

Leittextmethode

Kurze Beschreibung der Methode

Die Leittextmethode ist eine heute noch vorwiegend berufliche Ausbildungsmethode, bei der sich die Lerner selbstständig in Kleingruppen von 3-5 Personen in eine Aufgabe/Problemstellung einarbeiten. Dazu erhalten die Lerner Unterlagen mit Leitfragen und Leittexten und/oder Quellenhinweisen, die sich mit der Thematik befassen, wobei die Leitfragen als Orientierungshilfe beim Bearbeiten der Leittexte dienen. Anschließend folgt eine praktische oder theoretische Umsetzung des zuvor Gelesenen. Diese Methode ist für den Lehrenden bei der Ersterstellung mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden, da vor Beginn die Informationen lernergerecht, d.h. dem Kenntnisstand der Lerner entsprechend, aufgearbeitet werden müssen. Vom Lerner verlangt die Methode einen hohen Grad an Eigeninitiative und Selbstständigkeit und trainiert neben der Fach- und Methodenkompetenz auch die Sozialkompetenz.

Darstellung der Methode

Es lassen sich prinzipiell zwei Leittextarten unterscheiden: normale (große) Leittexte und minimale Leittexte (teilweise auch als Info-Leittexte bezeichnet). Sie unterscheiden sich in der Breite und im zeitlichen Umfang der Aufgabenbearbeitung. Für beide gelten folgende Grundlagen:

1. Leittexte bestehen aus Leitfragen, die das Durcharbeiten eines Info- oder Quellenmaterials, das sich der Lernende möglichst selbstständig beschafft (oder teilweise/ganz auch vom Lehrenden erhält) in systematischer Absicht ermöglicht.
2. Nachdem diese Leitfragen beantwortet wurden, hilft ein Kontrollbogen den Lernenden, eigenständig die Ergebnisse auf Richtigkeit/Angemessenheit hin zu kontrollieren.
3. Zum Abschluss wird das Verfahren bewertet, indem sich die Lerner mit Hilfe von Checklisten, Bewertungsbögen und dergleichen mehr selbst bewerten (Feedback). Diese Form minimaler Präsentation ist unbedingt notwendig. Der Lernberater rundet in einem Gespräch, in dem zu klären ist, was schon erreicht wurde, wo es noch hapert, was man noch tun könnte, um sich zu verbessern, die Bearbeitung des Leittextes ab.
4. Eine größere Präsentation vor der Gesamtgruppe kann dann sinnvoll sein, wenn arbeitsteilig vorgegangen wurde und die Resultate für alle informativ sind. Solche Präsentationen können den Teilnehmern auch zeigen, dass ein hoher Arbeitsaufwand lohnt. Auch zu solchen Präsentationen gehört ein Gespräch mit Feedback.

Die Leittextmethode wird üblicherweise in Phasen aufgeteilt, die bei der Erstellung von Werkstücken relativ deutlich voneinander unterschieden werden, die aber bei theoretischer Erarbeitung ineinander übergehen und sich nicht scharf voneinander trennen lassen: Die in der konstruktivistischen Didaktik geplanten Phasen Vorbereiten, Informieren, Durchführen (= Planen, Entscheiden, Machen), Präsentieren (= Kontrollieren und Bewerten), Evaluieren (= Besprechen und Abschließen) erfolgen in der Regel jeweils komplett, wobei am Ende eine Art „Werkstück“ entsteht, das präsentiert werden kann oder mindestens in der Selbstkontrolle mit Kontrollbogen bewertet wird, aber erst alle beteiligten Arbeitsschritte ergeben den komplexen Arbeitsvorgang. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten, Leittextarten einzusetzen: z.B. Lehrgangtleittexte, Erkundungtleittexte (eine Art „Schnitzeljagd“ z.B. durch Institutionen), Wissensleittexte, tätigkeitsorientierte Leittexte. Die Leittexte können sowohl bereits erworbenes theoretisches Wissen in die Praxis umsetzen helfen als auch zum Erwerb von gänzlich neuem Wissen führen (letztere Möglichkeit wird in der beruflichen Bildung meist betont). Sie sind in der Regel auf die Erstvermittlung eines Sachverhaltes ausgerichtet, um eine hohe Motivation zu erreichen und einen Anreiz für selbst organisiertes Lernen zu setzen. Die Lernenden arbeiten dabei in Teams, sie unterstützen sich gegenseitig bei der praktischen Umsetzung ihres Wissens. Der Lehrende nimmt die Funktion eines Lernberaters ein.



Elemente und Grundaspekte bei der Leittextmethode:

1. **Tätigkeits- oder Arbeitsablauf:** Der Tätigkeits- oder Arbeitsablauf beinhaltet insbesondere in der beruflichen Bildung am Arbeitsplatz alle Arbeitsschritte, die zur Bearbeitung des Sachverhaltes notwendig sind. Er wird durch die Leitfragen, die die Bearbeiter Schritt für Schritt durch das Bearbeitungsprogramm lenken, vorausgesetzt. Am einfachsten ergibt sich eine Auflistung, wenn sich ein schon erfahrener Bearbeiter (= der Ersteller des Leittextes oder Personen, die er bei solchen Abläufen beobachtet) einen notwendigen oder möglichen organisatorischen Ablaufplan erstellt. Dabei muss aber darauf geachtet werden, dass die Abfolge der Arbeitsschritte eines erfahrenen Bearbeiters für den Lerner, der den Ablauf noch nicht hinreichend kennt, oft nicht logisch erscheint. In der täglichen Arbeit wird manchmal der zweite Schritt vor dem ersten gemacht, weil es so besser in den Verfahrensablauf passt. Die Lerner sollten im Leittext aber einen Arbeitsablauf kennen lernen, der logisch an das Arbeitsergebnis heranführt und bei jedem Schritt erkennen lässt, warum dies oder jenes getan werden muss. In der theoretischen Bildung tritt an die Stelle des praktischen Arbeitsablaufs eine Phase der Sammlung konkreter Tätigkeitsschritte, die erforderlich sind, um das gestellte Problem zu lösen. Hier kann entweder die Lernergruppe selbst einen Vorschlag erarbeiten, es ist aber auch sinnvoll hierzu Erkundigungen bei schon erfahrenen Lernern oder Lehrenden (z.B. bei höheren Klassenstufen, einem Lehrenden, einem kompetenten Außenstehenden) einzuholen (= erster Arbeitsauftrag vor den Leitfragen).
2. **Leitfragen:** Bei der Durchführung des Leittextes erhält jeder Lerner einen Leittext. Für die Antworten zu den Leitfragen werden zum besseren Merken Antwortzeilen, leere Tabellen usw. eingefügt. Die Leitfragen stellen den umfangreichsten Bestandteil des Leittextes, den „roten Faden“ für die Lerner dar. Sie sollen möglichst sicher, das heißt Irrwege vermeidend, von Arbeitsschritt zu Arbeitsschritt führen. Gleichzeitig soll aber die Eigeninitiative der Lerner nicht zu sehr eingeschränkt werden – im Idealfall sollen die Leitfragen die Diskussion im Team anstoßen und grob kanalisieren. Manche Informationen, die zur Bearbeitung des jeweiligen Arbeitsschrittes notwendig sind, müssen in den Leitfragen vorgegeben werden. Sie sollten aber auf das unbedingt notwendige Maß beschränkt bleiben. Leitfragen bestehen nicht nur aus Fragen, sondern auch aus Denkanstößen, Bildern, usw.
3. **Quellen und Material:** Es werden die Quellen, aus denen sich die Lerner ihr Wissen erarbeiten sollen, genannt und ggf. wird Material zur Verfügung gestellt oder angegeben, wie es beschafft werden kann. Dies können sehr unterschiedliche Quellen sein. Nach Möglichkeit sollte im Leittext mit verschiedenen Quellen und Materialien gearbeitet werden, damit die Lerner eine breite Informationsbasis kennen lernen. Wie genau die jeweilige Quelle angegeben wird, hängt davon ab, wie komplex das Thema ist und wie sehr die Lerner bereits die Arbeit mit Quellen gewohnt sind. Beim ersten Leittext, der durchgeführt wird, werden deshalb genauere Angaben erforderlich sein, um Frust beim Studium der Fundstellen zu vermeiden, bei späteren Leittexten wird man versuchen, die Lerner den für sie relevanten Teil der Fundstelle weitgehend selbst finden zu lassen.
4. **Kenntnisse:** Unter den Kenntnissen ist der Teil des Wissens zu verstehen, der bereits vor Durchführung des Leittextes vorhanden sein muss. Sie müssen zu jedem Arbeitsschritt des Tätigkeits- oder Arbeitsablaufes möglichst genau aufgelistet werden (= Feststellen der notwendigen und hinreichenden Vorkenntnisse). Dabei ist wichtig, welche Informationen die Fundstelle enthält und welches Wissen der Lerner zusätzlich braucht, um mit Hilfe der Leitfrage zum richtigen Ergebnis zu kommen. Dieses zusätzlich erforderliche Wissen wird in den Kenntnissen aufgelistet. Anders als beim Unterricht mit Gruppenarbeit kann der Leittext beim Feststellen von Wissenslücken nicht einfach unterbrochen und das fehlende Wissen durch eine kurze Erklärung des Lehrenden nachgeschoben werden. Bei der Planung, wann welcher Leittext eingesetzt werden kann, muss deshalb möglichst genau bekannt sein, welche Lerninhalte im Leittext vorausgesetzt werden, damit ggf. ein vorbereitender Unterricht vor dem Leittexteinsatz stattfindet. Außerdem erleichtert eine genaue Auflistung der Kenntnisse das Umschreiben von Leittexten anderer Ersteller auf die eigene Lerngruppe.
5. Der **Kontrollbogen** enthält die richtigen Lösungen zu den jeweiligen Leitfragen. Wenn die Lerner ihren Fall mit Hilfe der Leitfragen und Fundstellen vollständig bearbeitet haben, erhalten Sie den Kontrollbogen zur Selbstkontrolle. Er sollte deshalb nicht nur die Lösungen 1:1 enthalten, sondern auch Denkanstöße und Ausblicke auf andere Fallgestaltungen liefern. Hier ist für die Planung allerdings zu bedenken, dass die Lerner zu diesem Zeitpunkt bei größeren Leittexten einige Stunden anstrengen-



der Teamarbeit hinter sich haben und wissen möchten, ob sie bei den Leitfragen zu den richtigen Lösungen gekommen sind. Zu viele und zu weit führende Fragen sollten im Kontrollbogen deshalb vermieden werden – auch, weil die Antworten dazu nicht selbst kontrolliert werden können, sondern wieder vom Lehrenden korrigiert werden müssen.

6. Vorbereitung des Leittextes: Zur Anwendung dieser Methode ist es erfahrungsgemäß sehr wichtig, dass sich die Ersteller von Leittexten sehr intensiv vorbereiten und mit dem Leittext auseinandersetzen. Dies insbesondere dann, wenn man fremde Leittexte für eigene Gruppen übernehmen will.
7. Einführung: Vor dem ersten Leittexteinsetz muss es immer eine Einführung geben. Die erste Einführung sollte ausführlich Sinn und Einsatz des Verfahrens (eigenständiges Lernen, Selbstverantwortung und Selbstkontrolle des Lernens) beschreiben und auch die organisatorische Seite (Räume, vorhandene Zeit, Material und Quellen) besprechen. Zudem ist eine Hinführung zum Thema zu geben, die Zusammensetzung der Teams, die Teamregeln, die Moderatorenwahl sind vorrangig anzusprechen.
8. Selbstständigkeit: Bei der Leittextmethode gibt es zwar in der Entscheidungsphase einen notwendigen Zwischenstopp, wo der Lernberater hinzutreten sollte, aber ansonsten ist diese Methode durch hohe Selbstständigkeit der Lerner ausgezeichnet. Während der Durchführung beschränkt sich die Rolle des Lernberaters auf die eines Beobachters und nur bei schwerwiegenden Problemen (z.B. massivem Zeitverzug, schwierige Gruppendynamik, auf Anfrage hin) helfen sie im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe oder als Moderator von Gruppenlösungen.
9. Der Lehrende fungiert als Lernberater: Er führt die Lerner an die neue Aufgabenstellung und veränderten Lernformen heran und unterstützt sie, wenn sie nicht weiterkommen. Er muss während der Phase der Durchführung, wenn die Lerner in ihren Teams arbeiten, immer mit einem „Ohr“ dran sein, d.h. er beobachtet die Lerner und bekommt den jeweiligen Prozess mit, agiert aber nicht direkt und platziert sich nur soweit in der Nähe, dass er seiner Aufgabe gerecht werden kann. Optimal ist es, wenn er in einem Nebenraum mit offener Tür sitzen kann, um alles verfolgen zu können und gleichzeitig weit genug zu sein, um nicht als Kontrolleur empfunden zu werden. Der Lernberater kann in dieser Zeit nur einfache Routinearbeiten erledigen, weil er sonst zu sehr abgelenkt ist. Er muss den kompletten Prozess mitbekommen, damit er zum einen fähig ist, zu entscheiden, wann er eingreifen muss und zum anderen bei Rückfragen schnell die Situation beurteilen zu können, um wirklich nur Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Weiterhin ist es auch für die Feedbackrunde nach der Selbstkontrolle wichtig, dass er genügend Informationen zur Rückmeldung hat. Bei Lerngruppen, die nicht durchgehend motiviert sind, muss der Lernberater strikt anwesend sein. Er sollte sofort eingreifen, wenn Lerner versuchen, andere für sich arbeiten zu lassen, den Prozess zu hinterlaufen, die Arbeitsaufgabe zu entwerten usw. Er muss auch Sorge tragen, dass die Methode nicht zu einem Versuch-Irrtum-Handeln führt, weil die Planungs- und Entscheidungsphase nicht gelöst wird. Dies kann insbesondere bei einem erstmaligen Einsatz geschehen. Da es in der Schule oft eher zu Regelverstößen als in der beruflichen Bildung im Betrieb kommt, muss der Lehrende in der Schule ein produktives Lernklima herstellen, in dem die Regeln des Verfahrens praktiziert werden können. Sonst führt diese Methode ins Chaos. Hier ist eine Ausbildung des Lernberaters als Coach und Moderator mittels Einsatz von systemischen Methoden heute unausweichlich geworden. Da Leittexte nicht immer hochgradig motivierend ausgelegt sein können, bedarf es einer kommunikativen Situation, in der der Sinn des Verfahrens, die Verwendbarkeit der Ergebnisse, Neugierde und die Suche nach Anerkennung auch durch die Haltung des Lehrenden verstärkt werden. Bei dieser Methode ist als Ausbildungsinstrument fast ausschließlich das Medium „Leittext“ zentral. Dieser leitet und steuert den Lernprozess und wird im Kleinteam ohne den Lernberater umgesetzt. Eine sachliche Auseinandersetzung wird durch die schriftliche Form erleichtert, was nicht heißt, dass nicht auch heftige inhaltliche Debatten stattfinden können. Hier sollten die Lernberater zunächst auf keinen Fall eingreifen. Die Teams können mit Hilfe des Moderators in der Regel ihre Diskussionen und Probleme selbständig bewältigen. Die notwendige Beobachtungsleistung ist deutlich höher als bei anderen Methoden. Da die Lehrenden den Lehr- und Lernprozess nicht durch die unterschiedlichsten Zwischenstopps steuern können, müssen sie viel Vertrauen in den Prozess und die Lerner setzen.
10. Anders als bei den anderen Methoden wird die Selbstkontrolle durch den Selbstkontrollbogen komplett den Lernern überlassen. Erst zum Abschluss werden die Lehrenden in einem Gespräch wieder tätig und gehen kurz, problem- und ergebnisorientiert die Leitfragen und ggf. weiterführende Transferfragen durch. Anschließend lassen sie die Lerner ein Feedback zum Prozess, den Inhalten, der Zu-



sammenarbeit und dem Leittext als solchem geben und vermitteln im Anschluss ihre eigenen Beobachtungen und Reflexionen. An dieser Stelle sollte selbstverständlich für gute Ergebnisse auch die nötige Anerkennung vermittelt werden. Sollten sich im Gespräch noch Mängel oder Wissenslücken herausstellen, dann müssen hier Maßnahmen mit den Lernern gemeinsam festgelegt werden.

11. Nach Abschluss des jeweiligen Leittext-Themas findet oft noch eine Übungsphase statt. Das bedeutet, dass jeder Lerner nun für sich alleine weitere Fälle anhand seines neu erworbenen Wissens bearbeitet. Der Leittext kann hier dann als Nachschlagewerk herangezogen werden.
12. Die Lerner stehen bei dieser Methode deutlich mit ihrer Methoden-, Fach- und Sozialkompetenz im Zentrum. Sie müssen stärker als bei anderen Methoden zur selbstständigen Lernprozess-Steuerung in der Lage sein und sind mehr auf sich gestellt. Das zentrale Medium ist der Leittext und die damit verbundenen Fundstellen. Hier lernen die Teilnehmer mit den ihnen auch später zur Verfügung stehenden Hilfsmitteln umzugehen und gewinnen einen Zugang zur eigenständigen Informationsbeschaffung, die möglichst nicht durch künstliche Hilfsmittel erzeugt werden soll, sondern durch die Möglichkeiten, die auch im beruflichen Leben oder der Lebenswelt eine Rolle spielen. Die Lerner empfinden diese Methode insbesondere dann als sehr hilfreich, wenn sie eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis darstellt und hier eine Art Mittlerposition einnimmt, die auf dem vorhandenen theoretischen Wissen aufbaut und auf eine praktische oder konkrete Fallbearbeitung hinarbeitet. Die Teilnehmer sind gezwungen, sich in ihrem Team zurechtzufinden und gemeinsam mit den anderen Teammitgliedern die Lösungen anhand von Diskussionen und gleichberechtigtem Handeln zu finden. Dadurch wird die Selbstständigkeit, die Eigenverantwortlichkeit für ihr Tun sehr gefördert, was zur Folge hat, dass die Lernenden eine größere Motivation aufbringen. Außerdem können sie durch eigene Zeiteinteilung (abgesteckt in einem gewissen Rahmen) ihr Lerntempo gemeinsam bestimmen. Der umfassende Handlungsvollzug wird bei Leittexten von den Teilnehmern selbstständig erarbeitet. Im Rahmen dieser Methode können sie sich dadurch faktisch einen neuen Inhalt selbst beibringen. Kaum eine der anderen Methoden kann dies inhaltlich so komplex und vollständig vermitteln wie diese Methode. Insofern eignet sie sich vor allem bei eher komplexen und schwierigen Themen. Der vorher zu betreibende Aufwand (Leittexterstellung) muss durch die Bedeutung und Komplexität des Themas gerechtfertigt sein, ansonsten sollten andere Methoden bevorzugt werden. Der Erstellungs- und Pflegeaufwand bei der Leittextmethode kann bei Themen, bei denen sich Voraussetzungen oder Informationen im ständigen Wandel befinden, außerordentlich groß sein.

Reflexion der Methode

1. Methodenkompetenz: Das Handlungsmodell der Leittextmethode ist idealtypisch. Es ist sehr an Handlungsvollzügen in der Industrie orientiert und kann nicht auf alle Lernhandlungen übertragen werden. Insbesondere passt es dann nicht, wenn Lernen eher komplex, bezogen auf Interpretationen mit viel Spielraum und diskursive Verständigung, nicht in einer erwarteten Reihenfolge, offen experimentierend, künstlerisch oder im weitesten Sinne forschend stattfindet. Diese Grenzen sind beim Einsatz zu beachten. Bei der Methode muss sehr klar an die Vorkenntnisse der Lerner angeknüpft werden. Der Lehrende muss ein klares Bild über bisherige Fertigkeiten in der Bearbeitung von Quellenmaterial, der Eigenständigkeit des Zugangs, über den Einsatz von Schwierigkeitsstufen (Lückentext bis hin zu ganz offenen Aufgabenstellungen) haben, um die Leitfragen als Forderung ohne Überforderung oder Unterforderung einzusetzen. Bei den Fragen ist stets von den Lernern und ihren Bedürfnissen, nicht aber vom Lehrer auszugehen. Hier ist es sinnvoll, Lerner bei der Vorbereitung an der Erstellung von Leittexten (auch für andere Gruppen) zu beteiligen. Dies könnte in Projektform geschehen. Wie das Beispiel zum Minimalen Leittext zeigt, können die Fragen sehr zwischen einfach und schwieriger schwanken. Es ist allerdings das Ziel von Leittexten, möglichst eher offene und schwierigere Fragen zu stellen, damit der Lerner vom Speziellen auf das Allgemeinere schließen kann. Diese Forderung ist allerdings idealtypisch und jede Lehr- und Lerngruppe sollte ihre eigenen Erfahrungen mit dieser Methode machen. Im Sinne der Methodenkompetenz können Leittexte sehr gut eingesetzt werden, um konventionelle Routinen auf sinnliche Erfahrungen in Handlungen zurück zu beziehen. Ein diskursiver Erfahrungs- und Handlungsbezug kann so allenfalls vorbereitet werden, aber er wird bei dieser Methode kaum im Mittelpunkt stehen. Dies liegt auch daran, dass es zunächst möglichst eindeutige Ergebnisse geben muss, die im Kontrollbogen auch tatsächlich bewertbar sind. Dies



ist für diskursive Bearbeitungen meist nicht eindeutig möglich. Sofern diskursive Bearbeitungen mit dieser Methode verknüpft werden sollen, ließen sich Info-Leittexte nutzen, um z.B. arbeitsteilig in einer Lerngruppe bestimmte Informationen zu sichten, diese dann zusammen zu tragen, zu diskutieren und im Plenum gemeinsam auf ein Problem zu beziehen. Hier könnten erarbeitete Informationen diskursiv verarbeitet werden. Die Methode ist ferner sehr gut geeignet, die Beziehungen der Lerner untereinander zu entwickeln und zu thematisieren. Hierzu ist es aber notwendig, entsprechende Beobachtungsaufgaben (Reflecting Team) in die Leittextarbeit zu integrieren. Die Leittextmethode ist für die Lehrenden mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden. Der vorher zu betreibende Aufwand im Rahmen der Leittexterstellung muss durch die Bedeutung und gleichzeitig klare Strukturierbarkeit des Themas gerechtfertigt sein, ansonsten sollten andere Methoden bevorzugt werden. Der Erstellungs- und Pflegeaufwand bei der Leittextmethode kann bei Themen, bei denen sich Voraussetzungen oder Informationen im ständigen Wandel befinden, außerordentlich groß sein.

2. Methodenvielfalt: Die Leittextmethode sollte zum unverzichtbaren Bestand jeden Unterrichts gehören, denn mit ihr lässt sich die konventionelle Ebene des Handelns sehr gut mit sinnlichen Erfahrungen und praktischen Routinen verbinden. Damit wird der Wissens- und Informationserwerb handlungs- und erfahrungsbezogener. Die Methode ist auch für die Entwicklung eines eigenen Methodenbewusstseins und die gesamte Förderung der Schlüsselqualifikationen geeignet. Sie sollte allerdings nicht durch zu starke oder häufige Mischung oder Variation in ihren Grundanforderungen verändert werden, um die Stärken der Methode zu erhalten.
3. Methodeninterdependenz: Im Zusammenhang mit der Leittextmethode werden Aspekte der Projektmethode berührt. Deshalb ist eine genaue Kenntnis beider Methoden sehr hilfreich für die Lerner, um die Lernarbeit zu effektivieren. Die Leittextmethode ist überwiegend planungs- und handlungsorientiert, sie kann im Blick auf Methodenkompetenz dann besonders effektiv eingesetzt werden, wenn Lerner an der Erstellung von Leittexten (für die eigene oder fremde Lerngruppen) mitwirken. Dabei besteht eine Interdependenz ganz ausdrücklich zu Brainstorming, Feedback-Methoden, Reflecting Teams, Moderations- oder Stellwandtechniken, indirekte Beziehungen gibt es vorrangig zur Anchored Instruction und zur Cognitive Apprenticeship. Sofern die Leitfragen darauf Bezug nehmen, können auch Erkundungen, Exkursionen, kleinere Fallstudien, Internetpräsentationen eine Rolle spielen. Schwierig ist das Benoten mit dieser Methode. Da der Kontrollbogen selbstständig ausgewertet werden soll, geht es weniger um eine kontrollierende Außenbewertung mit Notenzuschreibung, als um ein selbstreguliertes Lernen, das fachlichen u. verhaltensbezogenen Kriterien in Selbst- und Gruppenreflexion folgen soll. In der Regel sollte von einer Benotung Abstand genommen werden. Dafür lässt sich jedoch eine Bewertung im Sinne von Zielvereinbarungen sehr gut durchführen.

aus: http://methodenpool.uni-koeln.de/leittext/frameset_leittext.html

