrkräfteakademie auf Antrag, in welchen Unterrichtsfächern oder Fachrichtungen die Ausbildung erfolgt. Ein Fachwechsel ist nur bis zum Ende der Einführungsphase möglich.

§ 39 Studienseminare und Ausbildungsschulen

- (1) Die Ausbildung erfolgt
1. an Studienseminaren für
 - a) Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen und Förderschulen,
 - b) Gymnasien,
 - c) berufliche Schulen,
 2. an Ausbildungsschulen.
- (2) Die Leiterin/der Leiter des Studienseminars trägt die Gesamtverantwortung für das Studienseminar. Sie/er verantwortet die Durchführung der Ausbildung sowie die Organisation und Personalentwicklung des Studienseminars und nimmt die Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten nach Maßgabe der zu diesem Gesetz ergangenen Rechtsverordnungen wahr.
- (3) Die Hessische Lehrkräfteakademie ordnet den Studienseminaren Ausbildungsschulen zu.

§ 40 Nähere Ausgestaltung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes

- Die nähere Ausgestaltung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes erfolgt durch Rechtsverordnung mit Regelungen insbesondere
1. zur nachzuweisenden Berufs- und Schulausbildung und zum Min-

- dest- und Höchstalter der Bewerberinnen und Bewerber für den pädagogischen Vorbereitungsdienst,
2. zu den Einzelheiten der Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern nach Eignung und Leistung, Fällen besonderer Härte und der Dauer der Zeit seit der ersten Antragstellung, wobei für die Auswahl unter ranggleichen Bewerberinnen und Bewerbern auch die Entscheidung durch das Los vorgesehen werden kann,
 3. zum Bewerbungs- und Zulassungsverfahren,
 4. zum Verfahren zur Ermittlung der Zahl der zum jeweiligen Einstellungstermin zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen und deren Verteilung nach Unterrichtsfächern, Unterrichtsbereichen und Fachrichtungen,
 5. zu den Teilen der Ausbildung nach § 38 Abs. 2,
 6. zur Verkürzung und Verlängerung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes nach § 38 Abs. 4 und zu den näheren Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung nach § 38 Abs. 5,
 7. zur Rechtsstellung und zu den Aufgaben der Leiterinnen und Leiter der Studienseminare und ihrer ständigen Vertreterinnen und Vertreter, der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter, der Ausbilderinnen und Ausbilder, der Ausbildungsbeauftragten, der Mentorinnen und Mentoren und des Seminarrates,
 8. zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst durch die Studienseminare.

Zweiter Abschnitt – Bewertungen

§ 41 Leistungsbewertung

- (1) Für die Leistungsbewertung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gelten die §§ 24 bis 26 entsprechend.
- (2) Grundlage der Leistungsbewertung in den Modulen sind die praktische Unterrichtstätigkeit sowie die mündlichen, schriftlichen und sonstigen Leistungen. Die Leistungsbewertung orientiert sich am Erreichen der Ziele nach § 1 Abs. 1 und an den Anforderungen des Kerncurriculums für die Ausbildung im pädagogischen Vorbereitungsdienst nach § 7 Abs. 2 Nr. 2.
- (3) Leistungen in der praktischen Unterrichtstätigkeit, die mit weniger als fünf Punkten bewertet werden, können nicht ausgeglichen werden.
- (4) Die Ausbilderinnen und Ausbilder bewerten die jeweiligen Module, die in ihrer Zuständigkeit liegen. Für Bewertungen, die in der Zuständigkeit von Ausbildungsschulen liegen, ist die Schulleiterin oder der Schulleiter verantwortlich.
- (5) Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst hat die Teilnahme an den Modulen, deren Bewertung und die Teilnahme an den Ausbildungsveranstaltungen zu dokumentieren.
- (6) Ein mit weniger als fünf Punkten bewertetes Modul ist nicht bestanden. Es können höchstens zwei nicht bestandene Module der Hauptsemester durch jeweils eine gesonderte Modulprüfung ausgeglichen werden.
- (7) Kriterien und Verfahren der Leistungsbewertung werden durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 42 Bewertung des Ausbildungsstandes

- (1) Die Schulleiterin/der Schulleiter bewertet in einem Gutachten die Arbeit der LiV in der Schule unter besonderer Berücksichtigung der praktischen Unterrichtstätigkeit.
- (2) Die Bewertung des Ausbildungsstandes ergibt sich aus der mit 1,5 multiplizierten Summe der Bewertung des Gutachtens nach Abs. 1 und der Bewertungen von sieben Modulen; Nachkommastellen bleiben bei der multiplizierten Summe unberücksichtigt.
- (3) Bei der Ausbildung in dem Berufsfeld Agrarwirtschaft ist ein Modul „Landwirtschaftlicher Förderungsdienst“ in die Bewertung des Ausbildungsstandes einzubringen.
- (4) Kriterien und Verfahren der Bewertung des Ausbildungsstandes, insbesondere bezüglich Abweichungen von Abs. 2 in den Fällen des § 38 Abs. 4, werden durch Rechtsverordnung geregelt.

FÜNFTER TEIL: ZWEITE STAATSPRÜFUNG UND PRÜFUNG ZUM ERWERB DER LEHRBEFÄHIGUNG IN ARBEITSTECHNISCHEN FÄCHERN

§ 43 Zweck der Prüfung

In der Zweiten Staatsprüfung soll die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst nachweisen, dass sie das Ziel der Ausbildung erreicht hat und damit die Befähigung für das Lehramt besitzt, für das sie ausgebildet wurde. Dies gilt entsprechend für den Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern.

§ 44 Teile der Prüfung, Prüfungsausschuss

- (1) Die Zweite Staatsprüfung und die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern umfassen
 1. die unterrichtspraktische Prüfung und
 2. die mündliche Prüfung.
- (2) Die Prüfungen werden von einem Prüfungsausschuss abgenommen, den die Hessische Lehrkräfteakademie bestellt. Ihm gehören an:
 1. für den Prüfungsvorsitz eine Prüferin oder ein Prüfer nach § 18 Abs. 2 oder 3,
 2. ein Mitglied der Schulleitung der Ausbildungsschule und
 3. zwei Ausbilderinnen oder Ausbilder.
 Abweichend von Nr. 3 können in Ausnahmefällen auch Lehrkräfte als Prüferinnen und Prüfer herangezogen werden, die über das entsprechende angestrebte Lehramt und eines der angestrebten Unterrichtsfächer, im Fall des Lehramts an Förderschulen oder des Lehramts an beruflichen Schulen über das angestrebte Unterrichtsfach oder die angestrebte Fachrichtung, im Fall der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern über die Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern verfügen.
- (3) Der Prüfungsausschuss muss so zusammengesetzt sein, dass durch die Qualifikationen der Mitglieder die Unterrichtsfächer und Fachrichtungen und das entsprechende angestrebte Lehramt der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst vertreten sind, im Fall der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern die Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern vertreten ist. In der Regel sollen zwei Mitglieder des Prüfungsausschusses nicht bewertend an der Ausbildung beteiligt gewesen

sein. Bei der Besetzung der Prüfungsausschüsse arbeiten die Studientseminare regelmäßig zusammen.

- (4) Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die oder der Vorsitzende und mindestens zwei weitere Mitglieder des Prüfungsausschusses anwesend sind und die Unterrichtsfächer und Fachrichtungen sowie das angestrebte Lehramt der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst oder die Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern durch die anwesenden Mitglieder des Prüfungsausschusses vertreten sind.
- (5) Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst kann eine Lehrkraft ihres Vertrauens benennen, die an der Prüfung und an den Beratungen des Prüfungsausschusses mit beratender Stimme teilnimmt.

§ 45 Zulassung, Prüfungsverfahren

- (1) Zuständig für die Zulassung zur Zweiten Staatsprüfung und zur Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern oder zu Teilen der Prüfungen ist die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars.
- (2) Voraussetzungen für die Zulassung zur Zweiten Staatsprüfung und zur Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern sind das Bestehen aller Module der Hauptsemester und die Bescheinigung der Teilnahme an den verpflichtenden Ausbildungsveranstaltungen.
- (3) Bei Nichtzulassung zur Zweiten Staatsprüfung oder zur Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern gilt sie als endgültig nicht bestanden. Dies gilt auch bei von der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zu vertretendem Versäumnis des Meldetermins. Die Entscheidung ist der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst nach vorheriger Anhörung durch die Leiterin oder den Leiter des Studienseminars schriftlich bekannt zu geben.
- (4) Auf das Prüfungsverfahren finden die §§ 18 bis 32 entsprechende Anwendung, soweit sich nicht aus den folgenden Bestimmungen etwas anderes ergibt.

§ 46 (aufgehoben)**§ 47 Unterrichtspraktische Prüfung**

- (1) Die unterrichtspraktische Prüfung besteht aus zwei Prüfungslehrproben, die sich auf zwei Unterrichtsfächer oder ein Unterrichtsfach und eine Fachrichtung, bei der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern auf eine Fachrichtung erstrecken. Für das Lehramt an Grundschulen ist für die unterrichtspraktische Prüfung neben den zwei Prüfungslehrproben in dem dritten Unterrichtsfach ein Unterrichtsentwurf vorzulegen. Die unterrichtspraktische Prüfung kann unter Berücksichtigung der curricularen Vorgaben für die entsprechende Schulform, Schulstufe oder den Bildungsgang in einer zusammenhängenden Lehrprobe oder fächerverbindend durchgeführt werden, wobei Inhalte des jeweiligen Faches oder der Fachrichtung nach § 38 Abs. 6 schwerpunktmäßig vertreten sein müssen. Satz 3 gilt nicht für die unterrichtspraktische Prüfung für das Lehramt an Gymnasien und das Lehramt an beruflichen Schulen.
- (2) Die Bewertung der unterrichtspraktischen Prüfung ergibt sich im Fall des Abs. 1 Satz 1 aus der Summe der Bewertungen der Prü-

fungslehrproben und im Fall des Abs. 1 Satz 2 aus der Verdoppelung der Bewertung der Lehrprobe. Abweichend von Satz 1 ergibt sich die Bewertung der unterrichtspraktischen Prüfung im Fall der Prüfung für das Lehramt an Grundschulen aus der Summe der Bewertungen der Prüfungslehrproben und der Bewertung des Unterrichtsentwurfes und im Fall des Abs. 1 Satz 3 aus der Summe der Verdopplung der Bewertung der Prüfungslehrprobe und der Bewertung des Unterrichtsentwurfes.

§ 48 Mündliche Prüfung

In der mündlichen Prüfung werden die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen in Auseinandersetzung mit komplexen beruflichen Handlungssituationen und unter Einbeziehung des fortlaufenden Portfolios nach § 2 Abs. 3 behandelt. In der mündlichen Prüfung soll die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ihre Fähigkeit nachweisen, komplexe pädagogische Fragestellungen zu erörtern und im Hinblick auf die Berufspraxis zu reflektieren.

§ 49 (aufgehoben)**§ 50 Gesamtbewertung**

- (1) Die Gesamtbewertung der Zweiten Staatsprüfung und der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern erfolgt durch den Prüfungsausschuss.
- (2) Die Gesamtbewertung setzt sich zusammen aus den Punkten der Bewertung des Ausbildungsstandes nach § 42 mit 60 vom Hundert, der unterrichtspraktischen Prüfung nach § 47 mit 30 vom Hundert und der mündlichen Prüfung nach § 48 mit 10 vom Hundert.
- (3) Die Gesamtpunktzahl ergibt sich aus den Punkten der Bewertung des Ausbildungsstandes nach § 42 mit einfacher Wertung, der unterrichtspraktischen Prüfung nach § 47 mit dreifacher Wertung und der mündlichen Prüfung nach § 48 mit zweifacher Wertung. Abweichend von Satz 1 fließt im Lehramt für Grundschulen die unterrichtspraktische Prüfung nach § 47 mit zweifacher Wertung in die Gesamtpunktzahl ein.
- (4) Der Prüfungsausschuss stellt die Prädikatsstufe und die Gesamtnote der Zweiten Staatsprüfung oder der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern nach der Anlage 2 zu diesem Gesetz fest.
- (5) Die Prüfung ist nicht bestanden, wenn
 1. eine Prüfungslehrprobe oder der Unterrichtsentwurf nach § 47 Abs. 1 Satz 2 mit null Punkten bewertet wird,
 2. die Summe der einfachen Bewertungen der Lehrproben weniger als zehn Punkte beträgt,
 3. die mündliche Prüfung mit null Punkten bewertet wird oder
 4. die Gesamtpunktzahl nach Abs. 3 weniger als 100 Punkte beträgt.
- (6) In den Fällen des Abs. 5 Nr. 1 und 2 ist die Prüfung nicht fortzusetzen. Der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ist dies unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.
- (7) Der Prüfungsausschuss legt die Gesamtnote einstimmig fest. Kann keine Einstimmigkeit erreicht werden, entscheidet die oder der Vorsitzende. Für die Feststellung der Gesamtnote nach Abs. 4 gilt § 29 Abs. 7 entsprechend.

- (8) Die Gesamtbewertung einschließlich der Gesamtnote und der Prädikatsstufe ist der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst bekannt zu geben und zu begründen.

§ 51 Wiederholungsprüfung

- (1) Wer zur Zweiten Staatsprüfung oder zur Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern zugelassen ist, diese aber nach § 50 Abs. 5 nicht bestanden hat, kann sie nach erneuter Meldung frühestens nach drei Monaten, spätestens zum nächsten Prüfungszeitraum, vollständig wiederholen. Die Entscheidung über den Wiederholungstermin trifft die Hessische Lehrkräfteakademie auf Vorschlag der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars. Der pädagogische Vorbereitungsdienst verlängert sich entsprechend. Die Hessische Lehrkräfteakademie kann auf Vorschlag der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars Bedingungen für die Dauer und den Inhalt des weiteren pädagogischen Vorbereitungsdienstes und die Erbringung bestimmter Leistungsnachweise auferlegen.
- (2) Die Hessische Lehrkräfteakademie kann eine zweite Wiederholungsprüfung zulassen, wenn besondere Gründe vorliegen, die eine außergewöhnliche Behinderung der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst in dem zweiten Prüfungsverfahren zur Folge hatten, und eine zweite Wiederholungsprüfung hinreichend aussichtsreich erscheint. Ein Antrag auf Zulassung zur zweiten Wiederholungsprüfung ist innerhalb einer Frist von einer Woche nach Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung bei der Hessischen Lehrkräfteakademie zu stellen.
- (3) Die Wiederholungsprüfungen nach den Abs. 1 und 2 erstrecken sich auf alle Prüfungsteile.

§ 52 Zeugnis

- (1) Über die bestandene Zweite Staatsprüfung und über die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern wird ein Zeugnis für das jeweilige Lehramt oder für die Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern ausgestellt. Das Zeugnis enthält die Gesamtbewertung einschließlich Gesamtpunktzahl, Prädikatsstufe und Gesamtnote nach § 50 Abs. 2 bis 4. Es enthält außerdem die Einzelbewertungen der Module, der pädagogischen Facharbeit, des Gutachtens nach § 42 Abs. 1 sowie der einzelnen Teile der Prüfung nach den §§ 47 und 48. Vermerke über besondere qualifizierende Ausbildungsschwerpunkte sind zulässig.
- (2) Wer die Prüfung bestanden hat, ist berechtigt, je nach erworbenem Abschluss die Bezeichnung „Lehrerin mit Lehramt für“ oder „Lehrer mit Lehramt für“ oder „Lehrerin mit Lehrbefähigung für“ oder „Lehrer mit Lehrbefähigung für“, ergänzt durch den jeweiligen Zusatz des Lehramts oder der Lehrbefähigung, zu führen.
- (3) Bei der Ausbildung in dem Berufsfeld Agrarwirtschaft ist in das Zeugnis ein Vermerk aufzunehmen, in dem der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die Befähigung zuerkannt wird, im landwirtschaftlichen Förderungsdienst tätig zu sein.
- (4) Hat die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die Prüfung nicht bestanden, so erhält sie darüber einen mit Begründung und Rechtsbehelfsbelehrung versehenen Bescheid.

§ 53 Entlassung aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst

- (1) Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst, die die Zweite Staatsprüfung oder die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern bestanden hat, ist mit Ablauf des einundzwanzigsten Monats seit Beginn des pädagogischen Vorbereitungsdienstes aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst entlassen. Bei Verkürzung oder Verlängerung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes ist die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst mit Ablauf des Monats aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst entlassen, in dem sie die Zweite Staatsprüfung oder die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern bestanden hat, frühestens aber mit Ablauf des zwölften Monats seit Beginn des pädagogischen Vorbereitungsdienstes.
- (2) Wenn die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst nicht innerhalb einer Woche nach Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung die Zulassung zu einer zweiten Wiederholungsprüfung beantragt hat oder zur zweiten Wiederholungsprüfung nicht zugelassen wurde, ist sie im ersteren Fall mit Ablauf des Monats, in dem die Frist zur Beantragung einer zweiten Wiederholungsprüfung abläuft, im zweiten Fall mit Ablauf des Monats, in dem ihr die Entscheidung über die Nichtzulassung zu einer zweiten Wiederholungsprüfung bekannt gegeben wird, aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst entlassen. Wird die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zu einer zweiten Wiederholungsprüfung zugelassen und besteht diese nicht, ist sie mit Ablauf des Monats aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst entlassen, in dem sie diese Prüfung erfolglos abgelegt hat.
- (3) Wenn die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst
 - 1. zum wiederholten Mal in der Prüfung einen Täuschungsversuch begangen hat oder
 - 2. auch in der Wiederholungsprüfung täuscht oder zu täuschen versucht,
 ist sie mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzung nach Nr. 1 oder Nr. 2 vorliegt, aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst entlassen.
- (4) Wenn die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ein nicht bestandenes Modul eines Hauptsemesters nicht ausgeglichen hat oder nicht mehr nach § 41 Abs. 6 Satz 2 ausgleichen kann, ist sie mit Ablauf des Folgemonats, in dem ihr die Entscheidung über die Nichtzulassung zur Zweiten Staatsprüfung oder zur Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern und das endgültige Nichtbestehen der Prüfung bekanntgegeben wird, aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst entlassen.

§ 54 Nähere Ausgestaltung der Zweiten Staatsprüfung und der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern

Die nähere Ausgestaltung der Zweiten Staatsprüfung und der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern erfolgt durch Rechtsverordnung mit Regelungen insbesondere

- 1. zum Zulassungsverfahren,
- 2. zu den Anforderungen an die unterrichtspraktische Prüfung,
- 3. zu den Anforderungen an die mündliche Prüfung.

NEUNTER TEIL: ZUSTÄNDIGKEIT ZUM ERLASS VON RECHTSVERORDNUNGEN UND AUSSCHLUSS DER ELEKTRONISCHEN FORM

§ 68 Zuständigkeit zum Erlass von Rechtsverordnungen

Die Rechtsverordnungen zur Durchführung dieses Gesetzes erlässt die Kultusministerin oder der Kultusminister.

ZEHNTER TEIL: ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 69 Übergangsvorschrift

- (3) Für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, die vor dem 26. Mai 2022 durch Kündigung oder Entlassung aus dem pädagogischen Vorbereitungsdienst ausgeschieden sind, findet § 36 Abs. 6 Satz 1 und 2 keine Anwendung.
- (4) Für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, die vor dem 1. November 2022 ihren pädagogischen Vorbereitungsdienst aufgenommen haben, finden die § 7 Abs. 3 Nr. 1, § 40a, 41 Abs. 2 Satz 2, § 42 Abs. 2, § 47 Abs. 1, § 48 und § 52 Abs. 1 Satz 3 in der bis zum 25. Mai 2022 geltenden Fassung bis zum Ablauf des 31. Januar 2027 weiter Anwendung; die § 47 Abs. 2 Satz 2 und § 50 Abs. 3 Satz 2 finden bis zum Ablauf des 31. Januar 2027 keine Anwendung.
- (5) Die in diesem Gesetz bestimmten Lehrbefähigungen und Berechtigungen für das Lehramt für Förderpädagogik gelten entsprechend für ein in Hessen erworbenes Lehramt an Förderschulen.

§ 71 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. 2Es tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2029 außer Kraft.

Anlage 1 (zu § 24 Abs. 1.): Tabelle zur Beurteilung einzelner Prüfungsleistungen nach einem Punktsystem

Notenstufen	Punktzahl	entspr. Dezimalnote
	15	1,0
sehr gut (1)	14	1,0
	13	1,33
gut (2)	12	1,66
	11	2,0
	10	2,33
befriedigend (3)	09	2,66
	08	3,0
	07	3,33
ausreichend (4)	06	3,66
	05	4,0
	04	4,33
mangelhaft (5)	03	4,66
	02	5,0
ungenügend (6)	01	5,33
	00	6

Anlage 2 (zu §§ 29 Abs. 6 und 50 Abs. 4): Tabelle zur Ermittlung der Gesamtnote der Ersten und Zweiten Staatsprüfung und der Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern

Prädikatsstufen	Dezimalnoten	Punkte
mit Auszeichnung bestanden	1,0	300-291
	1,0	290-280
sehr gut bestanden	1,1	279-274
	1,2	273-268
	1,3	267-262
	1,4	261-256
	1,5	255-250
	1,6	249-244
gut bestanden	1,7	243-238
	1,8	237-232
	1,9	231-226
	2,0	225-220
	2,1	219-214
	2,2	213-208
	2,3	207-202
	2,4	201-196
	2,5	195-190
	2,6	189-184
befriedigend bestanden	2,7	183-178
	2,8	177-172
	2,9	171-166
	3,0	165-160
	3,1	159-154
	3,2	153-148
	3,3	147-142
	3,4	141-136
bestanden	3,5	135-130
	3,6	129-124
	3,7	123-118
	3,8	117-112
	3,9	111-106
	4,0	105-100

Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes (HLbGDV)

vom 28. September 2011, geändert durch VO vom 13. Mai 2022

ERSTER TEIL: STUDIENSEMINARE

- § 1 Aufgaben der Studienseminare
- § 2 Befugnisse der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars
- § 3 Rechtsstellung der ständigen Vertreterin oder des ständigen Vertreters der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars
- § 4 Rechtsstellung der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder, der Ausbildungsbeauftragten sowie der Mentorinnen und Mentoren
- § 5 Vollversammlungen
- § 6 Seminarrat

ZWEITER TEIL: ALLGEMEINE PRÜFUNGSBESTIMMUNGEN

- § 6a Standards für die Lehrkräftebildung
- § 7 Regelungsbereich
- § 8 Prüfungsausschuss
- § 9 Teilnahme vorgesetzter Behörden, von Gästen und der Kirchen
- § 10 Niederschrift
- § 11 Rücktritt, Versäumnis, Verhinderung, Prüfungsunfähigkeit
- § 12 Täuschungsversuche bei der Zulassung zur Prüfung
- § 13 aufgehoben
- § 14 Prüfungsakte

DRITTER TEIL: WISSENSCHAFTLICHE AUSBILDUNG

Erster Abschnitt – Studium

- § 15 Kompetenzen und Inhalte
- § 16 Modulstruktur
- § 17 Arbeitsaufwand
- § 18 Leistungspunkte
- § 19 Praktische Ausbildung im Rahmen des Studiums
- § 20 Ordnungen und Modulabschlussprüfungen
- § 21 Betriebspraktikum
- § 22 aufgehoben

Zweiter Abschnitt – Erste Staatsprüfung

- § 23 Meldung und Zulassung
- § 24 Inhaltliche Anforderungen
- § 25 Wissenschaftliche Hausarbeit
- § 26 Klausuren
- § 27 Mündliche Prüfung
- § 28 Fachpraktische Prüfungen, Sprachprüfungen

VIERTER TEIL: VORBEREITUNGSDIENST

Erster Abschnitt – Einstellung in den pädagogischen

Vorbereitungsdienst

- § 29 Voraussetzungen
- § 30 Bewerbung, Antrag
- § 31 Auswahl nach Eignung und Leistung
- § 32 Härtefälle
- § 33 Wartefälle
- § 34 Ausbildungsstellen und Ausbildungsplätze
- § 35 Zulassung
- § 36 Zuweisung zu den Studienseminaren, Einstellung, Schwerbehinderte
- § 37 Besonderes Zulassungsverfahren zum pädagogischen Vorbereitungsdienst
- § 38 Zulassungsverfahren zum Vorbereitungsdienst zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern
- § 39 Zuweisung zu den Ausbildungsschulen
- § 40 Wechsel des Studienseminars oder der Ausbildungsschule

Zweiter Abschnitt – Pädagogische Ausbildung

- § 41 Ziele und Inhalte
- § 42 Ausbildungsdauer
- § 43 Umfang und Gestaltung
- § 44 Module und Modulbewertung
- § 45 Ausbildungsveranstaltungen
- § 46 aufgehoben
- § 47 Gutachten der Schulleiterin oder des Schulleiters

Dritter Abschnitt – Zweite Staatsprüfung und Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern

- § 48 Meldung und Zulassung
- § 49 Zeitpunkt und Organisation
- § 50 Unterrichtspraktische Prüfung
- § 51 Mündliche Prüfung

FÜNFTER TEIL: BEFÄHIGUNG ZUM LEHRAMT FÜR EINE BESONDERE BERUFLICHE FACHRICHTUNG

- § 52 Erwerb der Befähigung zum Lehramt an landwirtschaftlichen Fachschulen

SECHSTER TEIL: BESONDERES VERFAHREN ZUM ERWERB EINER EINEM LEHRAMT GLEICHGESTELLTEN QUALIFIKATION

- § 53 Zulassungsvoraussetzungen
- § 54 Aufgaben und Zuständigkeiten
- § 55 Zulassung zum Auswahlverfahren
- § 56 Vorbereitung des Auswahlverfahrens
- § 57 Durchführung des Auswahlverfahrens, Einstellung
- § 58 Qualifizierungsverfahren und Qualifizierungsphase
- § 59 Qualifizierungsaufgaben
- § 60 Prüfung des Qualifizierungserfolgs, Prüfungsausschuss
- § 61 Ablauf des Prüfungsverfahrens
- § 62 Teile der Prüfung
- § 63 Bewertung
- § 64 Zeugnis
- § 65 Sonderregelungen
- § 65a Besondere Regelungen für die landwirtschaftlichen Fachschulen

SIEBTER TEIL: ANERKENNUNG VON LEHRERDIPLOMEN AUS EU-MITGLIEDSTAATEN

Erster Abschnitt – Allgemeine Bestimmungen

- § 66 Anerkennungsverfahren
- § 67 Zulassung zu einem Anpassungslehrgang oder einer Eignungsprüfung

Zweiter Abschnitt – Anpassungslehrgang

- § 68 Zweck
- § 69 Organisation
- § 70 Bewertung
- § 71 Beendigung des Anpassungslehrgangs

Dritter Abschnitt – Eignungsprüfung

- § 72 Prüfungsausschuss
- § 73 Teile der Prüfung
- § 74 Bestehen, Bescheid

ACHTER TEIL: FORTBILDUNG DER LEHRKRÄFTE

- § 75 Qualifizierungsportfolio
- § 76 Anforderungen an Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote

NEUNTER TEIL: WEITERBILDUNG

Erster Abschnitt – Angebote der Weiterbildung

- § 77 Angebote der Weiterbildung

Zweiter Abschnitt – Zusatzprüfungen zum Erwerb der Befähigung zu einem weiteren Lehramt

- § 78 Zusatzprüfung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen
- § 79 Zusatzprüfung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt an Hauptschulen und Realschulen für Bewerberinnen und Bewerber mit der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen
- § 80 Zusatzprüfung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt an Hauptschulen und Realschulen für Bewerberinnen und Bewerber mit der Befähigung zum Lehramt an Förderschulen, der Befähigung zum Lehramt an Gymnasien oder der Befähigung zum Lehramt an beruflichen Schulen
- § 81 Zusatzprüfung zum Erwerb der Befähigung zum Lehramt an Förderschulen

ZEHNTER TEIL: VERARBEITUNG PERSONENBEZOGENER DATEN

- § 81a Grundsätze der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten
- 81b Datenübermittlung
- § 81c Aufbewahrungsfristen

ELFTER TEIL: ÜBERTRAGUNG VON BEFUGNISSEN, ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- § 82 Übertragung der Befugnis zur Anerkennung von außerhalb Hessens oder in anderen Ausbildungsgängen erworbenen Befähigungen
- § 83 Übertragung der Befugnis zur Erteilung der Unterrichtserlaubnis an Personen, die die Befähigung zum Lehramt oder die Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern nicht besitzen
- § 84 Aufhebung bisheriger Vorschriften
- § 85 Übergangsvorschrift
- § 86 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

– Nachfolgend ein Auszug –

Zum Inhaltsverzeichnis

ERSTER TEIL: STUDIENSEMINARE

§ 1 Aufgaben der Studienseminare

Die Studienseminare organisieren die ihnen übertragenen Aufgaben in der Lehrerbildung, führen sie durch und werten sie aus. Sie kooperieren dabei mit geeigneten Einrichtungen.

§ 2 Befugnisse der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars

(1) Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars übt gegenüber den hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern und gegenüber den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst in folgenden Fällen die Befugnisse einer Dienstvorgesetzten oder eines Dienstvorgesetzten aus:

1. Abnahme des Dienstweises oder Gelöbnisses nach § 47 des Hessischen Beamtengesetzes,
2. Führung der beim Studienseminar aufzubewahrenden Personal-Teilkarten und die Gewährung der Einsichtnahme nach § 89 Abs. 1 des Hessischen Beamtengesetzes,
3. Genehmigung des Fernbleibens vom Dienst nach § 68 Abs. 1 des Hessischen Beamtengesetzes,
4. Genehmigung der Dienstbefreiung bis zu 14 Werktagen nach § 16 der Hessischen Urlaubsverordnung vom 12. Dezember 2006 (GVBl. I S. 671), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Juni 2019 (GVBl. S. 110),
5. Entgegennahme der Meldung von Dienstatfällen und die Untersuchung derselben nach § 37 des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 312), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Juni 2020 (GVBl. S. 430),
6. Erteilung eines Dienstzeugnisses nach § 59 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes auf Antrag der Beamtin oder des Beamten,
7. Entgegennahme des Antrages auf Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstatfähigkeit nach § 26 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes oder der schriftlichen Zustimmung zur Versetzung in den Ruhestand
8. Entgegennahme eines Entlassungsantrages nach § 29 Abs. 1 Satz 1 und 2 des Hessischen Beamtengesetzes.

(2) Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars ist befugt

1. zum Abschluss von Kooperationsverträgen im Namen des Landes Hessen, die der Erfüllung von Aufgaben des Studienseminars dienen, und
2. zur Genehmigung von Nebentätigkeiten von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst im Umfang von bis zu sechs Wochenstunden; die Bestimmungen des Nebentätigkeitsrechts und die Regelungen über Studiengenehmigungen bleiben davon unberührt.

(3) Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars ist in Erfüllung der Aufgaben gegenüber den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst, den Ausbilderinnen und Ausbildern und den sonstigen Beschäftigten am Studienseminar weisungsberechtigt. Dies gilt hinsichtlich der Ausbildungsarbeit nur bei Verstößen gegen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, gegen Weisungen des Kultusministeriums und der Hessischen Lehrkräfteakademie und gegen Beschlüsse des Seminarrats. Die Beschäftigten nehmen die ihnen übertragenen Aufgaben nach Einweisung durch

die Leiterin oder den Leiter des Studienseminars in eigener Verantwortung wahr. Die Gesamtverantwortung der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars bleibt unberührt.

§ 3 Rechtsstellung der ständigen Vertreterin oder des ständigen Vertreters der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars

(1) Die Amtsgeschäfte der Leiterin/des Leiters des Studienseminars werden im Verhinderungsfalle von der ständigen Vertreterin/dem ständigen Vertreter geführt. Die ständige Vertreterin/Vertreter kann Aufgaben einer hauptamtlichen Ausbilderin/Ausbilders wahrnehmen.

(2) Bei Abwesenheit der ständigen Vertreterin/des ständigen Vertreters wird die Leiterin/der Leiter des Studienseminars durch eine hauptamtliche Ausbilderin/einen hauptamtlichen Ausbilder vertreten, die oder der in der Vollversammlung der Ausbilderinnen und Ausbilder für zwei Jahre gewählt wird.

§ 4 Rechtsstellung der hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbilder, der Ausbildungsbeauftragten sowie der Mentorinnen und Mentoren

(1) Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder werden neben der Tätigkeit in der Ausbildung im Rahmen des pädagogischen Vorbereitungsdienstes als Lehrkräfte zur Unterrichtstätigkeit in Schulen herangezogen und führen Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte, andere Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Ausbildungsbeauftragte durch. Ihnen dürfen in ihrer Einsatzschule Aufgaben über ihre Unterrichtstätigkeit hinaus nur im Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter des jeweiligen Studienseminars übertragen werden. Den Ausbildungsaufgaben ist grundsätzlich der Vorrang einzuräumen. Zum Zweck der Unterrichtstätigkeit werden die Ausbilderinnen und Ausbilder an eine oder mehrere Schulen abgeordnet.

(2) Bei Bedarf beauftragt die Hessische Lehrkräfteakademie auf Antrag der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars und im Einvernehmen mit dem für die Stammschule zuständigen Staatlichen Schulamt Lehrkräfte oder andere fachkundige Personen als Ausbildungsbeauftragte mit inhaltlich und zeitlich begrenzten Ausbildungsaufgaben. Sie werden im Umfang der Ausbildungsverpflichtung an das Studienseminar abgeordnet. Hinsichtlich ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten stehen sie im Rahmen ihres Ausbildungsauftrages den hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern gleich. Die Anrechnung auf die Pflichtstunden der als Ausbildungsbeauftragte tätigen Lehrkräfte ergibt sich im Einzelfall aus der inhaltlichen und zeitlichen Begrenzung der jeweils übertragenen Ausbildungsaufgaben. Für Ausbildungsbeauftragte gilt im Übrigen Abs. 1 entsprechend.

(3) Auf Vorschlag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst bestimmt die Leitung der Ausbildungsschule im Benehmen mit der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars für die jeweiligen Unterrichtsfächer oder Fachrichtungen für mindestens ein Halbjahr eine anleitende Lehrkraft als Mentorin oder Mentor. Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Ausbildungsbeauftragte können im begründeten Ausnahmefall als

Zum Inhaltsverzeichnis

Lehrkräfte an ihrer Einsatzschule zugleich Mentorinnen und Mentoren sein. Die Entscheidung trifft die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars.

§ 5 Vollversammlungen

(1) An jedem Studienseminar werden eingerichtet:

1. die Vollversammlung der Ausbilderinnen und Ausbilder und
2. die Vollversammlung der LiV.

Die Vollversammlungen sind jeweils von der oder dem Vorsitzenden bei Bedarf, mindestens jedoch einmal im Schuljahr, einzuberufen. Die oder der Vorsitzende muss die jeweilige Vollversammlung einberufen, wenn dies von mindestens einem Drittel der Mitglieder unter Vorlage einer Tagesordnung beantragt wird. Die Vollversammlungen beschließen mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Beschlüsse der Vollversammlungen sind auf der nächsten Sitzung des Seminarrats zu beraten.

(2) Der Vollversammlung der Ausbilderinnen und Ausbilder gehören an:

1. die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars als Vorsitzende oder Vorsitzender,
2. die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars,
3. die hauptamtlichen Ausbilderinnen und hauptamtlichen Ausbilder und
4. die Ausbildungsbeauftragten.

Die Vollversammlung der Ausbilderinnen und Ausbilder hat folgende Aufgaben:

1. Erörterung des Arbeitsprogramms, der Ausbildungsorganisation und der Verwendung der finanziellen Mittel,
2. Beratung und Beschlussfassung über Anträge an den Seminarrat,
3. Erörterung über die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Aus- und Fortbildung sowie über deren Evaluation,
4. Entscheidung über die Bildung von Ausschüssen,
5. Wahl von fünf Personen als Mitglieder und fünf Personen als Ersatzmitglieder des Seminarrats und
6. Wahl der hauptamtlichen Ausbilderin oder des hauptamtlichen Ausbilders als Vertretung der ständigen Vertreterin oder des ständigen Vertreters der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars auf Vorschlag der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars.

Bei der Wahl nach Satz 2 Nr. 5 kann jede und jeder Wahlberechtigte fünf Stimmen abgeben. Die Kandidatinnen und Kandidaten sind in der Reihenfolge der für sie abgegebenen Stimmzahl gewählt.

(3) Der Vollversammlung der LiV gehören alle an, die sich an diesem Studienseminar in der pädagogischen Ausbildung befinden oder an einem Anpassungslehrgang nach § 61 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des HLbG teilnehmen. Die oder der Vorsitzende der Vollversammlung der LiV wird von der Vollversammlung für die Dauer von einem Jahr gewählt. Bei Errichtung eines neuen Studienseminars beruft die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars die erste Vollversammlung der LiV ein. Die Vollversammlung der LiV hat folgende Aufgaben:

1. Erörterung des Arbeitsprogramms und der Ausbildungsorganisation,
2. Beratung und Beschlussfassung über Anträge an den Seminarrat,
3. Erörterung über die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Aus- und Fortbildung sowie über deren Evaluation,
4. Entscheidung über die Bildung von Ausschüssen und
5. Wahl von sechs Personen als Mitglieder und sechs Personen als Ersatzmitglieder des Seminarrats.

Bei der Wahl nach Satz 4 Nr. 5 kann jede oder jeder Wahlberechtigte sechs Stimmen abgeben. Die Kandidatinnen und Kandidaten sind in der Reihenfolge der für sie abgegebenen Stimmzahl gewählt.

§ 6 Seminarrat

(1) Der Seminarrat setzt sich aus der Leiterin des Studienseminars als Vorsitzender oder dem Leiter des Studienseminars als Vorsitzendem und den nach § 5 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 und § 5 Abs. 3 Satz 4 Nr. 5 gewählten elf Mitgliedern zusammen. Die Amtszeit des Seminarrats beträgt jeweils ein Jahr.

(2) Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden. Der Seminarrat berät und beschließt

1. über Empfehlungen zu allgemeinen Fragen der Ausbildung (Planung, Durchführung und Evaluation der Module und Ausbildungsveranstaltungen, über das Arbeitsprogramm und die Organisation der Ausbildung des Studienseminars),
2. über Empfehlungen für die Verwendung der dem Studienseminar zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für Lehr- und Lernmaterial und für Veranstaltungen.

(3) Der Seminarrat ist von der oder dem Vorsitzenden bei Bedarf, mindestens jedoch zweimal im Schulhalbjahr, einzuberufen. Der Seminarrat muss einberufen werden, wenn dies von mindestens einem Drittel der Seminarratsmitglieder unter Vorlage einer Tagesordnung beantragt wird.

(4) Die Sitzungen des Seminarrates können im begründeten Ausnahmefall und nach Genehmigung durch die Hessische Lehrkräfteakademie auch in elektronischer Form durchgeführt werden.

ZWEITER TEIL: ALLGEMEINE PRÜFUNGSBESTIMMUNGEN

§ 6a Standards für die Lehrkräftebildung

Der Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland vom 16. Dezember 2004 in der Fassung vom 16. Mai 2019 zu den Standards für die Lehrerbildung ist verbindliche Grundlage für die Lehrkräfteausbildung.

§ 7 Regelungsbereich

Für Prüfungen nach dieser Verordnung gelten die Regelungen dieses Teils, wenn nicht durch Gesetz oder durch diese Verordnung etwas anderes bestimmt ist. Modulabschlussprüfungen,

Zum Inhaltsverzeichnis

Modulelprüfungen, Modulprüfungen und Überprüfungen sind keine Prüfungen im Sinne von Satz 1.

§ 8 Prüfungsausschuss

- (1) Die/der Vorsitzende des Prüfungsgremiums nach § 18 Abs. 5 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes oder des Prüfungsausschusses nach § 44 Abs. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes ist für den geordneten Ablauf der Prüfung verantwortlich. Das Prüfungsgremium oder der Prüfungsausschuss berät und beschließt nicht öffentlich. Es oder er fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Wird keine Mehrheit erreicht, entscheidet die oder der Vorsitzende. Alle bei Beratungen und Beschlüssen des Prüfungsgremiums oder des Prüfungsausschusses sowie bei Prüfungen Anwesenden sind zur Verschwiegenheit über Prüfungsvorgänge verpflichtet.
- (2) Die Prüfungssprache ist Deutsch.
- (3) Die/der Vorsitzende muss Beschlüssen widersprechen, die gegen geltende Rechtsvorschriften oder Bewertungsgrundsätze verstoßen. In diesen Fällen ist eine erneute Beschlussfassung oder Entscheidung unverzüglich herbeizuführen. Wird der Beschluss oder die Entscheidung aufrechterhalten und bleibt die oder der Vorsitzende bei ihrer oder seiner abweichenden Auffassung, entscheidet die Hessische Lehrkräfteakademie.

§ 9 Teilnahme vorgesetzter Behörden, von Gästen und der Kirchen

- (1) Vertreterinnen und Vertreter des Kultusministeriums und der Hessischen Lehrkräfteakademie dürfen bei den Prüfungen, Beratungen des Prüfungsgremiums oder des Prüfungsausschusses und der Bekanntgabe der Bewertungen anwesend sein.
- (2) Die oder der Vorsitzende des Prüfungsgremiums oder des Prüfungsausschusses entscheidet unbeschadet des Abs. 1 über die Teilnahme von Gästen. Gäste können sein:
 - 1. Personen, die ein dienstliches Interesse an der Teilnahme haben oder
 - 2. Personen, die eine entsprechende Prüfung ablegen wollen, sofern sie die Zulassung als Zuhörende rechtzeitig beantragt haben und die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat das Einverständnis erklärt hat.
 Während der Beratungen des Prüfungsgremiums oder des Prüfungsausschusses und der Bekanntgabe der Bewertungen sind Gäste nach Satz 2 Nr. 2 nicht zugelassen. Gäste nach Satz 2 Nr. 1 sind nur mit Zustimmung der oder des Prüfungsvorsitzenden zugelassen.
- (3) Zur Prüfung in evangelischer oder katholischer Religion ist eine Vertreterin oder ein Vertreter der jeweiligen Kirche einzuladen. Bei der Festlegung der Prüfungsergebnisse wirkt sie oder er nicht mit.

§ 10 Niederschrift

- (1) Über jede Prüfung ist eine Niederschrift zu fertigen, aus der der wesentliche Inhalt, der Verlauf und das Ergebnis der Beratungen ersichtlich sind. Sie enthält insbesondere:

- 1. die Bezeichnung der Prüfung und die Art der Durchführung,
 - 2. die Bezeichnung des Lehramts oder der Lehrbefähigung und der Fächer oder Fachrichtungen, auf die sich die Prüfung bezieht,
 - 3. den Namen und gegebenenfalls die Amtsbezeichnung der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten,
 - 4. die Namen und Amtsbezeichnungen der Mitglieder des Prüfungsgremiums oder des Prüfungsausschusses,
 - 5. die Namen und gegebenenfalls Amtsbezeichnungen weiterer anwesender Personen,
 - 6. Beginn und Ende der einzelnen Prüfungsteile,
 - 7. gegebenenfalls einen Vermerk über Krankmeldungen und die daraufhin erfolgten Entscheidungen,
 - 8. Einzelbewertungen und Gesamtbewertung und
 - 9. Angaben über besondere Vorkommnisse.
- (2) Die einzelnen Teile der Niederschrift werden von der jeweiligen Protokollantin oder dem jeweiligen Protokollanten unterzeichnet. Die Gesamtbewertung ist von allen Mitgliedern des Prüfungsgremiums oder des Prüfungsausschusses zu unterschreiben. Erteilte Bewertungen dürfen nicht mehr geändert werden und sind der Prüfungskandidatin oder dem Prüfungskandidaten vom Prüfungsgremium oder vom Prüfungsausschuss im Anschluss an die mündliche Prüfung bekannt zu geben.

§ 11 Rücktritt, Versäumnis, Verhinderung, Prüfungsunfähigkeit

- (1) Die oder der Vorsitzende stellt vor Beginn der Prüfung durch Fragen fest, ob die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat sich aufgrund von Krankheit prüfungsunfähig fühlt. Erklärt die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat, sie oder er fühle sich prüfungsunfähig, nimmt sie oder er an der Prüfung dieses Tages nicht teil und ist bis zur Wiederherstellung der Prüfungsfähigkeit von der Prüfung zurückgestellt. Sie oder er hat innerhalb von drei Kalendertagen ein amtsärztliches Zeugnis vorzulegen.
- (2) Tritt die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat aus einem von ihr oder ihm zu vertretenden Grund von der Prüfung zurück, gilt die Prüfung als nicht bestanden. Tritt die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat
 - 1. wegen Prüfungsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder
 - 2. aus einem anderen nicht von ihr oder ihm zu vertretenden Grund mit Zustimmung der Hessischen Lehrkräfteakademie von der Prüfung zurück, gilt die Prüfung als nicht abgelegt. Im Fall des Satz 2 Nr. 1 hat die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat innerhalb von drei Kalendertagen ein amtsärztliches Zeugnis vorzulegen.
- (3) Eine Verhinderung an der Prüfungsteilnahme hat die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat der Hessischen Lehrkräfteakademie unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Versäumt die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat einen einzelnen Prüfungstermin ohne wichtigen Grund oder versäumt sie oder er die Mitteilung nach Satz 1, so werden die zu diesem Termin zu erbringenden Prüfungsleistungen mit der Note „ungenügend“ (null Punkte) oder, falls eine Bewertung nach § 24 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes nicht vorgesehen ist,

Zum Inhaltsverzeichnis

als „nicht bestanden“ bewertet. Ansonsten gilt die Prüfung als nicht abgelegt.

§ 11a Nachteilsausgleich

- (1) Auf Antrag einer Prüfungskandidatin oder eines Prüfungskandidaten mit einer nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, wie zum Beispiel einem Armbruch, oder mit einer Behinderung ist ein der Beeinträchtigung angemessener Nachteilsausgleich zu gewähren.
- (2) Die Hessische Lehrkräfteakademie entscheidet, gegebenenfalls nach Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses, über Abweichungen von Vorschriften über das jeweilige Prüfungsverfahren.
- (3) Formen des Nachteilsausgleiches sind Differenzierungen hinsichtlich der Art und Weise der Leistungserbringung oder der äußeren Bedingungen entsprechend den Beeinträchtigungen oder Schwierigkeiten der jeweiligen Prüfungskandidatin oder des jeweiligen Prüfungskandidaten. Dies können insbesondere folgende Maßnahmen sein:
 - 1. verlängerte Bearbeitungszeiten,
 - 2. Zulassung von Pausenzeiten,
 - 3. Bereitstellung oder Zulassung spezieller technischer Hilfs- oder Arbeitsmittel, wie zum Beispiel Computer ohne Rechtschreibprüfung, Audiohilfen, Schreibhilfen bei orthopädischen Beeinträchtigungen, Schreib- oder Lesehilfen bei Sehbeeinträchtigungen,
 - 4. Anpassung der räumlichen Bedingungen, wie zum Beispiel Bereitstellung eines Einzelarbeitsplatzes in einem gesonderten Raum oder die Bereitstellung eines Stehpultes.
- (4) Die fachlichen Anforderungen an die jeweilige Prüfung bleiben unberührt.

§ 12 Täuschungsversuche bei der Zulassung zur Prüfung

- (1) Eine Prüfungskandidatin oder ein Prüfungskandidat, die oder der hinsichtlich ihrer oder seiner Vorleistungen, die bei der Zulassung zur Prüfung bedeutsam waren, täuscht oder zu täuschen versucht, wird von der Prüfung ausgeschlossen. Die Prüfung ist in diesem Fall nicht bestanden. Die Entscheidung trifft die Hessische Lehrkräfteakademie nach Anhörung der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten.
- (2) Stellt sich erst nach Abschluss der Prüfung heraus, dass die Voraussetzungen des Abs. 1 Satz 1 vorgelegen haben, ist die Prüfung nachträglich nicht bestanden und das Zeugnis einzuziehen. Die Entscheidung trifft die Hessische Lehrkräfteakademie nach Anhörung der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten.

§ 13 aufgehoben

§ 14 Prüfungsakte

- (1) Über jede Prüfung wird eine Prüfungsakte geführt. Sie enthält sämtliche für die Prüfung bedeutsamen Unterlagen. Dies sind insbesondere:
 - 1. die Meldeunterlagen,
 - 2. die Niederschriften und
 - 3. gegebenenfalls die schriftlichen Entwürfe zu Lehrproben.

- (2) Für die Einsichtnahme in die Prüfungsakten gelten die allgemeinen Bestimmungen.

**VIERTER TEIL: VORBEREITUNGSDIENST
Erster Abschnitt – Einstellung in den pädagogischen Vorbereitungsdienst**

§ 29 Voraussetzungen

- (1) Zum pädagogischen Vorbereitungsdienst für die Lehrämter kann durch die Hessische Lehrkräfteakademie zugelassen werden, wer
 - 1. die Erste Staatsprüfung für ein Lehramt, einen Masterabschluss nach § 13 Abs. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes oder die Diplomhandelslehrerprüfung in Hessen abgelegt hat,
 - 2. eine Erste Staatsprüfung für ein Lehramt oder einen auf das Berufsbild der Lehrkraft abzielenden Masterabschluss nach den Vorgaben der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland abgelegt hat, die oder der von der Hessischen Lehrkräfteakademie den in Nr. 1 genannten Abschlüssen gleichgestellt wurde,
 - 3. einen auf das Berufsbild der Lehrkraft abzielenden Abschluss an einer Hochschule in einem anderen Staat abgelegt hat, der von der Hessischen Lehrkräfteakademie den in Nr. 1 genannten Abschlüssen gleichgestellt wurde, oder
 - 4. eine andere Hochschulprüfung abgelegt hat, die von der Hessischen Lehrkräfteakademie den in Nr. 1 genannten Abschlüssen gleichgestellt wurde.
- (2) Personen nach Abs. 1 Nr. 4 können zum pädagogischen Vorbereitungsdienst für ein Lehramt nur zugelassen werden, wenn keine Bewerberinnen und Bewerber mit einer Staatsprüfung für ein Lehramt in dem jeweiligen Unterrichtsfach oder in der jeweiligen Fachrichtung zur Verfügung stehen.
- (3) Bei der Anerkennung nach Abs. 1 Nr. 2 bis 4 kann die Hessische Lehrkräfteakademie Kriterien festlegen, nach denen eine Gesamtnote zu ermitteln ist, wenn aus den vorgelegten Zeugnissen eine solche nicht hervorgeht.

§ 30 Bewerbung, Antrag

- (1) Bewerbungen für die Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst müssen für den Beginn am 1. Mai bis zum 1. Januar und für den Beginn am 1. November bis zum 1. Juli des jeweiligen Jahres bei der Hessischen Lehrkräfteakademie vollständig eingegangen sein.
- (2) Für die Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter sind der Hessischen Lehrkräfteakademie folgende Unterlagen vorzulegen:
 - 1. der Zulassungsantrag mit der Angabe,
 - a) ob und gegebenenfalls wie viele Antragstellungen in Hessen vorausgegangen sind und
 - b) ob bisher in Hessen oder einem anderen Bundesland der pädagogische Vorbereitungsdienst abgeleistet wurde und ob bereits eine Meldung zur Zweiten Staatsprüfung erfolgt ist,
 - 2. das Schulabschlusszeugnis und das Zeugnis über eine der in § 29 Abs. 1 genannten Prüfungen jeweils in Kopie,

Zum Inhaltsverzeichnis

3. ein Lebenslauf,
4. ein Personalbogen mit Lichtbild neueren Datums,
5. die Geburtsurkunde,
6. gegebenenfalls weitere Personenstandsurkunden oder ein Auszug aus dem Familienstammbuch,
7. die Erklärung, Deutsche oder Deutscher im Sinne des Art. 116 des Grundgesetzes oder Staatsangehörige oder Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union zu sein,
8. gegebenenfalls Bescheinigungen über
 - a) die Erfüllung einer Dienstpflicht nach Art. 12a Abs. 1 oder 2 des Grundgesetzes,
 - b) die Ableistung eines mindestens sechsmonatigen Dienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. August 2021 (BGBl. I S. 3932),
 - c) eine mindestens zweijährige Dienstzeit als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), oder
 - d) die Ableistung eines Jugendfreiwilligendienstes nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz vom 16. Mai 2008 (BGBl. I S. 842), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. August 2021 (BGBl. I S. 3932),
9. gegebenenfalls eine Bescheinigung über das Vorliegen einer Schwerbehinderung,
10. eine Erklärung darüber, ob die Bewerberin oder der Bewerber in einem Strafverfahren verurteilt wurde oder gegen sie oder ihn ein gerichtliches Strafverfahren oder ein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig ist,
11. die Angabe der Studienseminare, in denen die Bewerberin oder der Bewerber den pädagogischen Vorbereitungsdienst ableisten möchte,
12. eine ärztliche Bescheinigung über die gesundheitliche Eignung für den pädagogischen Vorbereitungsdienst, die auch einen Nachweis über den Impfschutz oder eine Immunität gegen Masern enthalten muss,
13. ein erweitertes Führungszeugnis nach dem Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3420),
14. im Fall der Ausbildung im Unterrichtsfach Sport ein Nachweis über die Rettungsfähigkeit nach § 21 Abs. 5 der Aufsichtsverordnung vom 11. Dezember 2013 (ABl. 2014 S. 2), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. März 2021 (GVBl. S. 166), in der jeweils geltenden Fassung, der zum Zeitpunkt der Einstellung nicht älter als drei Jahre sein darf,
15. im Fall der Ausbildung für den konfessionellen Religionsunterricht eine gültige vorläufige Unterrichtserlaubnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder der Kirchen,
16. gegebenenfalls zusätzliche Zeugnisse und Bescheinigungen über Berufsausbildungen und Berufstätigkeiten in Kopie und
17. im Fall des § 36 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes ein Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse durch ein mindestens mit „gut“ bestandenes

Großes Sprachdiplom des Goethe-Instituts oder durch eine Deutsch-Prüfung vor der Hessischen Lehrkräfteakademie.

Die Unterlagen dürfen mit Ausnahme der in Satz 1 Nr. 2, 5 bis 9 und 14 bis 17 genannten nicht älter als sechs Monate sein. Es besteht kein Anspruch auf Erstattung von Kosten für die einzureichenden Nachweise. Im Fall begründeter Zweifel an der Echtheit der vorgelegten Unterlagen nach Satz 1 Nr. 2 und 16 dürfen von der Bewerberin oder dem Bewerber beglaubigte Kopien oder Originale verlangt werden.

- (3) Bewerbungen, denen die erforderlichen Unterlagen nicht oder nicht vollständig beiliegen oder die nicht innerhalb der in Abs. 1 genannten Fristen bei der Hessischen Lehrkräfteakademie eingehen, können nicht berücksichtigt werden.
- (4) Bewerbungen müssen für jeden Zulassungstermin erneut eingereicht werden; dabei sind die Unterlagen nach Abs. 2 soweit erforderlich zu aktualisieren.
- (5) Für die Verarbeitung der für die Personalakte erforderlichen personenbezogenen Daten und deren Aufbewahrungsdauer gelten die §§ 86 bis 93 des Hessischen Beamtengesetzes.

§ 31 Auswahl nach Eignung und Leistung

- (1) Die Auswahl nach Eignung und Leistung nach § 37 Abs. 2 Nr. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes erfolgt anhand des Ergebnisses der Prüfung nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 bis 3. Dabei wird die zur Ermittlung der Gesamtnote errechnete und im Zeugnis ausgewiesene Dezimalzahl zu Grunde gelegt; es werden zwei Nachkommastellen berücksichtigt.
- (2) Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzung für die Zulassung erfüllen und nach einer Promotion hauptberuflich als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Universität oder Kunst- oder Musikhochschule im Lande Hessen tätig waren, wird die im Zeugnis ausgewiesene Dezimalzahl für jedes volle Jahr der hauptberuflichen wissenschaftlichen Tätigkeit um 0,5, höchstens jedoch um 2,0 verbessert.
- (3) Können nicht alle Bewerberinnen und Bewerber mit gleicher Dezimalzahl zugelassen werden, entscheidet das Los.

§ 32 Härtefälle

- (1) Eine besondere Härte im Sinne von § 37 Abs. 2 Nr. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes liegt vor, wenn die Ablehnung des Zulassungsantrags für die Bewerberin oder den Bewerber mit Nachteilen verbunden wäre, die bei Anlegung eines strengen Maßstabes über das Maß der mit der Ablehnung üblicherweise verbundenen Nachteile erheblich hinausgehen.
- (2) Ein Fall besonderer Härte kommt in Betracht im Falle
 1. einer Schwerbehinderung im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. September 2021 (BGBl. I S. 4530),
 2. besonderer sozialer und familiärer Umstände der Bewerberin oder des Bewerbers,
 3. von Zeitverlusten bei der Aufnahme und Durchführung des Studiums, die von der Bewerberin oder dem Bewerber nicht zu vertreten sind,

Zum Inhaltsverzeichnis

4. der Erfüllung einer Dienstpflicht nach Art. 12a Abs. 1 oder 2 des Grundgesetzes, der Ableistung eines mindestens sechsmonatigen Dienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz, einer mindestens zweijährigen Dienstzeit als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz oder der Ableistung eines Jugendfreiwilligendienstes nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz,
 5. einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder einer mindestens dreijährigen beruflichen Tätigkeit, die mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung ausgeübt wurde,
 6. einer Unterbrechung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes für die Lehrämter im Lande Hessen aus zwingenden persönlichen Gründen, sofern die Ausbildung innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach der Entlassung fortgesetzt werden soll, oder
 7. von Zeitverlusten durch Spitzensport für Mitglieder des Olympiakaders, des Perspektivkaders, des Ergänzungskaders oder der Nachwuchskader 1 und 2 sowie durch den paralympischen Spitzensport für Mitglieder des Paralympickaders, des Perspektivkaders, der Nachwuchskader 1 und 2 sowie des Teamkaders.
- Nachweise über Tatsachen, die einen Fall besonderer Härte begründen, sind der Bewerbung beizufügen.
- (3) Die für Bewerberinnen und Bewerber mit Härte Merkmalen zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen werden nach folgenden Grundsätzen verteilt:
 1. Die in Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 6 genannten Härte Merkmale sind vor den in Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 genannten Härte Merkmalen zu berücksichtigen; dies gilt auch dann, wenn Bewerberinnen und Bewerber mehrere der in Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 genannten Härte Merkmale aufweisen,
 2. Bewerberinnen und Bewerber mit mehreren Härte Merkmalen werden grundsätzlich gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit weniger Härte Merkmalen vorrangig berücksichtigt und
 3. Bewerberinnen und Bewerber mit der gleichen Anzahl von Härte Merkmalen werden nach den in § 31 festgelegten Grundsätzen ausgewählt.

§ 33 Wartefälle

- (1) Für jede, zum jeweiligen Einstellungstermin nach § 30 Abs. 1 und 2 ordnungsgemäß eingegangene, jedoch erfolglose Bewerbung für die Zulassung zum pädagogischen Vorbereitungsdienst wird ein Wartepunkt angerechnet.
- (2) Die für Wartefälle nach § 37 Abs. 2 Nr. 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen werden nach der Anzahl der Wartepunkte vergeben.
- (3) Sind mehrere Bewerberinnen und Bewerber mit der gleichen Wartepunktzahl vorhanden, so wird zwischen ihnen nach den in § 31 festgelegten Grundsätzen ausgewählt.
- (4) Bewerberinnen und Bewerber, die ein im Hauptverfahren erhaltenes Einstellungsangebot ablehnen oder sich nicht innerhalb von fünf Jahren wieder bewerben, verlieren alle bis dahin erworbenen Wartepunkte.

§ 34 Ausbildungsstellen und Ausbildungsplätze

- (1) Das Kultusministerium legt die Anzahl der Ausbildungsstellen und Ausbildungsplätze sowie deren Aufgliederung nach Lehrämtern, Unterrichtsfächern und Fachrichtungen halbjährlich fest und weist sie der Hessischen Lehrkräfteakademie zu. Dabei sind die Kapazitäten der Studienseminare zu berücksichtigen.
- (2) Das Kultusministerium legt in einem Katalog fest, in welchen Unterrichtsfächern oder Fachrichtungen dringender Ausbildungsbedarf besteht und für welche Unterrichtsfächer oder Fachrichtungen und in welchem Umfang ein besonderes Zulassungsverfahren angewandt werden kann. Lehramts- und fächerspezifische Anforderungen können im Rahmen des Katalogs nach Satz 1 durch das Kultusministerium festgelegt werden.

§ 35 Zulassung

- (1) Die Zulassung von Bewerberinnen und Bewerbern erfolgt zunächst nach den in § 31 festgelegten Grundsätzen. Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die hierbei nicht berücksichtigt werden können, erfolgt danach eine Auswahl nach den in den §§ 32 und 33 festgelegten Grundsätzen.
- (2) Werden die in § 37 Abs. 2 Nr. 2 und 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes festgelegten Quoten nicht voll ausgeschöpft, so werden die noch freien Ausbildungsstellen nach den in § 31 festgelegten Grundsätzen besetzt.
- (3) Die Zulassung erfolgt grundsätzlich für die Fächer und Fachrichtungen der Prüfungen nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 bis 3. Stehen für diese Fächer oder Fachrichtungen keine Ausbildungskapazitäten mehr zur Verfügung, kann auch eine Zulassung für das Fach oder die Fachrichtung einer Erweiterungsprüfung erfolgen.
- (4) Beim Lehramt an Grundschulen werden die freien Ausbildungsstellen nach den Ausbildungskapazitäten für das Fach nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes vergeben.
- (5) Bei dem Lehramt an Hauptschulen und Realschulen, dem Lehramt an Gymnasien sowie dem Lehramt für Förderpädagogik werden die freien Ausbildungsstellen an Bewerberinnen und Bewerber vergeben, für deren beide Unterrichtsfächer oder Fachrichtungen jeweils ein freier Ausbildungsplatz vorhanden ist. Darüber hinaus können im Rahmen der dann noch freien Stellen Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden, die über ein Fach verfügen, für das nach § 34 Abs. 2 dringender Ausbildungsbedarf besteht.
- (6) Beim Lehramt an beruflichen Schulen werden die freien Ausbildungsstellen über die berufliche Fachrichtung vergeben.
- (7) Können die zur Verfügung stehenden freien Ausbildungsstellen für ein Lehramt in einzelnen Fächern oder Fachrichtungen nicht nach Abs. 3 bis 6 besetzt werden, werden diese Stellen in einem Nachrückverfahren vergeben. Daran nehmen Bewerberinnen und Bewerber teil, deren vollständige Anträge für den Beginn am 1. Mai verspätet bis zum 15. März und für den Beginn am 1. November verspätet bis zum 15. September des jeweiligen Jahres eingegangen sind.

Zum Inhaltsverzeichnis

§ 36 Zuweisung zu den Studienseminaren, Einstellung, Schwerbehinderte

- (1) Die Hessische Lehrkräfteakademie weist die nach den vorgenannten Kriterien einzustellenden Bewerberinnen und Bewerber einem Studienseminar zu und stellt sie ein. Dabei ist auf eine möglichst gleichmäßige Auslastung der Studienseminare zu achten. Der Zuweisungswunsch der Bewerberin oder des Bewerbers soll nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Ein Anspruch auf Zuweisung zu einem bestimmten Studienseminar besteht nicht.
- (2) Schwerbehinderte Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst werden bei Dienstantritt von der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars über ihre Rechte belehrt. Über die Gewährung des Nachteilsausgleichs sind Absprachen zu treffen, die von der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars aktenkundig zu machen sind.

§ 37 Besonderes Zulassungsverfahren zum pädagogischen Vorbereitungsdienst

- (1) In den in § 34 Abs. 2 festgelegten Fächern oder Fachrichtungen kann die Hessische Lehrkräfteakademie ein besonderes Zulassungsverfahren für Bewerberinnen und Bewerber nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 durchführen.
- (2) Für Bewerbungen gelten die in § 30 Abs. 1 festgelegten Bewerbungsfristen. Im Bereich der beruflichen Schulen können daneben Stellen in begründeten Ausnahmefällen aufgrund eines spezifischen schulischen Bedarfs über schulbezogene Stellenausschreibungen vergeben werden. Die Entscheidung trifft die Hessische Lehrkräfteakademie.
- (3) Mindestvoraussetzungen für die Zulassung im Verfahren nach Abs. 1 sind
 1. ein universitärer Abschluss, der kein Bachelorabschluss ist oder ein akkreditierter Masterabschluss in dem Fach oder in der Fachrichtung nach § 34 Abs. 2, der mindestens mit der Gesamtnote „befriedigend“ bewertet wurde,
 2. Studien- und Prüfungsleistungen, aus denen ein zweites Fach als Unterrichtsfach abgeleitet und anerkannt werden kann und
 3. einschlägige Berufserfahrungen, wenn die Zulassung für das Lehramt an beruflichen Schulen erfolgen soll.

Von der Berufserfahrung nach Nr. 3 kann abgesehen werden, wenn die besondere schulspezifische Bedarfssituation oder eine spezifische Bedarfssituation in einer Fachrichtung dies erfordert.

- (4) Bewerbungen für die Zulassung sind unter Beifügung der Unterlagen nach § 30 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 11 an die Hessische Lehrkräfteakademie zu richten. Die Unterlagen nach § 30 Abs. 2 Satz 1 Nr. 12 bis 15 sind erst nach der Auswahlentscheidung vorzulegen.
- (5) Die Hessische Lehrkräfteakademie prüft die Voraussetzungen für die Zulassung der Bewerberinnen und Bewerber zum pädagogischen Vorbereitungsdienst und führt dazu gegebenenfalls auch eine Eignungsüberprüfung durch. Art, Inhalt und Umfang des Verfahrens zur Eignungsüberprüfung legt die Hessische Lehrkräfteakademie fest. Sie kann Studienseminare mit der Durchführung des Verfahrens beauftragen und bestellt die

Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses. Sie oder er bestellt im Auftrag der Hessischen Lehrkräfteakademie zwei weitere fachkundige Mitglieder in den Prüfungsausschuss.

- (6) Der Prüfungsausschuss erstellt nach Abschluss des Verfahrens eine Rangliste der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber und leitet diese der Hessischen Lehrkräfteakademie zu. Unter Beachtung dieser Rangliste erfolgen die Einstellungen und Zuweisungen zu einem Studienseminar durch die Hessische Lehrkräfteakademie.
- (7) Die Hessische Lehrkräfteakademie nimmt in diesen Fällen die Gleichstellung nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 vor.

§ 38 Zulassungsverfahren zum Vorbereitungsdienst zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern

- 1) Bewerberinnen und Bewerber für den Vorbereitungsdienst zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern werden nur aufgrund spezifischen schulischen Bedarfs über schulbezogene Stellenausschreibungen zum Vorbereitungsdienst zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern zugelassen. Die Ausbildungsstellen werden spätestens acht Monate vor dem jeweiligen Einstellungstermin öffentlich ausgeschrieben. Die Hessische Lehrkräfteakademie verwaltet diese Ausbildungsstellen und verteilt sie, orientiert an der Lehrkräftestellenzuweisung des Kultusministeriums, auf die Staatlichen Schulämter. Tauschverfahren zwischen den Staatlichen Schulämtern sind im Benehmen mit der Hessischen Lehrkräfteakademie möglich.
- (2) Voraussetzung für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern ist eine Eignungsprüfung. Bei der Bewerbung für diese Eignungsprüfung sind folgende Mindestvoraussetzungen nachzuweisen:
 1. der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung in der entsprechenden Fachrichtung,
 2. eine mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung, die mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung nach Abschluss der einschlägigen Berufsausbildung ausgeübt wurde, und
 3. in allen beruflichen Fachrichtungen
 - a) der Abschluss einer einschlägigen mindestens zweijährigen Fachschule,
 - b) eine einschlägige Meisterprüfung oder
 - c) ein anderer Abschluss mit entsprechender einschlägiger Qualifikation.

Die Hessische Lehrkräfteakademie erkennt im Bedarfsfall die Gleichwertigkeit anderer Prüfungen oder Qualifikationen an.
- (3) Der Bewerbung sind der vollständig ausgefüllte Bewerbungsbogen, die Unterlagen nach § 30 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 bis 10 und Kopien aller Schulabschluss-, Ausbildungsabschluss- und Meisterprüfungszeugnisse sowie Nachweise der berufspraktischen Tätigkeiten beizufügen. Im Fall begründeter Zweifel an der Echtheit der vorgelegten Unterlagen oder der Richtigkeit von Angaben dürfen von der Bewerberin oder dem Bewerber beglaubigte Kopien oder Originale verlangt werden. Die

Zum Inhaltsverzeichnis

Unterlagen nach § 30 Abs. 2 Satz 1 Nr. 12 und 13 sind erst nach der Auswahlentscheidung vorzulegen.

- (4) Die Hessische Lehrkräfteakademie prüft die Voraussetzungen für die Zulassung der Bewerberinnen und Bewerber zur Eignungsüberprüfung. Sie legt Art, Inhalt und Umfang des Verfahrens zur Eignungsüberprüfung der Bewerberinnen und Bewerber fest und bestellt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses bestellt im Auftrag der Hessischen Lehrkräfteakademie zwei weitere fachkundige Mitglieder, davon ein Mitglied der Schulleitung, in den Prüfungsausschuss. Die Hessische Lehrkräfteakademie kann Studienseminare mit der Durchführung des Verfahrens beauftragen.
- (5) Die Eignungsüberprüfung beginnt mit einer zweistündigen schriftlichen Überprüfung. Sie dient der Feststellung der fachlichen, sprachlichen und didaktischen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber. Wird diese mit „bestanden“ bewertet, werden eine zwanzigminütige unterrichtspraktische Überprüfung der berufs- und arbeitspädagogischen Fähigkeiten und ein in der Regel zwanzigminütiges Eignungsgespräch durchgeführt. Bewerberinnen und Bewerber, die sich zeitgleich auf Ausbildungsstellen an verschiedenen Studienseminaren bewerben, legen die schriftliche Prüfung nur an einem Studienseminar ab. Der schriftliche Teil der Eignungsüberprüfung ist für jeden Einstellungstermin erneut abzulegen. Der schriftliche Teil der Eignungsüberprüfung ist bei nicht ausreichenden fachlichen oder sprachlichen Leistungen nicht bestanden. Satz 3 ist nicht anzuwenden, soweit eine unterrichtspraktische Prüfung wegen des eingeschränkten Unterrichtsbetriebs aufgrund höherer Gewalt nicht durchgeführt werden kann. An die Stelle der unterrichtspraktischen Prüfung tritt ein Kolloquium, in dem die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat mit dem Prüfungsausschuss mündlich die Ausarbeitung aus der schriftlichen Überprüfung erörtert. Dabei finden die planerischen Überlegungen, fachliche Aspekte und die methodische Umsetzung auch im Hinblick auf einen möglichen Medieneinsatz Berücksichtigung.
- (6) Die unterrichtspraktische Überprüfung und das Eignungsgespräch nach Abs. 5 Satz 3 werden mit Punkten nach Anlage 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes bewertet. Die Punkte der unterrichtspraktischen Überprüfung zählen dreifach, die Punkte des Eignungsgesprächs zweifach. Die Summe der so gewichteten Punkte ergibt die insgesamt erreichte Punktzahl.
- (7) Der Prüfungsausschuss erstellt nach Abschluss des Verfahrens eine Rangliste der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber und leitet diese der Hessischen Lehrkräfteakademie zu. In die Rangliste werden nur Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen, die in der unterrichtspraktischen Überprüfung und im Eignungsgespräch jeweils mindestens fünf Punkte erzielt haben.
- (8) Die Hessische Lehrkräfteakademie unterbreitet der am besten geeigneten Bewerberin oder dem am besten geeigneten Bewerber ein Einstellungsangebot. Stimmt die Bewerberin oder der Bewerber zu, erfolgt die Einstellung in den Vorbereitungsdienst

zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern sowie die Zuweisung zu einem Studienseminar und der Ausbildungsschule.

§ 39 Zuweisung zu den Ausbildungsschulen

- (1) Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars weist im Benehmen mit der jeweiligen Schulleitung die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst einer Ausbildungsschule zu. Dabei ist durch die Ausbildungsschule sicherzustellen, dass an dieser Schule Unterricht in den Ausbildungsfächern oder -fachrichtungen der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst erteilt wird. Wünsche der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sollen nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Ein Anspruch auf Zuweisung zu einer bestimmten Ausbildungsschule besteht nicht.
- (2) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst für das Lehramt für Förderpädagogik können auch allgemeinbildenden Schulen zugewiesen werden, wenn dort Schülerinnen und Schüler mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen im inklusiven Unterricht beschult werden. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Förderschulen können unterschiedlichen Schulen für die Ausbildung im Fach und in der Fachrichtung zugewiesen werden, wenn dies aus Gründen der Organisation der Ausbildung erforderlich ist.
- (3) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Gymnasien können unterschiedlichen Schulen für die Ausbildung in der Sekundarstufe I und II zugewiesen werden, wenn dies aus Gründen der Organisation der Ausbildung erforderlich ist.
- (4) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst für das Lehramt an beruflichen Schulen können unterschiedlichen Schulen für die Ausbildung im Fach und in der Fachrichtung zugewiesen werden, wenn dies aus Gründen der Organisation der Ausbildung erforderlich ist.

§ 40 Wechsel des Studienseminars oder der Ausbildungsschule

- (1) Ein Wechsel des Studienseminars ist zulässig. Die Entscheidung trifft die Hessische Lehrkräfteakademie auf begründeten schriftlichen Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst im Benehmen mit den Leiterinnen und Leitern der betroffenen Studienseminare.
- (2) Ein Wechsel der Ausbildungsschule ist zulässig, wenn beim Verbleib an der bisherigen Ausbildungsschule eine Beeinträchtigung der Ausbildung zu erwarten ist. Die Entscheidung trifft die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars im Benehmen mit den Leitungen der betroffenen Ausbildungsschulen und dem jeweils zuständigen Staatlichen Schulamt (§ 95 Abs. 1 Satz 1 des Schulgesetzes in der jeweils geltenden Fassung).

Zum Inhaltsverzeichnis

Zweiter Abschnitt – Pädagogische Ausbildung

§ 41 Ziele und Inhalte

- (1) Die Ausbildung soll die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst befähigen, Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichen Lernausgangslagen
1. zu unterrichten,
 2. zu erziehen, zu beraten und zu betreuen und
 3. deren Lernstände und Lernfortschritte zu diagnostizieren, zu fördern und zu beurteilen.
- Sie soll die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst darüber hinaus befähigen, sich an Entwicklungsprozessen der Schule zu beteiligen und ihre eigenen Kompetenzen ständig weiterzuentwickeln.
- (2) In der Ausbildung sollen die während des Studiums erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Fachwissenschaften, Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften in engem Bezug zum erteilten Unterricht so vertieft und erweitert werden, dass die in § 1 Abs. 2 und 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes genannten Kompetenzen im Handeln der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst sichtbar werden. Dies gilt entsprechend auch für die Ausbildung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern.
- (3) Die Ausbildung basiert auf einem Kerncurriculum nach § 7 Abs. 2 Nr. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes. Es konkretisiert die Ziele nach Abs. 1 und 2 und legt die zu erwerbenden Kompetenzen und die ausbildungsdidaktischen Prinzipien fest.
- (4) Die Studienseminare haben die Aufgabe, die Inhalte der Lehrkräftebildung nach § 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes in die Module und Ausbildungsveranstaltungen zu integrieren.
- (5) Während der Ausbildung haben für die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst Ausbildungsbelange Vorrang.

§ 42 Ausbildungsdauer

- (1) Ein Ausbildungsvorsprung zur Verkürzung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes nach § 38 Abs. 4 Nr. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes kann insbesondere nachgewiesen werden durch
1. eine eigenverantwortliche Unterrichtstätigkeit an Schulen vor Beginn der Ausbildung,
 2. Teile einer auf das Berufsbild einer Lehrkraft ausgerichteten Ausbildung, die auf die Ausbildung angerechnet werden können, oder
 3. hervorragende Leistungen während der Ausbildung.
- Diese Vorleistungen werden von der Hessischen Lehrkräfteakademie nach Inhalt und Umfang im Hinblick auf die Module der Ausbildung geprüft und ihnen entsprechend zugeordnet.
- (2) Bei einer Verkürzung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes wird die Zahl der Module, Unterrichtsbesuche und Ausbildungsveranstaltungen reduziert. Die Festlegung trifft die Hessische Lehrkräfteakademie im Benehmen mit der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars. In der verkürzten Ausbildung sind mindestens vier Module zu absolvieren. Es muss sichergestellt sein, dass in jedem Fach und in jeder Fachrichtung ein Modul nach § 44 Abs. 2 Nr. 1 belegt worden ist.
- (3) In den Fällen des Abs. 2 werden zur Bewertung des

Ausbildungsstandes nach § 42 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes die aufgrund der Verkürzung nicht vorliegenden Modulbewertungen durch den Durchschnitt der vorliegenden Modulbewertungen ersetzt. Dabei bleiben Nachkommastellen unberücksichtigt.

- (4) Der Antrag auf Verkürzung ist innerhalb der ersten neun Monate des pädagogischen Vorbereitungsdienstes zu stellen.
- (5) Die Verlängerung des pädagogischen Vorbereitungsdienstes nach § 38 Abs. 4 Nr. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes kann insbesondere erfolgen, wenn
1. krankheitsbedingte Ausfallzeiten von mehr als vier zusammenhängenden Wochen während der Hauptsemester oder dem Prüfungssemester vorliegen oder
 2. aus Gründen, die die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst nicht zu vertreten hat, die Zweite Staatsprüfung oder die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern in dem nach dieser Verordnung vorgegebenen Zeitraum nicht stattfinden kann.
- Über die Anrechenbarkeit von Modulen und damit gegebenenfalls verbundene Auflagen entscheidet die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars.
- (6) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst können eine Teilzeitbeschäftigung nach § 38 Abs. 5 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes grundsätzlich nur zum Beginn eines Hauptsemesters beantragen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann im Umfang von 50 Prozent oder von 66 Prozent gewährt werden.
- (7) Die Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50 Prozent kann für ein oder für beide Hauptsemester beantragt werden. Wird die Teilzeitbeschäftigung für ein Hauptsemester beantragt, erweitert sich die Ausbildung auf insgesamt drei Hauptsemester. Im Fall der Beantragung für zwei Hauptsemester erweitert sich die Ausbildung auf vier Hauptsemester. Der pädagogische Vorbereitungsdienst verlängert sich im Fall von Satz 2 auf 27 Monate, im Fall von Satz 3 auf 33 Monate.
- (8) Die Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 66 Prozent kann nur für beide Hauptsemester beantragt werden. In diesem Fall erweitert sich die Ausbildung auf insgesamt drei Hauptsemester. Der pädagogische Vorbereitungsdienst verlängert sich auf 27 Monate.
- (9) Die Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 6 bis 8 darf nur bewilligt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Ausbildung in allen Unterrichtsfächern oder in einem Unterrichtsfach und einer Fachrichtung gewährleistet ist. Es ist möglich, die entsprechenden Module nacheinander zu besuchen. Es muss weiterhin sichergestellt sein, dass der eigenverantwortliche Unterricht in allen Unterrichtsfächern oder in einem Unterrichtsfach und einer Fachrichtung während der Ausbildung in den jeweiligen Fachmodulen durchgängig erteilt werden kann. Die Ausbildungsveranstaltungen nach § 45 Abs. 2 Nr. 2 und 3 sollen begleitend während der gesamten Teilzeitbeschäftigung angeboten werden.
- (10) Über die jeweiligen Anträge entscheidet die Hessische Lehrkräfteakademie auf der Grundlage einer Stellungnahme der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars. In der Regel sollen Anträge nach Abs. 6 bis 8 mindestens zwei Monate vor dem

Zum Inhaltsverzeichnis

gewünschten Beginn im ausbildenden Studienseminar eingehen. Der Antrag ist zeitnah, gemeinsam mit der schriftlichen Darstellung der Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung im pädagogischen Vorbereitungsdienst, an die personalverwaltende Stelle in der Hessischen Lehrkräfteakademie weiterzuleiten.

§ 43 Umfang und Gestaltung

- (1) Bei der Verteilung der Module, Ausbildungsveranstaltungen, Unterrichtsverpflichtungen und weiterer schulischer Belange ist auf eine möglichst ausgewogene Arbeitsbelastung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst über 21 Monate zu achten. Schulische Belange sind insbesondere Veranstaltungen außerhalb des Unterrichts wie Gesamt- und Teilkonferenzen, Elternabende, Elternbesuche, Wandertage, Schulfahrten, Sportveranstaltungen, kulturelle Veranstaltungen und Projekte.
- (2) Für Veranstaltungen des Studienseminars ist die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst an einem vollen Tag und grundsätzlich an einem weiteren halben Tag pro Woche von allen schulischen Veranstaltungen freizustellen.
- (3) Der Ausbildungsunterricht umfasst
1. in der Einführungsphase zehn Wochenstunden oder deren Entsprechung in der jeweiligen Schulform, abzuleisten in Hospitationen und angeleitetem Unterricht und
 2. in beiden Hauptsemestern und im Prüfungssemester je zehn bis zwölf Wochenstunden eigenverantworteter Unterricht.
- Die Hospitationen betragen in jedem Semester mindestens zwei Wochenstunden. Im Fall der Ausbildung für das Lehramt an Grundschulen soll die Hospitation jeweils in dem Fach erfolgen, in dem keine Modulveranstaltung durchgeführt wird. Gegenüber der Seminarleitung hat jede Lehrkraft im Vorbereitungsdienst einen Nachweis über die Durchführung der Hospitationen sowie des angeleiteten und eigenverantworteten Unterrichts durch die Vorlage eines Stundenplans zu erbringen. Der eigenverantwortete Unterricht nach Satz 1 Nr. 2 wird mindestens zwei bis zu vier Unterrichtsstunden durch eine Mentorin oder einen Mentor betreut, die oder der in diesem Unterricht anwesend ist. Der Einsatz in Klassen mit inklusiver Beschulung ist zulässig.
- (4) Im Einvernehmen mit der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst und der Leiterin oder dem Leiter der Ausbildungsschule kann die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars eine von Abs. 3 abweichende Regelung treffen, sofern pädagogische oder schulische Gründe dies erfordern und keine Beeinträchtigung der Ausbildung zu erwarten ist.
- (5) Sofern an der Ausbildungsschule keine den Ausbildungsbelangen entsprechenden Einsatzmöglichkeiten gegeben sind oder besonders schwierige Ausbildungsbedingungen vorliegen oder aus sonstigen zwingenden Gründen die Anwesenheit einer zusätzlichen Lehrkraft geboten ist, kann eine von Abs. 3 abweichende Regelung getroffen werden. Darüber entscheidet die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars im Einvernehmen mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter.
- (6) Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst soll nur in begründeten Ausnahmefällen zu Vertretungsstunden herangezogen werden.

Dabei ist darauf zu achten, dass ein Einsatz möglichst nur in den Lerngruppen und Fächern oder Fachrichtungen stattfindet, in denen sie unterrichtet.

- (7) Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars bestimmt eine Ausbilderin oder einen Ausbilder, die oder der die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst kontinuierlich während der gesamten Ausbildung berät. Auf begründeten Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst hin kann die beratende Ausbilderin oder der beratende Ausbilder gewechselt werden. Die Entscheidung trifft die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars.
- (8) Im Falle des zeitlichen Zusammentreffens von Veranstaltungen des Studienseminars und der Ausbildungsschulen entscheidet die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars im Benehmen mit der Leitung der Ausbildungsschulen nach Anhörung der betroffenen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst über den Vorrang nach § 41 Abs. 5. In der Einführungsphase haben Seminarveranstaltungen grundsätzlich Vorrang.

§ 44 Module und Modulbewertung

- (1) Module bestehen inhaltlich und organisatorisch aus aufeinander bezogenen Modulveranstaltungen, in denen in der Wechselwirkung von Theorie und Unterrichtspraxis die grundlegenden Kompetenzen für die Tätigkeit als Lehrkraft erworben werden sollen. Die Inhalte und zu erwerbenden Kompetenzen sind dabei mit anderen Ausbildungsinhalten und dort zu erwerbenden Kompetenzen vernetzt oder bauen auf diese auf. Die in § 1 Abs. 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes genannten Inhalte finden in den Modulen besondere Berücksichtigung. Die Dauer eines Moduls erstreckt sich über ein Hauptsemester oder über die Zeit des Prüfungssemesters bis zur Zulassung zur Prüfung. In die Module integriert sind Unterrichtsbesuche. Die begleitete Ausbildungszeit für Veranstaltungen des Studienseminars beträgt in jedem Modul 20 Zeitstunden. Modulveranstaltungen können nach Entscheidung der Seminarleitung auch in elektronischer Form abgehalten werden. Die begleitete Ausbildungszeit nach Satz 6 wird durch die Teilnahme an der Modulveranstaltung in elektronischer Form erfüllt. Die vollständige Durchführung eines Moduls in elektronischer Form ist nur mit Zustimmung der Hessischen Lehrkräfteakademie möglich.
- (2) Module nach § 38 Abs. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes sind
1. vier Module zum Kompetenzbereich Unterrichten in den Fächern oder Fachrichtungen,
 2. ein Modul Diagnostizieren, Fördern, Beurteilen und
 3. zwei lehramtsspezifische Module.
- Ein Modul liegt im Prüfungssemester.
- (3) Die Module des Kompetenzbereichs Unterrichten in den Fächern oder Fachrichtungen verteilen sich
1. für das Lehramt an Grundschulen auf das Langfach nach § 10 Abs. 2 Satz 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes sowie auf die zwei anderen Unterrichtsfächer nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 5 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes,
 2. für das Lehramt an Hauptschulen und Realschulen und für das Lehramt an Gymnasien auf die beiden Unterrichtsfächer,

Zum Inhaltsverzeichnis

3. für das Lehramt an beruflichen Schulen und für das Lehramt für Förderpädagogik auf die Fachrichtung und das Unterrichtsfach oder

4. für den Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern auf die berufliche Fachrichtung und die arbeitstechnischen Fächer.

Im Fall der Nr. 1 erstreckt sich die Ausbildung im Langfach nach § 10 Abs. 2 Satz 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes auf je ein Modul pro Hauptsemester. Die Ausbildung in den beiden anderen Unterrichtsfächern nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 5 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes verteilt sich je Unterrichtsfach auf ein Hauptsemester, im Fall der Verkürzung nach § 38 Abs. 4 Nr. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes auf ein Hauptsemester und abweichend von Abs. 2 Satz 2 auf das Prüfungssemester. Dabei entscheidet die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zu Beginn der Einführungsphase, in welchem Unterrichtsfach sie im ersten und in welchem Unterrichtsfach sie im zweiten Hauptsemester ausgebildet wird.

(4) Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars überträgt einer Ausbilderin oder einem Ausbilder die Aufgaben einer oder eines Modulzuständigen. Grundsätzlich führt die oder der Modulzuständige die Modulveranstaltungen sowie die Unterrichtsbesuche durch. Sie oder er nimmt die Aufgaben nach § 41 Abs. 4 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes wahr. Sind mehrere Ausbilderinnen und Ausbilder an der Durchführung eines Moduls beteiligt, werden deren Teilbewertungen von der oder dem Modulzuständigen zu einer Gesamtbewertung zusammengeführt.

(5) Modulveranstaltungen können mit anderen Trägereinrichtungen der Lehrkräftebildung gemeinsam durchgeführt werden. Die Gesamtverantwortung der oder des Modulzuständigen bleibt unberührt.

(6) Zur Feststellung der Leistung in der praktischen Unterrichtstätigkeit nach § 41 Abs. 2 und 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes finden in jedem Modul grundsätzlich zwei Unterrichtsbesuche statt. Unterrichtsbesuche bei einer Lehrkraft im Vorbereitungsdienst werden auch als gemeinsame Unterrichtsbesuche von Ausbilderinnen oder Ausbildern für mehrere Module durchgeführt. Eine Ausbilderin oder ein Ausbilder darf dabei nicht zwei Unterrichtsbesuche von zwei von ihr oder ihm betreuten Modulen zu einem Unterrichtsbesuch zusammenfassen. Darüber hinaus darf je Modul nach Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 4 höchstens ein Unterrichtsbesuch mit einem Unterrichtsbesuch für das Modul nach Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 verbunden werden.

(7) Für die Unterrichtsbesuche in den Fachmodulen legt die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst pro Fach oder Fachrichtung jeweils zwei Unterrichtsentwürfe, im Lehramt für Grundschulen in jedem Fachmodul einen Unterrichtsentwurf vor. Für alle anderen Unterrichtsbesuche ist die Vorlage einer Unterrichtsskizze ausreichend.

(8) Der Unterrichtsentwurf umfasst die Verschriftlichung der Planung der Unterrichtsstunde, insbesondere

1. deren Ziele,

2. die didaktische Schwerpunktsetzung und den geplanten Verlauf des Unterrichts einschließlich der jeweiligen Begründungszusammenhänge und

3. eine begründete Darstellung der zugehörigen längerfristigen Unterrichtszusammenhänge, in die die Unterrichtsstunde eingebunden ist.

Die Unterrichtsskizze umfasst die Verschriftlichung der Planung der Unterrichtsstunde, insbesondere

1. deren Ziele und
2. die didaktische Schwerpunktsetzung und den geplanten Verlauf des Unterrichts.

In der Unterrichtsskizze sind die zentralen Überlegungen für die Planung der konkreten Unterrichtsstunde und der zugehörigen längerfristigen Unterrichtszusammenhänge darzulegen. Grundsätzlich soll der Unterrichtsentwurf einen Umfang von acht Seiten, die Unterrichtsskizze einen Umfang von vier Seiten nicht überschreiten.

(9) Die Planung und Durchführung der praktischen Unterrichtstätigkeit sowie deren Erörterung bilden die Grundlage für die Bewertung der Leistung der praktischen Unterrichtstätigkeit nach § 41 Abs. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes. Abs. 14 bleibt unberührt.

(10) Schriftliche Bescheinigungen über die Teilnahme am jeweiligen Modul und dessen Bewertung werden von der oder dem Modulzuständigen ausgestellt. Die oder der Modulzuständige erörtert der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst die Bewertung mündlich. Es erfolgt eine Dokumentation für das fortlaufende Portfolio nach § 2 Abs. 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes.

(11) Eine Modulprüfung nach § 41 Abs. 6 Satz 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des nicht bestandenen Moduls stattfinden. Sie besteht aus einer Lehrprobe. Die Modulprüfung wird aufgrund von Planung, Durchführung und Erörterung einer Unterrichtsstunde nach § 24 Abs. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes bewertet. Die Modulprüfung wird durch die Leiterin oder den Leiter des Studienseminars oder im Vertretungsfalle durch ihre oder seine ständige Vertretung und zwei durch sie oder ihn beauftragte Ausbilderinnen oder Ausbilder durchgeführt und bewertet.

(12) Der Ausgleich nach § 41 Abs. 6 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes ist erfolgt, wenn die Summe der Bewertungen von Modul und Modulprüfung mindestens zehn Punkte beträgt. In diesem Fall ist für die Bewertung des Moduls, die nach § 42 Abs. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes in die Gesamtbewertung einfließt, die so errechnete Summe durch zwei zu teilen. Bei der errechneten Punktzahl bleiben Nachkommastellen unberücksichtigt.

(13) Eine schriftliche Bescheinigung über die Teilnahme an der Modulprüfung wird von der Leiterin oder vom Leiter des Studienseminars ausgestellt. Sie enthält die ursprüngliche Modulbewertung, die Bewertung der Modulprüfung, die Feststellung des Ausgleichs oder des endgültigen Nichtbestehens des Moduls sowie im Falle des Ausgleichs die Bewertung nach

Zum Inhaltsverzeichnis

Abs. 9.

§ 45 Ausbildungsveranstaltungen

(1) Ausbildungsveranstaltungen bereiten die Arbeit in den Modulen vor und ergänzen sie. § 44 Abs. 1 Satz 7 bis 9 gelten entsprechend.

(2) Folgende Ausbildungsveranstaltungen sind für alle Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst verbindlich:

1. eine Einführungsveranstaltung in der Einführungsphase mit einer begleiteten Ausbildungszeit für Veranstaltungen des Studienseminars von 50 Zeitstunden,

2. eine Ausbildungsveranstaltung Erziehen, Beraten, Betreuen mit einer begleiteten Ausbildungszeit für Veranstaltungen des Studienseminars von 20 Zeitstunden,

3. eine Ausbildungsveranstaltung Beratung und Reflexion von beruflichen Handlungssituationen über die Gesamtdauer des pädagogischen Vorbereitungsdienstes mit einer begleiteten Ausbildungszeit für Veranstaltungen des Studienseminars von 40 Zeitstunden, in deren Verlauf zwei Unterrichtsbesuche mit dem Ziel der Beratung durchgeführt werden, zuzüglich mindestens 10 Zeitstunden eigenverantwortlicher Arbeit und

4. eine Ausbildungsveranstaltung zum Innovieren in Unterricht und Schule mit dem Schwerpunkt bildungspolitisch relevanter Fragestellungen mit einer begleiteten Ausbildungszeit für Veranstaltungen des Studienseminars von 30 Zeitstunden.

(3) Die Ausbildungsveranstaltungen enthalten auch Angebote zur Kompensation, Spezialisierung und Profilbildung.

(4) Auf Antrag der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst können Ausbildungsveranstaltungen ersetzt werden durch besondere Ausbildungsveranstaltungen anderer Trägereinrichtungen der Lehrkräftebildung oder durch Ausbildungsveranstaltungen wie Betriebspraktika oder Erkundungen bis zu einer Gesamtdauer von drei Monaten. Diese besonderen Ausbildungsmaßnahmen sind jeweils von der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars zu genehmigen.

(5) § 44 Abs. 5 gilt für Ausbildungsveranstaltungen entsprechend.

(6) Über die Teilnahme an den jeweiligen Ausbildungsveranstaltungen werden schriftliche Bescheinigungen ausgestellt.

§ 46 aufgehoben

§ 47 Gutachten der Schulleiterin/des Schulleiters

(1) In dem Gutachten nach § 42 Abs. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes wird beurteilt, in welchem Umfang die Ziele nach § 41 Abs. 1 und 2 erfüllt worden sind. Die Beurteilung enthält auch Aussagen zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben. Die Hessische Lehrkräfteakademie kann Richtlinien für die formale Gestaltung festlegen.

(2) Mit der Meldung zur Prüfung legt die Schulleiterin oder der Schulleiter das Gutachten beim zuständigen Studienseminar vor. Der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst ist eine Durchschrift des Gutachtens auszuhändigen.

Dritter Abschnitt – Zweite Staatsprüfung und Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern

§ 48 Meldung und Zulassung

(1) Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst meldet sich spätestens zwei Monate nach Beginn des Prüfungssemesters schriftlich bei der Leiterin oder dem Leiter des Studienseminars zur Prüfung an.

(2) Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst hat mit der Meldung zur Prüfung vorzulegen:

1. die Dokumentation nach § 41 Abs. 5 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes,
2. einen Nachweis über die Befähigung zum Leisten Erster Hilfe, der nicht älter als drei Jahre ist und
3. eine schriftliche Erklärung darüber, ob die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst mit der Teilnahme von Gästen an der Prüfung einverstanden ist.

§ 49 Zeitpunkt und Organisation

(1) Die Zweite Staatsprüfung und die Prüfung zum Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern finden in der Regel zwischen dem 15. April und dem 31. Juli eines Jahres oder zwischen dem 15. Oktober und dem 31. Januar des Folgejahres statt.

(2) Die Prüfung nach Abs. 1 wird an dem Studienseminar und an der Ausbildungsschule abgelegt, an denen die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zuletzt ausgebildet wurde. Das Studienseminar organisiert die Prüfung in Absprache mit der Hessischen Lehrkräfteakademie und der Ausbildungsschule.

(3) Den Prüfungstermin legt die Hessische Lehrkräfteakademie auf Vorschlag der Leiterin oder des Leiters des Studienseminars fest. Die unterrichtspraktische Prüfung und die mündliche Prüfung finden grundsätzlich am selben Tag statt. Feststellung, Bekanntgabe und Begründung der Gesamtnote und der Gesamtbewertung durch den Prüfungsausschuss nach § 50 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes erfolgen unmittelbar im Anschluss an die mündliche Prüfung. Ausnahmen von diesen Grundsätzen müssen schriftlich begründet werden. Der Prüfungstermin ist der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst spätestens vier Wochen vorher durch die Leiterin oder den Leiter des Studienseminars bekannt zu geben.

(4) Alle zur Feststellung der Gesamtbewertung erforderlichen Unterlagen müssen dem Prüfungsausschuss am Prüfungstag vorliegen.

§ 50 Unterrichtspraktische Prüfung

(1) Die unterrichtspraktische Prüfung nach § 47 Abs. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes erfolgt in den Unterrichtsfächern oder in dem Unterrichtsfach und der Fachrichtung der Ausbildung. Sie wird als Einzelprüfung in einer der Prüfungskandidatin oder dem Prüfungskandidaten bekannten Lerngruppe durchgeführt; Abs. 14 bleibt unberührt.

(2) Hat die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst einen erheblichen Teil ihrer Unterrichtsverpflichtung im inklusiven Unterricht abgeleistet, können Prüfungslehrproben in einer solchen

Zum Inhaltsverzeichnis

- Lerngruppe erfolgen.
- (3) Die Prüfungen nach § 47 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes werden in einer der folgenden Formen durchgeführt:
1. als eine Prüfungslehrprobe in einer Lerngruppe im Rahmen eines gestalteten Vormittags oder eines Projekts im Umfang von mindestens zwei, höchstens zweieinhalb Zeitstunden einschließlich der Pausenzeiten oder
 2. als eine Prüfungslehrprobe fächerverbindend in einer Lerngruppe im Umfang einer Doppelstunde.
- (4) Die Vorlage des Unterrichtsentwurfes nach § 47 Abs. 1 Satz 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes erfolgt in dem Unterrichtsfach, in welchem die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst aufgrund ihrer Festlegung nach § 44 Abs. 3 Satz 4 im ersten Hauptsemester ausgebildet wurde.
- (5) Für das Lehramt an Hauptschulen und Realschulen können die Prüfungslehrproben nicht in Lerngruppen des gymnasialen Bildungsgangs oder des Bildungsgangs der Grundschule erfolgen. In schulformübergreifenden Schulformen, die eine Differenzierung in drei Leistungsniveaus vornehmen, kann die unterrichtspraktische Prüfung nicht in Lerngruppen des höchsten Leistungsniveaus stattfinden.
- (6) Für das Lehramt für Förderpädagogik ist die unterrichtspraktische Prüfung in Lerngruppen der Förderschule oder in Lerngruppen mit inklusivem Unterricht durchzuführen. Im Fall des § 39 Abs. 2 Satz 2 kann die unterrichtspraktische Prüfung auch in einer Lerngruppe der Förderschule und in einer Lerngruppe mit inklusivem Unterricht durchgeführt werden.
- (7) Für das Lehramt an Gymnasien ist eine Prüfungslehrprobe in der Sekundarstufe I des gymnasialen Bildungsgangs oder der integrierten Gesamtschule und eine Prüfungslehrprobe in der gymnasialen Oberstufe oder dem beruflichen Gymnasium durchzuführen. Wenn eine Prüfungslehrprobe in der Sekundarstufe I der integrierten Gesamtschule in einem Fach stattfindet, in dem eine Differenzierung in Leistungsniveaus vorgenommen wird, muss die Prüfungslehrprobe in einer Lerngruppe des höchsten Leistungsniveaus stattfinden.
- (8) Für das Lehramt an beruflichen Schulen sollen die Prüfungslehrproben nach Möglichkeit in verschiedenen Schulformen durchgeführt werden.
- (9) Für den Erwerb der Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern werden die Prüfungslehrproben in einer der folgenden Formen durchgeführt:
1. in zwei Unterrichtsstunden in zwei Lerngruppen,
 2. in einer Doppelstunde in einer Lerngruppe oder
 3. in einer Lerngruppe im Rahmen eines Projekts im Umfang von mindestens zwei, höchstens zweieinhalb Zeitstunden einschließlich der Pausenzeiten.
- (10) In inklusiven Lerngruppen kann auf Antrag die Prüfungslehrprobe von einer Prüfungskandidatin oder einem Prüfungskandidaten für das Lehramt für Förderpädagogik gemeinsam mit einer Prüfungskandidatin oder einem Prüfungskandidaten für das Lehramt an Grundschulen, für das Lehramt an Haupt- und Realschulen oder für das Lehramt an Gymnasien durchgeführt

werden. Der Antrag ist von beiden zu Prüfenden bei der Hessischen Lehrkräfteakademie zu stellen.

- (11) Für jede Lehrprobe legt die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat einen Unterrichtsentwurf nach § 44 Abs. 8 Satz 1 und 3, im Fall der Prüfungslehrproben für das Lehramt an Grundschulen zwei Unterrichtsskizzen nach § 44 Abs. 8 Satz 2 und 3 vor. In den Fällen des § 47 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes soll der Unterrichtsentwurf einen Umfang von zwölf Seiten nicht überschreiten. Soweit im Lehramt an Grundschulen die unterrichtspraktische Prüfung nach § 47 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes durchgeführt wird, soll die Unterrichtsskizze einen Umfang von sechs Seiten nicht überschreiten. Dem Studienseminar, der Ausbildungsschule und den Mitgliedern des Prüfungsausschusses ist jeweils eine Ausfertigung jedes Unterrichtsentwurfes und jeder Unterrichtsskizze in geeigneter Form spätestens zwei Werktage vor der Prüfung zuzuleiten.
- (12) Nach Abschluss der Prüfungslehrproben erörtert die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat vor dem Prüfungsausschuss mündlich Planung und Durchführung der Unterrichtsstunde. Fragen an die Prüfungskandidatin oder den Prüfungskandidaten können durch die Mitglieder des Prüfungsausschusses gestellt werden. Die Erörterung dauert in der Regel 45 Minuten, für das Lehramt an Grundschulen in der Regel 35 Minuten. Für das Lehramt an Grundschulen erörtert die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat vor dem Prüfungsausschuss zusätzlich den vorgelegten Unterrichtsentwurf im dritten Prüfungsfach nach § 47 Abs. 1 Satz 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes. Die Erörterung dauert in der Regel 20 Minuten.
- (13) Der Prüfungsausschuss bewertet jede Prüfungslehrprobe nach § 24 Abs. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes aufgrund von Planung, Durchführung und Erörterung des Unterrichts der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten. Abweichend hierzu erfolgt im Lehramt für Grundschulen die Bewertung des Unterrichtsentwurfes in dem Unterrichtsfach, in welchem die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst aufgrund ihrer Festlegung nach § 44 Abs. 3 Satz 4 im ersten Hauptsemester ausgebildet wurde, ausschließlich aufgrund der Planung.
- (14) Soweit es wegen des eingeschränkten Unterrichtsbetriebes aufgrund höherer Gewalt nicht möglich ist, Prüfungslehrproben mit Lerngruppen durchzuführen, werden die Prüfungslehrproben nach § 47 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes und deren Bewertung nach Abs. 13 auf die Anfertigung von Unterrichtsentwürfen und deren Erörterung mit dem Prüfungsausschuss beschränkt. Die unterrichtspraktische Prüfung wird abweichend von Abs. 1 bis 12 wie folgt durchgeführt:
1. die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat legt zwei Unterrichtsentwürfe, im Fall der Prüfung für das Lehramt an Grundschulen zwei Unterrichtsskizzen vor, für die Abs. 11 entsprechend gilt;
 2. die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat erörtert mit dem Prüfungsausschuss mündlich die Unterrichtsentwürfe, im Fall der Prüfung für das Lehramt an Grundschulen

Zum Inhaltsverzeichnis

die Unterrichtsskizzen; die Erörterung dauert in der Regel 60 Minuten und kann statt in Präsenz auch in elektronischer Form stattfinden, insbesondere in Form einer Videoschaltkonferenz. Im Fall der unterrichtspraktischen Prüfung für das Lehramt an Grundschulen bleibt die Verpflichtung zur Vorlage eines Unterrichtsentwurfes nach § 47 Abs. 1 Satz 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes unberührt. Sofern eine nach Satz 1 und 2 durchgeführte Prüfung nicht bestanden wurde, hat die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst im Fall einer Wiederholungsprüfung nach § 51 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes die Wahl zwischen einer Prüfungslehrprobe nach § 47 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes oder einer Prüfung nach Satz 1 und 2. Die Zeitvorgaben des § 51 Satz 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes gelten entsprechend. Wird von diesem Wahlrecht nicht Gebrauch gemacht, wird die Wiederholungsprüfung, sofern der Unterrichtsbetrieb es zulässt, mit Prüfungslehrproben nach § 47 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes mit Lerngruppen durchgeführt. Satz 1 bis 6 gelten auch, wenn die Prüfungslehrprobe nicht durchgeführt werden kann, weil die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst aus infektionsschutzrechtlichen Gründen vom Präsenzunterricht in der Schule befreit worden ist.3)

§ 51 Mündliche Prüfung

- (1) Die mündliche Prüfung nach § 48 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes findet nach der unterrichtspraktischen Prüfung statt und soll in der Regel 60 Minuten dauern. Bei Fachlehrerinnen oder Fachlehrerinnen soll sie 45 Minuten dauern.
- (2) Ausgangspunkt der mündlichen Prüfung ist das fortlaufende Portfolio nach § 2 Abs. 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes. Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst stellt den Mitgliedern des Prüfungsausschusses hierzu ausgewählte Ausschnitte aus dem fortlaufenden Portfolio spätestens zwei Wochen vor der Prüfung zur Verfügung.
- (3) Zu Beginn der mündlichen Prüfung stellt die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst längstens zehn Minuten auf der Grundlage des fortlaufenden Portfolios nach § 2 Abs. 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes ihre Entwicklung vor. Daran knüpft ein Fachgespräch an, das sich auf die Ausführungen der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst zum fortlaufenden Portfolio nach § 2 Abs. 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes und auf die im Kerncurriculum nach § 7 Abs. 2 Nr. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes ausgewiesenen Kompetenzen bezieht. Die mündliche Prüfung kann statt in Präsenzform auch in elektronischer Form stattfinden, wenn in einem Fall höherer Gewalt nach § 50 Abs. 14 Satz 1 die mündliche Prüfung aufgrund dieses Ereignisses nicht in Präsenzform stattfinden kann. Die Entscheidung über die Form der Durchführung trifft die Hessische Lehrkräfteakademie.
- (4) Der Prüfungsausschuss bewertet das Ergebnis der mündlichen Prüfung nach § 24 Abs. 1 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes und bezieht die Komplexität der Problemdarstellung, den sachlichen Gehalt der Ausführungen, die Folgerichtigkeit

der Gedankenführung, die Eigenständigkeit des Urteils und insbesondere die Reflexionsfähigkeit in Bezug auf das eigene Handeln der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst in die Bewertung ein.

ELFTER TEIL: ÜBERTRAGUNG VON BEFUGNISSEN, ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 82 Übertragung der Befugnis zur Anerkennung von außerhalb Hessens oder in anderen Ausbildungsgängen erworbenen Befähigungen

Der Hessischen Lehrkräfteakademie wird die Befugnis nach § 59 Abs. 2 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes übertragen, eine andere außerhalb Hessens oder in anderen Ausbildungsgängen erworbene Befähigung als Befähigung zum Lehramt oder als Lehrbefähigung anzuerkennen.

§ 83 Übertragung der Befugnis zur Erteilung der Unterrichtserlaubnis an Personen, die die Befähigung zum Lehramt oder die Lehrbefähigung in arbeitstechnischen Fächern nicht besitzen

Den Staatlichen Schulämtern wird die Befugnis nach § 62 Abs. 1 Satz 3 des Hessischen Lehrkräftebildungsgesetzes übertragen für Bewerberinnen und Bewerber, die

1. gegen Stundenvergütung oder im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen und eine Erste Staatsprüfung für ein Lehramt oder beide Staatsprüfungen für ein Lehramt in anderen Bundesländern abgelegt haben, sofern diese Prüfungen den in Hessen vorgeschriebenen gleichwertig sind und die Beschäftigung in der Schulform erfolgt, für die die Prüfung abgelegt wurde,
2. die Eignung für einen Unterrichtseinsatz in einzelnen Fächern durch den Nachweis ihrer fachlichen Qualifikation, insbesondere durch die Teilnahme an besonderen Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen oder durch Überprüfung ihrer unterrichtlichen Fähigkeiten in Hessen erbracht haben oder
3. gegen Stundenvergütung oder im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen und die Voraussetzungen der Nr. 1 und 2 nicht erfüllen, wenn ein unabweisbares Unterrichtsbedürfnis vorliegt und nachhaltige Bemühungen zur Gewinnung einer ausgebildeten Lehrkraft ohne Ergebnis geblieben sind.

§ 84 Aufhebung bisheriger Vorschriften

Es werden aufgehoben:

1. die Anordnung über Zuständigkeiten für die Erteilung der Unterrichtserlaubnis nach dem Gesetz über das Lehramt an öffentlichen Schulen vom 12. August 1991 (GVBl. I S. 289)1), geändert durch Anordnung vom 30. April 1999 (GVBl. I S. 312),
2. die Verordnung über das besondere berufsbegleitende Verfahren zum Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation vom 21. Juli 2009 (ABl. S. 398),
3. die Verordnung über die Befähigung zum Lehramt an landwirtschaftlichen Fachschulen vom 18. Dezember 2007 (GVBl. I S. 947)2),
4. die Verordnung zur Organisation und Aufgabengliederung des Amtes für Lehrerbildung vom 16. März 2005 (ABl. S. 230),

zuletzt geändert durch Verordnung vom 17. November 2010 (ABl. S. 546) und

5. die Verordnung zur Umsetzung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes vom 16. März 2005 (ABl. S. 202), zuletzt geändert durch Verordnung vom 20. Juli 2006 (ABl. S. 639).

§ 85 Übergangsvorschrift

- (1) Für Studierende, die vor dem Wintersemester 2023/2024 ihr Lehramtsstudium aufgenommen haben, finden § 18 Abs. 2, die §§ 21 und 22 in der bis zum 25. Mai 2022 geltenden Fassung weiter Anwendung; § 27 Abs. 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass das Prüfungsgremium nach § 18 Abs. 1 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes in der bis zum 25. Mai 2022 geltenden Fassung gebildet wird.
- (2) Für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, die vor dem 1. November 2022 ihren pädagogischen Vorbereitungsdienst aufgenommen haben, finden § 43 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und 3, § 44 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, die §§ 46 und 51 Abs. 2 bis 4 in der bis zum 25. Mai 2022 geltenden Fassung bis zum Ablauf des 31. Januar 2027 weiter Anwendung; § 41 Abs. 3 und 4, § 43 Abs. 3 Satz 5, § 44 Abs. 3 Satz 2 bis 4 und Abs. 7 und 8 finden bis zum Ablauf des 31. Januar 2027 keine Anwendung.
- (3) Für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, die ihren pädagogischen Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Grundschulen zum 1. November 2022 oder später beginnen, ihr Studium aber vor dem 26. Mai 2022 aufgenommen haben, gilt § 44 Abs. 3 Nr. 1 und Satz 2 mit der Maßgabe, dass das Unterrichtsfach nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes in der bis zum 25. Mai 2022 geltenden Fassung in je einem Modul pro Hauptsemester ausgebildet wird.
- (4) Für den Bereich der beruflichen Schulen findet für Bewerbungen nach § 30 Abs. 1 für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst für den Beginn am 1. November 2022 § 37 Abs. 2 in der bis zum 25. Mai 2022 geltenden Fassung weiter Anwendung.

§ 86 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. November 2011 in Kraft. § 42 Abs. 3 Satz 3 und 4 tritt mit Ablauf des 31. März 2021 außer Kraft, § 44 Abs. 14 Satz 3 und § 50 Abs. 14 Satz 7 treten mit Ablauf des 31. Juli 2022 außer Kraft.

Verwaltungsvorschriften: Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst

Erlass vom 8. Januar 2016 II.2 – 634.000.004 – 77 – Gült. Verz. Nr. 7200

1. Grundsätze

1.1. Einstellungen in den hessischen Schuldienst werden im Rahmen der nach dem Landeshaushalt verfügbaren Stellen und Mittel, dem schulischen Fachbedarf sowie nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber vorgenommen. Die Auswahl erfolgt entweder über schulbezogene Ausschreibungen, die im Internet veröffentlicht werden, oder über das Ranglistenverfahren, das für die Staatlichen Schulämter zentral von der Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte (ZPM) am Staatlichen Schulamt für den Landkreis Darmstadt-Dieburg und die Stadt Darmstadt durchgeführt wird.

Die im Landeshaushalt zur Verfügung gestellten Stellen für den Schulbereich werden im Stellenzuweisungserlass des Hessischen Kultusministeriums nach § 152 des Hessischen Schulgesetzes in der Fassung vom 14. Juni 2005 (GVBl. I S. 441), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), in der jeweils geltenden Fassung den Staatlichen Schulämtern zugewiesen. Die auf die Schulen entfallenden besetzbaren Stellen sind nach Möglichkeit zügig zu besetzen. Sie werden zunächst durch Personallenkungsmaßnahmen wie zum Beispiel Abordnungen und Versetzungen besetzt. Die Staatlichen Schulämter vollziehen diese Personallenkungsmaßnahmen im Benehmen mit den Schulen. Die danach noch unbesetzten Stellen werden nach den im Folgenden beschriebenen Verfahren besetzt.

1.2. Die Schulleiterin/der Schulleiter entscheidet über die Art des Einstellungsverfahrens. Zur Vorbereitung dieser Entscheidung erhält sie oder er die Möglichkeit, im Staatlichen Schulamt vertraulich Einblick in die Bewerbungsranglisten zu nehmen. Dabei ist zu prüfen, ob für den jeweiligen Schulamtsbezirk Bewerbungen von geeigneten (Lehramt, Fächer und Fachrichtungen) Bewerberinnen oder Bewerbern mit Behinderung vorliegen. Menschen mit Behinderung im Sinne dieses Erlasses sind die Menschen mit Behinderung und die ihnen gleichgestellten Menschen nach § 2 Abs. 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (SGB IX) vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474).

1.3. Einstellende Behörden für Einstellungen im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren sind die Schulen, im Ranglistenverfahren die Staatlichen Schulämter.

Die Ermittlung des fächer- und fachrichtungsspezifischen Bedarfs erfolgt durch die Schulen unter Beteiligung des örtlichen Personal-

rates und wird den Staatlichen Schulämtern und von dort schulamts- und lehramtsbezogen dem Hessischen Kultusministerium für eine zukunftsorientierte Lehrerbedarfsplanung vorgelegt.

1.4. Einstellungen werden grundsätzlich drei Tage vor dem Unterrichtsbeginn im neuen Schuljahr oder zum 1. Februar vorgenommen. Einstellungen sind darüber hinaus jederzeit im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel möglich, wenn Fachbedarf entsteht.

1.5. Die Auswahl für Einstellungen erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unter Beachtung des Hessischen Beamtengesetzes, des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, des SGB IX, des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, der Richtlinien zur Integration und Teilhabe Angehöriger der hessischen Landesverwaltung mit Behinderung - Teilhaberichtlinien - II und III sowie der Integrationsvereinbarung für die Lehrkräfte in den jeweils geltenden Fassungen. Liegen Bewerbungen von Menschen mit Behinderung vor, so ist ihnen bei gleicher Eignung der Vorzug vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu geben. Das Hessische Kultusministerium (HKM) informiert die Bundesagentur für Arbeit einmal pro Jahr über die Einstellungstermine und verweist auf die Dokumentation der Einstellungsverfahren auf der Homepage des HKM. Zusätzlich wird der aktuelle Erlass über die Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst elektronisch zur Verfügung gestellt.

1.6. Bewerbungen um Neueinstellung von Lehrkräften, die bereits im hessischen Schuldienst eingestellt sind, sind dann nicht zulässig, wenn die Bewerbung sich auf das gleiche Lehramt bezieht, mit dem sie bereits eingestellt sind. Diese Lehrkräfte müssen am Versetzungsverfahren teilnehmen.

1.7. Die den Bewerberinnen und Bewerbern mitzuteilende Rückäußerungsfrist für die Annahme eines Einstellungsangebotes beträgt drei Werktage nach Zustellung (Übersendung mit einfachem Brief). Wird ein Einstellungsangebot in der festgelegten Frist nicht angenommen, besteht für den Zeitraum von einem Jahr ab dem Datum des Einstellungsangebotes kein Anspruch auf ein weiteres Angebot. Bei besonderem Fachbedarf zur Sicherstellung der Unterrichtskontinuität kann ein weiteres Angebot erfolgen.

1.8. Sofern die persönlichen und beamtenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, erfolgen Einstellungen im Beamtenverhältnis. Diese Einstellungen erfolgen in der Regel mit vollem Beschäftigungsumfang. Liegen die persönlichen oder beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht vor, ist zu prüfen, ob eine Einstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Beschäftigte oder Beschäf-

tigter - auch mit reduziertem Beschäftigungsumfang - möglich ist. Eine Beurlaubung ist, außer bei gesetzlichen Ansprüchen, frühestens nach Ablauf der Probezeit möglich.

1.9. Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Befähigung für Laufbahnen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen nicht in Hessen erworben haben, benötigen zur Teilnahme an den Einstellungsverfahren eine Gleichstellung ihrer Befähigung mit der Befähigung zu einem Lehramt oder eine Gleichstellung ihrer Befähigung mit der Lehrbefähigung als Fachlehrerin oder Fachlehrer. Für die Gleichstellung mit der Befähigung zu einem Lehramt ist grundsätzlich die Zentralstelle Personalmanagement Lehrkräfte (ZPM) zuständig. Für die Gleichstellung mit der Lehrbefähigung als Fachlehrerin oder Fachlehrer ist grundsätzlich die Hessische Lehrkräfteakademie (LA) - Abteilung I - zuständig. Für das Ranglistenverfahren erfolgt die Prüfung intern. Für das schulbezogene Ausschreibungsverfahren muss die Gleichstellung spätestens bei der Abgabe der Bewerbung formlos bei der ZPM oder bei Fachlehrerinnen und Fachlehrern bei der LA beantragt werden. Sie kann als Ergänzung zur Bewerbung nachgereicht werden. Auf die erfolgte Antragstellung ist in der Bewerbung hinzuweisen.

1.10. Als Erste Staatsprüfung im Sinne dieses Erlasses gelten alle Hochschulabschlüsse, die in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland unmittelbare Voraussetzung für den Zugang zum Vorbereitungsdienst für Laufbahnen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen sind. Als Zweite Staatsprüfung im Sinne dieses Erlasses gelten alle Prüfungen in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland, mit deren Bestehen die Befähigung für Laufbahnen der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen erworben wird.

1.11. Für eine Bewerbung im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren sind in zweifacher Ausfertigung die üblichen Bewerbungsunterlagen wie Lebenslauf, Kopien oder Abschriften der Zeugnisse über die Lehramtsprüfungen, Bescheid über die Gleichstellung sowie detaillierte Nachweise über bisherige berufliche Tätigkeiten über die in der Ausschreibung zusätzlich verlangten Anforderungen und Voraussetzungen einzureichen. Bei Annahme eines Einstellungsangebots sind beglaubigte Kopien oder Abschriften der Zeugnisse über die Lehramtsprüfungen nachzureichen. Für das Ranglistenverfahren sind die vorgegebenen Bewerbungsformulare dem Internet unter <https://kultusministerium.hessen.de> zu entnehmen oder bei der ZPM anzufordern und vollständig ausgefüllt in einfacher Ausfertigung zusammen mit dem Lebenslauf, beglaubigten Kopien oder Abschriften der Zeugnisse über die Lehramtsprüfungen sowie eventuell weiteren Nachweisen zur Berechnung von Bonuspunkten einzureichen.

1.12. Einstellungen im Rahmen einer berufsbegleitenden Qualifizierung bleiben vom Einstellungserlass unberührt.

2. Schulbezogenes Ausschreibungsverfahren

2.1. Im Rahmen eines schulbezogenen Ausschreibungsverfahrens formuliert die Schulleiterin/der Schulleiter die Ausschreibung einschließlich des spezifischen Anforderungsprofils und legt nach Anhörung des Schulpersonalrates und der örtlichen Schwerbehindertenvertretung die Stellenausschreibung dem zuständigen Staatlichen Schulamt vor.

2.2. Das Staatliche Schulamt prüft die Rechtmäßigkeit der Stellenausschreibung und nimmt die Veröffentlichung im Internet unter <https://kultusministerium.hessen.de> vor. Die Aktualisierung der Ausschreibungen im Internet erfolgt täglich.

2.3. Die Bewerbungsfrist beträgt drei Wochen, in zu begründenden Ausnahmefällen mindestens eine Woche.

2.4. Kann im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren keine geeignete Bewerberin oder kein geeigneter Bewerber gefunden werden, wird das Verfahren abgebrochen. Eine erneute Ausschreibung mit ggf. verändertem Anforderungsprofil kann zur Erweiterung des Bewerberkreises vorgenommen werden. Sollten keine geeigneten Bewerbungen für bestimmte Fächer oder Fachrichtungen vorliegen - dies gilt auch für Bewerbungslisten im Ranglistenverfahren und Bewerbungslisten im besonderen Verfahren zum Erwerb einer Lehramts gleichgestellten Qualifikation nach den §§ 53 bis 65 der Verordnung zur Durchführung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes vom 28. September 2011 (GVBl. I S. 615), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. S. 118), in der jeweils geltenden Fassung -, kann die Stellenausschreibung auch für Bewerberinnen und Bewerber mit universitärem Abschluss, der kein Bachelorabschluss ist, oder mit einem akkreditierten Masterabschluss geöffnet werden. Die Abteilung I der Lehrkräfteakademie prüft die Eignung der vorgelegten Qualifikationsnachweise und benennt gegebenenfalls Qualifizierungsmaßnahmen. Die diesem Kreis angehörenden Personen sind im Beschäftigtenverhältnis nach den jeweils geltenden Eingruppierungsregelungen einzustellen. 6Bewerbungen von Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerbern haben bei der Auswahl Vorrang.

2.5. Bewerbungen sind an das in der Ausschreibung genannte Staatliche Schulamt zu richten. Die in den Ausschreibungen geforderten Voraussetzungen sind mit schriftlichen Nachweisen zu belegen. Die im Staatlichen Schulamt eingegangenen Bewerbungen

werden auf Vollständigkeit und Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil (Lehramt, Fächer, beamtenrechtliche Voraussetzungen) geprüft, in SAP LRM Personalwesen erfasst und zusammen mit den aus dem System erzeugten Auswertungslisten nach Abschluss der Bewerbungsfrist unmittelbar an die auswählende Schule weitergeleitet. Liegen Bewerbungen von Lehrkräften mit Behinderung vor, informiert das Staatliche Schulamt die örtliche wie auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung entsprechend.

2.6. Die Schulleiterin/der Schulleiter sichtet die eingegangenen Bewerbungen nach folgenden Kriterien:

- Übereinstimmung der Bewerbung mit dem Anforderungsprofil,
- Berücksichtigung der Kriterien analog Nr. 1.5 und 3.2 bis 3.6.

Danach entscheidet die Schulleiterin/der Schulleiter im Benehmen mit den übrigen Schulleitungsmitgliedern und nach Anhörung des Schulpersonalrates, der Frauenbeauftragten und bei Bewerbung von Menschen mit Behinderung der Schwerbehindertenvertretung, ob eine Auswahlentscheidung nach Aktenlage möglich ist oder ob ein Überprüfungsverfahren erforderlich ist.

2.7. Ist eine Auswahlentscheidung nach Aktenlage möglich, dann entscheidet die Schulleiterin/der Schulleiter im Benehmen mit den übrigen Schulleitungsmitgliedern unter Beteiligung des Schulpersonalrates, der Frauenbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung. Nach Prüfung der Rechtmäßigkeit der Auswahlentscheidung bereitet das Staatliche Schulamt die Einstellung durch die Schule vor und informiert die nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber im Auftrag der Schule. Die Schulleiterin/der Schulleiter unterzeichnet und überreicht die Ernennungsurkunde.

2.8. Wird ein Überprüfungsverfahren erforderlich, legt die Schulleiterin/der Schulleiter nach Aktenlage fest, welche Bewerberinnen und Bewerber in die engere Wahl kommen, und lädt diese Personen zu einer Überprüfung vor einem Prüfungsgremium in die Schule ein. Haben sich Menschen mit Behinderung beworben, sind sie einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX). Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem mit der Stellenausschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen. In der Einladung zu dem Überprüfungsverfahren werden die Bewerberinnen und Bewerber darauf hingewiesen, dass etwaige Kosten, die durch die Einladung verursacht werden, nicht erstattet werden. Die Schulleiterin/der Schulleiter organisiert das Überprüfungsverfahren, lädt die Mitglieder des Prüfungsgremiums dazu ein, legt ihnen rechtzeitig und umfassend alle Bewerbungsunterlagen

vor und erläutert die Auswahl der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber. Danach wird das Überprüfungsverfahren durchgeführt. Die Entscheidungen der Schulleiterin oder des Schulleiters über die Zusammensetzung des Prüfungsgremiums, die Reihenfolge der auszuwählenden Bewerberinnen und Bewerber und die Überprüfungsgespräche sind zu protokollieren. Alle Mitglieder des Prüfungsgremiums unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Dem Prüfungsgremium gehören an: die Schulleiterin/der Schulleiter (Vorsitz), ein weiteres Schulleitungsmitglied, sofern nicht vorhanden die Abwesenheitsvertreterin oder der Abwesenheitsvertreter oder eine unbefristet beschäftigte Lehrkraft der Schule, ein Mitglied des Schulpersonalrates nach § 62 Abs. 3 Satz 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung, die Frauenbeauftragte für Lehrkräfte entsprechend den Vorgaben des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes, bei Bewerberinnen oder Bewerbern mit Behinderung ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, sofern eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht nach § 81 Abs. 1 SGB IX ausdrücklich abgelehnt wird. Im Überprüfungsverfahren ist von den festgelegten Gesprächs- und Bewertungsschwerpunkten auszugehen. Es ist allen Bewerberinnen und Bewerbern ein gleicher und ausreichend großer Zeitraum einzuräumen; es sind jeweils die gleichen Fachthemen zur Beantwortung oder Diskussion zu stellen, um einen Vergleich zu ermöglichen. Die Regelungen zu Nachteilsausgleichen für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung nach Teil III der Teilhaberichtlinien sind hierbei zu beachten.

2.9. Die Schulleiterin/der Schulleiter legt dem Staatlichen Schulamt die beabsichtigte Entscheidung mit einem die Entscheidung begründenden Auswahlbericht zur rechtlichen Prüfung vor und entscheidet danach im Benehmen mit den übrigen Schulleitungsmitgliedern und nach Beteiligung des Schulpersonalrates, der Frauenbeauftragten der Lehrkräfte sowie bei Bewerbung von Menschen mit Behinderung der Schwerbehindertenvertretung, abschließend. Das Staatliche Schulamt bereitet die Einstellung durch die Schule vor und informiert die nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber im Auftrag der Schule. Die Schulleiterin/der Schulleiter unterzeichnet und überreicht die Ernennungsurkunde.

3. Ranglistenverfahren

3.1. Im Ranglistenverfahren richten Bewerberinnen und Bewerber mit der Befähigung zu einem Lehramt ihre Bewerbungen an die ZPM. Dort werden die Bewerbungen geprüft, erfasst und in das Verfahren aufgenommen. Auf Grundlage der Gesamtnotenwerte, die sich aus den erbrachten Leistungen in den Ersten und Zweiten Staatsprüfungen oder gleichgestellten Abschlüssen sowie möglichen

chen Bonus- und Maluspunkten ergeben, werden bedarfsbezogen elektronisch Ranglisten erstellt. Diese werden dem jeweiligen Fachbedarf entsprechend lehramtsspezifisch, schulamts- oder landesbezogen, jeweils nach Fächern und Fachrichtungen und im Bedarfsfall gesondert für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung ausgewiesen. Bewerbungen zur Aufnahme in die Rangliste sind nach Bestehen der Zweiten Staatsprüfung oder eines gleichwertigen Abschlusses jederzeit möglich. Die Aufnahme in die Rangliste erfolgt grundsätzlich unmittelbar nach Bearbeitung der vollständig vorliegenden Bewerbungsunterlagen. Bis zur Aushändigung des Zeugnisses über die Zweite Staatsprüfung oder einen gleichwertigen Abschluss ist die Vorlage einer vorläufigen Bescheinigung der Gesamtnote mit einer Dezimalstelle ausreichend.

Hessische LiV können ihre Bewerbung ab dem Zeitpunkt einreichen, zu dem sie sich für die Zweite Staatsprüfung oder den gleichwertigen Abschluss angemeldet haben. In Lehrämtern, in denen das Hessische Kultusministerium Mangelfächer definiert oder einen Lehrkräftemangel festgestellt hat, gilt:

Diese Bewerbungen bleiben so lange inaktiv, bis der ZPM durch die Bewerberinnen und Bewerber eine vorläufige Bescheinigung der Gesamtnote mit einer Dezimalstelle vorgelegt wird. In Lehrämtern, in denen das Hessische Kultusministerium keine Mangelfächer definiert oder keinen Lehrkräftemangel festgestellt hat, gilt für die Einstellung zum Schuljahresbeginn:

Die Bewerbungen werden drei Wochen vor Beginn der hessischen Sommerferien aktiv gesetzt, sofern die Bewerbungen spätestens bis zum 15. Mai der ZPM vorgelegt wurden und der ZPM durch die Bewerberinnen und Bewerber eine vorläufige Bescheinigung der Gesamtnote mit einer Dezimalstelle vorgelegt wird, die spätestens vier Wochen vor den hessischen Sommerferien dort eingegangen sein muss.

Für die Einstellung zum Schulhalbjahresbeginn:

Die Bewerbungen werden mit Beginn der hessischen Weihnachtsferien, spätestens jedoch am 5. Januar aktiv gesetzt, sofern die Bewerbungen spätestens bis zum 15. November der ZPM vorgelegt wurden und der ZPM durch die Bewerberinnen und Bewerber eine vorläufige Bescheinigung der Gesamtnote mit einer Dezimalstelle vorgelegt wird, die spätestens eine Woche vor Beginn der hessischen Weihnachtsferien dort eingegangen sein muss. Das Zeugnis der Zweiten Staatsprüfung oder eines gleichwertigen Abschlusses reichen außerhessische Bewerberinnen und Bewerber umgehend nach Aushändigung, hessische Bewerberinnen und Bewerber bis spätestens zum 5. August oder 5. Februar bei der ZPM nach. Bei

Bewerbung einer Lehrkraft mit Behinderung im Ranglistenverfahren sind der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat durch die Schulämter, für die ein Einsatzwunsch abgegeben wurde, die Daten auf Grundlage eines SAP-Berichts zur Verfügung zu stellen. 14Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung werden einmalig zu Vorstellungsgesprächen von den zuständigen schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten in den beiden von den Bewerberinnen und Bewerbern höchstpriorisierten Schulamtsbezirken eingeladen. 15Die jeweils zuständige Gesamtschwerbehindertenvertretung ist zum Vorstellungsgespräch ebenfalls einzuladen. 16Das Gespräch ist durch ein Protokoll zu dokumentieren. 17Nach Abschluss des Gesprächs sind das Datum und der Name der oder des Gesprächsführenden der ZPM zur Dokumentation in SAP mitzuteilen.

3.2. Maßgebend für die Einordnung in die Rangliste ist der wie folgt berechnete gewichtete Gesamtwert g:

$$g = 4 \times n1 + 7 \times n2 + 4,0$$

Dabei bedeutet

n1 die Gesamtnote der Ersten Staatsprüfung und

n2 die Gesamtnote der Zweiten Staatsprüfung,

jeweils abgerundet auf eine Dezimalstelle.

3.3. Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die neben der Befähigung zu einem Lehramt durch Zusatzprüfung eine Befähigung zu einem weiteren Lehramt erworben haben, wird bei einer Bewerbung im zusätzlich erworbenen Lehramt der gewichtete Gesamtwert g wie folgt berechnet:

$$g = 4 \times n3 + 7 \times n2 + 4,0$$

Dabei bedeutet n3 die Gesamtnote der Zusatzprüfung, jeweils abgerundet auf eine Dezimalstelle.

3.4. Bei Bewerberinnen und Bewerbern aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, deren Befähigung mit der Befähigung zu einem Lehramt gleichgestellt wurde, ist zur Ermittlung des gewichteten Gesamtwerts g das im Diplom ausgewiesene Prädikat, abgerundet auf eine Dezimalstelle, zu übernehmen, mit dem Faktor 11 zu multiplizieren und die Zahl 4,0 hinzuzuaddieren. Entspricht das Prädikat nicht den Notenskalen, die in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland verwendet werden, ist eine Umrechnung nach dem sogenannten Bayerischen Notenschlüssel vorzunehmen.

3.5. Bei der Festsetzung des Ranglistenplatzes wird der Bewerberin oder dem Bewerber für eine nachgewiesene erfolgreiche Unterrichtstätigkeit an öffentlichen oder staatlich anerkannten privaten Schulen, die durch eine Bewährungsfeststellung der Schulleiterin oder des Schulleiters bestätigt wurde, mit mindestens acht Wo-

chenstunden in einem Schulhalbjahr oder einem entsprechenden Zeitraum ein Bonus von 1,5 bis zu einem maximalen Bonus von insgesamt 15,0 oder für eine nachgewiesene erfolgreiche Unterrichtstätigkeit an den öffentlichen Schulen vergleichbaren Einrichtungen, die durch eine Bewährungsfeststellung der Leiterin oder des Leiters der Einrichtung bestätigt wurde, mit mindestens acht Wochenstunden in mindestens zwei Schulhalbjahren oder einem entsprechenden Zeitraum ein Bonus von 1,5 bis zu einem maximalen Bonus von 7,5, für eine nachgewiesene abgeschlossene berufliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ein Bonus von 2,0 bis zu einem maximalen Bonus von 4,0, für eine sonstige nachgewiesene mindestens zweijährige berufliche Tätigkeit ein Bonus von einmalig 2,0 - das Merkmal „berufliche Tätigkeit“ erfüllt auch, wer nachweist, dass sie oder er zwei Jahre lang selbstständig einen eigenen Familienhaushalt mit mindestens einer erziehungs- oder pflegebedürftigen Person geführt hat -, für einen nachgewiesenen weiteren Hochschulabschluss oder eine nachgewiesene abgeschlossene Promotion ein Bonus von jeweils 2,0, bis zu einem maximalen Bonus von insgesamt 4,0, auf den gewichteten Gesamtwert g angerechnet.

Insgesamt können maximal 15,0 Bonuspunkte angerechnet werden. Bewerberinnen und Bewerbern, die mehr als fünf Jahre hintereinander keine Unterrichtstätigkeit an öffentlichen oder staatlich anerkannten privaten Schulen mit mindestens acht Wochenstunden über einen Zeitraum von insgesamt mindestens zwei Halbjahren wahrgenommen haben, wird pro Jahr, in dem sie weiterhin keine Unterrichtserfahrung im genannten Umfang sammeln, von den bis dahin für Unterrichtstätigkeit erworbenen Bonuspunkten ein Malus von 1,0 Punkten abgezogen. Menschen mit Behinderung sind dann von dieser Malusregelung ausgenommen, wenn die geforderte Unterrichtstätigkeit nachweislich aus Gründen der Behinderung nicht erbracht werden konnte. Ebenso von der Malusregelung ausgenommen sind Personen, die die geforderte Unterrichtstätigkeit nachweislich aufgrund der Betreuung eines oder mehrerer im eigenen Familienhaushalt lebenden Kindes oder Kinder oder aufgrund der Betreuung eines oder mehrerer pflegebedürftigen Familienangehörigen nicht erbringen konnten. Im Fall der Kinderbetreuung gilt die Befreiung von der Malusregelung nur für einen Elternteil und beträgt für jedes Kind drei Jahre. Im Fall der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger gilt die Befreiung von der Malusregelung nur für eine pflegende Person und nur für die Dauer der Pflege.

3.6. Bei der Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit gleicher Eignung und gleicher Fächerkombination werden soziale Gesichtspunkte berücksichtigt. Soziale Gesichtspunkte sind: Schwerbehinderung im Sinne des SGB IX in der jeweils geltenden

Fassung, verzögerter Ausbildungsabschluss durch die Ableistung von Wehr-, Zivil- oder Bundesfreiwilligendienst oder die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres - die Regelungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung finden Anwendung -, verzögerter Ausbildungsabschluss durch die Geburt eines Kindes (Mutterschutz oder nachgewiesene Elternzeit), Unterhaltsverpflichtung für mindestens ein Kind und kein regelmäßiges sozialhilfeunabhängiges Familieneinkommen. Vorrang genießen Bewerberinnen und Bewerber mit anerkannter Behinderung. Weiterhin erhalten diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ein Vorrangmerkmal, die wegen der Versorgung von Kindern oder - nach Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses - zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind.

3.7. Die Bewerbungen beziehen sich grundsätzlich auf eine landesweite Einstellung. Bewerberinnen und Bewerber können zusätzlich nach eigener Prioritätensetzung gezielt Dienstbezirke von Staatlichen Schulämtern angeben, auf die sich ihre Bewerbung vorrangig beziehen soll. Diese Bewerbungen gelten jeweils für den gesamten ausgewählten Dienstbezirk der Staatlichen Schulämter. Die angegebenen Prioritäten werden bei Einstellungsangeboten vorrangig berücksichtigt. Sollten in den Schulamtslisten für bestimmte Lehrämter, Fächer, Fachrichtungen oder Fachkombinationen keine Bewerbungen vorliegen, kann Personen aus den übergeordneten Auswahllisten ein Einstellungsangebot gemacht werden.

3.8. Bei Anforderung einer Einstellung im Ranglistenverfahren muss die Schulleiterin/der Schulleiter zunächst die örtliche Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX beteiligen. Das zuständige Schulamt informiert anschließend die Gesamtschwerbehindertenvertretung bezüglich der Einstellungsanforderung. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen ist zu dokumentieren. Nach erfolgter Beteiligung wird die Einstellungsanforderung an die ZPM weitergeleitet, die die Hauptschwerbehindertenvertretung diesbezüglich informiert.

3.9. Die Rangliste wird einmal jährlich zum 15. März bereinigt. Dabei werden alle Bewerbungen gelöscht, die vor dem 1. August des Vorjahres eingegangen sind. Diese Bewerbungen können mit einer Kurzbewerbung ergänzt und aufrechterhalten werden. Alle Bewerbungen, die nach dem 1. August des Vorjahres eingegangen sind, werden in die neu erstellte Rangliste übernommen.

3.10. Bewerberinnen und Bewerbern, die ein Einstellungsangebot ablehnen oder nicht fristgerecht annehmen, wird von ihren erworbenen Bonuspunkten pro Ablehnung ein Malus von 3,0 Punkten

abgezogen. Ausgenommen sind die Fälle, bei denen eine Ablehnung erfolgt, weil ein anderes Schulamt aus Gründen der Unterrichtskontinuität gegenüber der Bewerberin oder dem Bewerber eine Einstellungszusage ausgesprochen hat. Der Rangplatz 1 zum Zeitpunkt dieser Zusage muss von dem Schulamt, das das Zweitangebot ausspricht, nachprüfbar dokumentiert werden. Vom Abzug des Malus kann abgesehen werden, wenn Menschen mit Behinderung das Einstellungsangebot nachweislich aus Gründen der Behinderung oder wenn Bewerberinnen und Bewerber das Angebot nachweislich aus familiären Gründen nicht wahrnehmen können. Maluspunkte nach Satz 1 werden auch von erst später erworbenen Bonuspunkten abgezogen.

4. Bewerberinnen und Bewerber mit Lehrbefähigung, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher im Unterrichtseinsatz

4.1. Bewerberinnen und Bewerber mit der Lehrbefähigung in musisch-technischen, arbeitstechnischen, technologischen oder sozialpädagogischen Fächern können nur im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens nach Nr. 2 eingestellt werden.

4.2. Für die Einstellung von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Erzieherinnen und Erziehern gelten für die Bewerbungsfristen und die Einstellungstermine die Regelungen des Ranglistenverfahrens für Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerber. Im Falle einer Stellenausschreibung gilt Nr. 2 entsprechend. Die in Nr. 1.5 und 3.6 genannten gesetzlichen Regelungen und Kriterien sind zu beachten.

5. Religionslehrerinnen und Religionslehrer

5.1. Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie weitere Personen, die kirchliche Bedienstete sind und denen ihre Kirche die Befähigung zur Erteilung von Religionsunterricht zuerkannt hat, können im Rahmen von Gestellungsverträgen im Schuldienst beschäftigt werden.

5.2. Vor der Beschäftigung ist die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers durch das Staatliche Schulamt festzustellen.

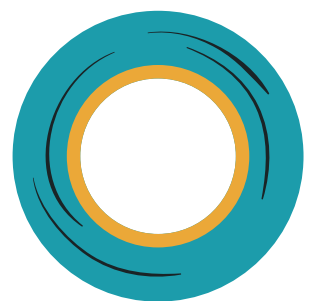
6. Schlussbestimmungen

Der Erlass zum Einstellungsverfahren in den hessischen Schuldienst vom 19. Januar 2010, II.6 - 634.000.008 - 5 -, wird aufgehoben.

Dieser Erlass tritt am 15. März 2016 in Kraft.

Alle hessischen Rechts- und Verwaltungsvorschriften könnt ihr online nachlesen unter: www.rv.hessenrecht.hessen.de

Praxissemester
Quereinstieg



Politische Bildung

