

STELLUNGNAHME

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/3494**

A15

Antrag
der Fraktion der FDP

„Nachhaltige Qualität bei der Inklusion gewährleisten -
Förderchancen für alle Kinder und Jugendlichen sichern“

Drucksache 16/9787

in Verbindung mit

Antrag der PIRATEN-Fraktion

„Inklusion verantwortungsvoll gestalten und Qualität gewährleisten“

Drucksache 16/10058

Anhörung im Ausschuss für Schule und Weiterbildung
Düsseldorf, 24. Februar 2016

Die GEW NRW hat nicht erst mit dem Inkrafttreten des 9. Schulrechtsänderungsgesetzes eingefordert, dass das gemeinsame Lernen von Kindern und Jugendlichen mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf voraussetzt, dass Schule im Rahmen des Inklusionsprozesses vollständig neu gedacht und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden muss. Unter der Überschrift „Inklusion braucht Qualität und Struktur“ hat der Gewerkschaftstag der GEW NRW im Herbst 2014 klar beschrieben, welche Änderungen am Konzept notwendig sind (s. Anlage).

Die Rückmeldungen aus den Schulen zeigen aber, dass die derzeitigen Bedingungen in den Schulen den Erfolg der Inklusion für die Schülerinnen und Schüler und für die Beschäftigten gefährden. In einer repräsentativen Onlineumfrage im Auftrag der GEW bei den Schulleitungen aller Schulen in NRW im Herbst 2015 wurden die Forderungen der GEW klar bestätigt. Vordringlich werden mehr Stellenressourcen für die sonderpädagogische Förderung benötigt, mehr Zeitressourcen für Absprachen und Beratung sowie eine andere und deutlich bessere Raumausstattung. Darüber hinaus fehlen passgenaue Fortbildungen, auch für Sonderpädagoginnen und -pädagogen, Fachzentren für Inklusion vor Ort sowie inklusive Schulentwicklungspläne unter Mitwirkung der Schulen.

Daher begrüßen wir die Initiative der beiden Landtagsfraktionen FDP und PIRATEN, mit den beiden Anträgen die Umsetzung der schulischen Inklusion in neue Bahnen zu lenken.

Zu den Anträgen im Einzelnen:

Drucksache 16/10058

Die Beschreibung des Sachverhalts im Antrag der Fraktion der Piraten deckt sich vollständig mit der Analyse der GEW NRW. Zur Umsetzung der Forderung unter Punkt 1 muss das Stellenbudget für die Sonderpädagogische Förderung im Bereich der Lern- und Entwicklungsstörungen (LES) deutlich angehoben werden. Allerdings brauchen wir ergänzend eine andere Steuerung der Verteilung der Stellen für die Schulen des

gemeinsamen Lernens. Die GEW hält an ihrer Formel 20-5-2 fest (Klassengröße 20 mit max. 5 Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Doppelbesetzung), so dass die Forderung im Punkt 5 (Begrenzung auf 24 Kinder) zu kurz greift. Eine Verbesserung gegenüber der derzeitigen Situation, dass eine Klassenverkleinerung nur auf Kosten der Größe der Parallelklassen und ohne zusätzliche Stellenzuweisung möglich ist, wäre ein erster dringend erforderlicher Schritt.

Die im Punkt 2 geforderte Arbeitsplatzbeschreibung für die Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen an allgemeinen Schulen ist überfällig; Leitlinien für die Arbeit in inklusiven Lerngruppen sollten allerdings alle Lehrkräfte erfassen, nicht nur auf die Allgemeine Dienstordnung verweisen und klare Regelungen für die im Punkt 3 beschriebenen notwendigen Besprechungs- und Beratungszeiten sowie Vertretung umfassen.

Förderklassen an Regelschulen lehnt die GEW NRW ab.

Die nachträgliche Qualifizierung zum Erwerb des Lehramts Sonderpädagogik (VOBASOF) ist eine Maßnahme, um dem momentanen Mangel an Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen zu begegnen. Dass die Plätze nicht ausgeschöpft worden sind und eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen diese Weiterbildung abgebrochen haben, zeigt, dass die Bedingungen dringend verändert werden müssen. Die formulierten Forderungen sind sinnvoll.

Drucksache 16/9787

Die Forderungen im Antrag der FDP-Fraktion erwecken den Eindruck, dass nur bestimmte Schulen in den Prozess der Inklusion einbezogen werden sollen. Wir teilen die Einschätzung, dass bisher versäumt wurde, verbindliche Standards für die Sicherung der Qualität der sonderpädagogischen Förderung zu formulieren. Die Forderung nach Schwerpunktschulen verschleiern allerdings, dass der Auftrag der Inklusion ein gesamtgesellschaftlicher Auftrag ist, der nicht von wenigen Schulen allein geleistet werden kann. Wenn an einer Schule bestimmte Bedingungen nicht gegeben sind, müssen diese von der Kommune bezüglich der räumlichen Voraussetzungen und vom Land in Blick auf die personelle Ausstattung geschaffen werden. Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und damit auch langfristig der Weg für alle Schulen.

Mit der Einbeziehung der Berufskollegs ab dem Schuljahr 2016/2017, wie im 9. Schulrechtsänderungsgesetz vorgesehen, befasst sich der Entwurf zur Änderung der Ausbildungsordnung sonderpädagogischer Förderung (AO-SF), zu dem GEW und DGB eine eigene Stellungnahme abgeben. Bisher können wir nicht erkennen, dass ein Konzept vorliegt, wie die Förderung der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den allgemeinen Berufskollegs gewährleistet werden soll. Besser als eine zeitliche Verschiebung wäre die Vorlage eines Konzepts, wie die Unterstützungsbedarfe in den Berufskollegs sichergestellt werden können.

Dorothea Schäfer
Vorsitzende

Essen, 19. Februar 2016

Anlage:

Beschluss des Gewerkschaftstages der GEW vom 25. 10. 2014:
„Inklusion braucht Qualität und Struktur“



Gegen prekäre – für „Gute Arbeit“

Beschluss

Inklusion braucht Qualität und Struktur

Der Inklusionsprozess muss so gestaltet werden, dass selektive Strukturen abgebaut und qualitätsgerechte inklusive Maßnahmen für Unterricht, Bildung und Erziehung an allen Schulen in gemeinsamer Verantwortung und Zusammenarbeit aller Lehrerinnen und Lehrer erhalten und weiter gefördert werden.

Der Inklusionsprozess muss so gestaltet werden, dass er die Akzeptanz aller Beschäftigten findet. Nur dadurch kann Inklusion erfolgreich werden. Akzeptanz bei den Beschäftigten setzt Arbeitszufriedenheit, Transparenz der Entscheidungen und Beteiligung voraus. Diese entsteht durch angemessene Rahmenbedingungen, verbindliche Qualitätsstandards, Klarheit über den Arbeitsplatz und unterstützende Strukturen.

Die bisherigen Beschlüsse und Stellungnahmen der GEW und des DGB NRW beschäftigen sich intensiv mit der Umsetzung der Inklusion, u.a.:

- Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Gewerkschaftstagsbeschluss 2010 in Duisburg;
- Inklusion. Erste Umsetzungsschritte im Schuljahr 2011/12 GEW NRW, Landesvorstandsbeschluss;
- Stellungnahme des DGB Bezirk Nordrhein-Westfalen und des GEW Landesverbandes Nordrhein-Westfalen zum Gesetzentwurf "Erstes Gesetz zur Umsetzung der VN-Behindertenkonvention in den Schulen" (9. SchrÄG) in der Fassung vom 19. März 2013
- Inklusion als gesamtgesellschaftlicher Auftrag: Qualitätsstandards für die Inklusion in Schule schaffen, Gewerkschaftstagsbeschluss 2013 in Wuppertal (Beschluss zu B 1 neu)

In einer weiteren Konkretisierung etlicher Problembereiche fordert die GEW daher das Ministerium für Schule und Weiterbildung auf, den anstehenden Inklusionsprozess für die Lehrkräfte für Sonderpädagogik und die Lehrkräfte der allgemeinen Schulen sozialverträglich zu gestalten.

Dies erfordert:

1. Stellenressource und Steuerung des Inklusionsprozesses

Die für das Schuljahr 2014/15 bereitgestellten 9.406 Stellen für das Stellenbudget LES reichen nicht aus, um den inklusiven Anspruch des Schulgesetzes umzusetzen.

Die GEW fordert 7.000 Stellen zusätzlich und bekräftigt ihre Kernforderung zur personellen Ressource aus ihrem Beschluss des Gewerkschaftstags 2013.

Der mit dem regionalen Stellenbudget einhergehende Paradigmenwechsel (zugewiesene Stellen ohne Berücksichtigung der konkreten Anzahl der Schüler und ihrer Förderschwerpunkte) erschwert massiv die Arbeitsbedingungen aller Lehrkräfte einer inklusiv arbeitenden Schule und deren Bewertungsmöglichkeiten.

In einer inklusiven Schule verändern sich die Arbeitsplatzsituation und der Arbeitsplatz aller Beschäftigten. Diese Veränderungen müssen mit den Beschäftigten und der Gewerkschaft bewertet und vereinbart werden. Zur Klärung der Rollenwahrnehmung der verschiedenen Professionen in der Inklusion bedarf es einer landesweiten Aufgabenbeschreibung.

In den kommenden Jahren darf das Stellenbudget nicht abgesenkt werden, auch Demografiegewinne müssen in den Schulen verbleiben. Der Inklusionsprozess benötigt diese Stellen als Transformationsressource an den Schulen, die sich neu auf den Weg zum Gemeinsamen Lernen machen, um damit insbesondere die Konzeptentwicklung und die vorbereitende Fortbildung zu organisieren.

In den allgemeinen Schulen sind Funktionsstellen für die Organisation des Gemeinsamen Lernens einzurichten.



Gegen prekäre – für „Gute Arbeit“

Außerdem muss die Leitungszeit zum Ausgleich der Mehrarbeit, die durch die neue Aufgabe „Gemeinsames Lernen“ entsteht, erhöht werden.

Die Verteilung der Stellen der Lehrkräfte für Sonderpädagogik erfolgt auf der Grundlage einer auf das Konzept der Schule bezogenen Bedarfsberechnung. Das MSW erstellt einen Kriterienkatalog, der in den Bezirksregierungen einheitlich und transparent gehandhabt wird.

Die Personalplanungen werden im Rahmen eines Personaleinsatzkonzeptes auf Ebene der Bezirksregierungen bzw. der Schulämter für Grundschulen festgelegt. Diese Planungen erfolgen auf der Basis einer schulformbezogenen Erhebung des Lehrkräftebedarfs für das kommende Schuljahr. Auf dieser Zahlengrundlage werden die notwendigen Personalmaßnahmen eingeleitet. Dabei ist die Kontinuität der sonderpädagogischen Förderung für die Schülerinnen und Schüler zu wahren sowie die Kontinuität des Arbeitsplatzes der Lehrkräfte für Sonderpädagogik. Die Bezirksregierungen erstellen regionale Stufenpläne für den Aufbau des Gemeinsamen Lernens. Diese beinhalten auch Informationen über den Stellenbedarf und die Einsatzmöglichkeiten. Betroffene und interessierte Lehrkräfte bewerben sich entsprechend der aufgezeigten Bedarfe. Sie können ihre Wünsche bezüglich des Einsatzes äußern. Notwendige Abordnungen und Versetzungen sind möglichst einvernehmlich zu organisieren.

2. Rahmenbedingungen

In Schulen des Gemeinsamen Lernens müssen Lehrkräfte der allgemeinen Schule und Lehrkräfte für Sonderpädagogik gleichberechtigt zusammenarbeiten und gemeinsame Verantwortung übernehmen. Unverzichtbare Grundlage hierfür ist ein schulspezifisches Konzept zum Gemeinsamen Lernen mit Verankerung im Schulprogramm.

Lehrkräfte für Sonderpädagogik haben ihren Arbeitsplatz in der Regel an einer Schule. Sie sind grundsätzlich nicht die einzige Lehrkraft für Sonderpädagogik an dieser Schule. Sollte ein Einsatz an einer weiteren Schule unumgänglich sein, wird die außerunterrichtliche Verpflichtung gemäß Teilzeiterlass reduziert.

Tätigkeiten wie Beraten, Diagnostik, Kooperieren und Teamarbeit sind im Verhältnis 1:1 für alle Beschäftigten auf die Pflichtstundenzahl anzurechnen. Anfallende Fahrzeiten zu unterschiedlichen Förderorten, die einen Wechsel während des Unterrichtstages erfordern, werden zur Hälfte auf die Unterrichtsverpflichtung angerechnet.

3. Unterstützungsmaßnahmen

Zur Vorbereitung und Begleitung des Gemeinsamen Lernens werden den Lehrkräften qualitativ und quantitativ ausreichende Fortbildungen angeboten. Allen Lehrkräften sind außerdem Fortbildungen zur Entwicklung und Steigerung ihrer Beratungskompetenz anzubieten. Lehrkräften für Sonderpädagogik sind Möglichkeiten zur Weiterbildung in einer weiteren Fachrichtung zu eröffnen.

Für die Teilnahme an den Fortbildungen werden den Schulen zusätzlich Anrechnungsstunden gem. VO zu § 93 Schulgesetz zur Verfügung gestellt.

Schulaufsicht und Schulträger genehmigen erst dann eine Schule als Standort des Gemeinsamen Lernens, wenn gewährleistet ist, dass entsprechend des schuleigenen Konzeptes, die notwendige personelle, räumliche und mediale Ausstattung vorhanden ist.

Andere Institutionen wie Jugendamt, Sozialamt, Medizinischer Dienst, sozialpädiatrische Abteilungen, Schulpsychologie usw. arbeiten in einer aktiv unterstützenden Vernetzung mit den Schulen zusammen.

In allen Fragen der Inklusion sollen regionale Fachzentren für Inklusion eingerichtet, institutionell abgesichert und dauerhaft installiert werden. Sie sind Basis und Anlaufstelle für eine kontinuierliche fachliche Qualifizierung, für den fachlichen Austausch der multiprofessionellen Teams in inklusiven Schulen, sowie für die Unterstützung und Beratung der allgemeinen Schulen. Sie stellen auch den Erhalt der sonderpädagogischen Expertise vor Ort sicher.



Gegen prekäre – für „Gute Arbeit“

4. Evaluation und wissenschaftliche Begleitung

Die komplexen Veränderungsprozesse und ihre Gelingensbedingungen aus diesem neuen Bildungsauftrag werden professionell und wissenschaftlich begleitet und ausgewertet im Hinblick darauf, wo und in welchem Umfang Nachsteuerungen notwendig sind

5. Sicherung der Mitbestimmung

Die Beschäftigten sind in dem komplexen organisatorischen Veränderungsprozess der Inklusion mitzunehmen. Dies ist sicher zu stellen durch die umfassende Information und Beteiligung der Personalvertretungen der Lehrkräfte. Dies hat frühzeitig und fortlaufend zu geschehen.

Das neue Mitbestimmungsrecht NRW sieht hierfür die prozessbegleitende Mitbestimmung der Personalräte vor. Diese müssen auch zu Arbeitsgruppen beratend hinzu gezogen werden, die der Vorbereitung von Entscheidungen zur Personalplanung dienen.

Die frühzeitige und fortlaufende Information der Lehrerräte ist ebenfalls zu gewährleisten.