



Stiftung Drachensee · Postfach 4480 · 24043 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Vorsitzende des Bildungsausschusses  
Frau  
Anke Erdmann, MdL

per E-Mail:  
Bildungsausschuss@landtag.ltsh.de

## Vorstand

**Klaus Teske**

Telefon: 0431/6484-100  
Fax: 0431/6484-71100  
E-Mail: vorstand@drachensee.de

Datum: 28. November 2014

**Inklusion an Schulen (Drucksache 18/2065)**  
**Inklusion in den Schulen entschleunigen (Drucksache 18/1681)**  
**Neue Lösungswege zur Inklusion an den Schulen (Drucksache 18/1996)**

Sehr geehrte Frau Erdmann,

mit der Anlage übersende ich Ihnen die Stellungnahme der Stiftung Drachensee zu den o.g. Drucksachen. In unserer Stellungnahme haben wir uns auf die Themenbereiche beschränkt, in denen wir direkt oder mittelbar Leistungen erbringen oder Projekte durchführen.

Für Fragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

## Stellungnahme der Stiftung Drachensee zu den Drucksachen: Inklusion und Schule

### I. Zum Aufbau einer schulischen Assistenz

Gute Bildungsleistungen erfordern professionelle Fachkräfte. Der Unterricht in den Schulen muss deshalb von adäquat ausgebildeten Lehrkräften geleistet werden.

Im Bericht der Landesregierung fehlen zentrale Aussagen zum Aufbau einer schulischen Assistenz:

- zum Qualifikationsniveau (DQR) oder
- notwendige Ausbildungsvoraussetzungen zur Ausübung der schulischen Assistenz.

Ein angestrebtes „modularisiertes Fortbildungskonzept“ (Seite 7 und 49) ist nicht hinreichend, weil weder die Qualifizierungsziele, das Qualifizierungsniveau noch die Verantwortlichkeit für die Qualifizierung bzw. eine formale Anerkennung für die schulischen Assistenten erkennbar sind.

Das Ansinnen, dass Unterricht und Inklusion nach lediglich einer Fortbildung geleistet werden können, schlägt fehl. Damit wird vorausgesetzt, dass quasi jede Person – unabhängig von der Ausbildung und der persönlichen Eignung – Unterricht und inklusive Bildungsarbeit leisten kann. Dem ist jedoch nicht so und würde zu einer Entprofessionalisierung und Entwertung des Pädagogischen führen.

Dort, wo es erforderlich ist, muss doppelt besetzter Unterricht durch akademisches qualifiziertes Lehrpersonal gewährleistet werden. Dies ist für alle Schularten gültig und nicht allein auf Grundschulen (wie im Bericht der Landesregierung dargestellt) zu beschränken.

Um eine Ausbildung zur schulischen Assistenz auf wissenschaftlichen Grundlagen zu gewährleisten, sind vom Land Schleswig-Holstein den Hochschulen die Möglichkeiten und Mittel zur Seite zu stellen. Die Europauniversität Flensburg hat mit der Professur für Inklusion und pädagogische Entwicklungsförderung dafür bereits eine erste sehr fundierte Basis geschaffen (Professorin Dr. Kirsten Diehl). Eine ähnliche Professur ist jeweils auch an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Institut für Pädagogik) und an der Fachhochschule Kiel (Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit) erforderlich. Neben der schulischen Assistenz sind diese Professuren für die Ausbildungen für das Lehramt (allgemeinbildenden Schulen, der Sonderpädagogik und an den berufsbildenden Schulen) und für die Schulsozialarbeit erforderlich (siehe auch unten Punkt Ausbildung).

Unklar ist ferner, was unter „sachgerechten Trägerstrukturen“ (Seiten 7 und 49) zu verstehen ist. Für die Gewinnung guten Personals und für die langfristige Verlässlichkeit in der Schulentwicklung ist es unabdingbar, dass reguläre Beschäftigungsverhältnisse und unbefristete Verträge<sup>1</sup> gewährleistet sind.

### Empfehlungen:

- (1) Qualifikation: Doppelt besetzter Unterricht ist durch akademisches qualifiziertes Lehrpersonal zu gewährleisten. Hier ist mindestens ein Bachelor-Abschluss erforderlich. Dies gilt für alle Schularten.

<sup>1</sup> Dies ist z. B. in Baden-Württemberg gegeben: <https://www.lehrer-online-bw.de/Lfr/Startseite/stellen-online/paedass> (letzter Abruf: 20.11.2014).

- 44  
45 (2) Professuren: Spätestens der Aufbau und die Ausbildung schulischer Assistenzen  
46 machen es erforderlich, dass das Land den Hochschulen die Möglichkeiten und Mittel  
47 zur Seite stellt, jeweils eine Professur mit dem Schwerpunkt Diversity und Inklusion  
48 zu etablieren (siehe auch Punkt Ausbildung). Dies bezieht sich auf die bestehende  
49 Professur an der Europauniversität Flensburg und auf notwendig neue Professuren  
50 an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Institut für Pädagogik) und an der  
51 Fachhochschule Kiel (Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit).  
52
- 53 (3) Verlässlichkeit in der Trägerstruktur: Für die Gewinnung guten Personals und für die  
54 langfristige Verlässlichkeit in der Schulentwicklung sind reguläre Beschäftigungsver-  
55 hältnisse und unbefristete Verträge an den Schulen zu gewährleisten.

56  
57 **II. Schulbegleitung**

58 Fest steht, dass der Aufbau einer schulischen Assistenz das System „Schule“ stützen, je-  
59 doch den individuellen Rechtsanspruch für Kinder mit Unterstützungsbedarf im Rahmen der  
60 Eingliederungshilfe nicht ablösen wird.

61 Dass der „Aspekt der Förderung von Bildungs- und Teilhabechancen“ im Rahmen von  
62 Schulbegleitung hinterfragt und zugleich die Mutmaßung betrieben wird, dass eine Schulbe-  
63 gleitung „auch eine stigmatisierte Wirkung entfaltet“, ist zurückzuweisen und dahingehend zu  
64 ändern, dass im bisherigen System „Schule“ das Instrument der Schulbegleitung erst eine  
65 Bildungs- und Teilhabechance (mit) ermöglicht.

66 Neben den juristischen und finanziellen Diskussionen ist es notwendig, dass über Inhalte  
67 und Qualitätsstandards in der Schulbegleitung gesprochen wird. Hier sollte das Land auch  
68 nach der Kommunalisierung der Eingliederungshilfe gemeinsam mit den Kommunalen Lan-  
69 desverbänden in einen Dialog eintreten.

70 Leistungserbringer, die derzeit Schulbegleitung anbieten und gewährleisten, sollten mit ihren  
71 Erfahrungen und Kompetenzen in der Weiterentwicklung bzw. möglichen Neuausrichtung  
72 der Schulbegleitung aktiv eingebunden werden. Dieses ist bisher weder direkt noch mittelbar  
73 der Fall.

74 Inhaltliche und organisatorische Veränderungen im Bereich der Schulbegleitung müssten für  
75 das Schuljahr 2015/2016 im ersten Quartal 2015 abgestimmt sein, damit Kinder, Eltern,  
76 Schulen, Leistungsträger, Leistungserbringer sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
77 ausreichend Zeit haben, um für das Schuljahr 2015/2016 notwendige Maßnahmen umzuset-  
78 zen.

79  
80 Empfehlungen:

81 (1) Definition von Inhalten und Qualitätsstandards in der Schulbegleitung und Dialog des  
82 Landes mit den Kommunalen Spitzenverbänden.

83  
84 (2) Aktive Einbindung der Leistungserbringer bei der Weiterentwicklung bzw. möglichen  
85 Neuausrichtung der Schulbegleitung.

86  
87 (3) Inhaltliche und organisatorische Veränderungen für das Schuljahr 2015/2016 sind im  
88 ersten Quartal 2015 abzustimmen, damit es für das neue Schuljahr eine Sicherheit  
89 für alle Akteure gibt (Kinder, Eltern, Schulen, Leistungsträger, Leistungserbringer,  
90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

91  
92

93 **III. Zum Verhältnis der Ausbildungen für das Lehramt an allgemeinbildenden**  
94 **Schulen, der Lehrkräfte für die Sonderpädagogik und der Lehrkräfte an den**  
95 **berufsbildenden Schulen sowie zur Schulsozialarbeit**

96 Bislang stellt das Zusammentreffen von (neuen) Lehrkräften mit Menschen mit Behinderun-  
97 gen für viele eine Sondersituation dar, die die „Barrieren in den Köpfen“ sogar noch verstär-  
98 ken kann. Für die Lehramtsstudierenden (aber auch für die etablierten Lehrkräfte an den  
99 Schulen; siehe zu Fortbildung) ergeben sich viele Fragen, wie an Schulen eine inklusive All-  
100 tagspraxis gelingen kann. Deshalb ist die Stärkung von pädagogischen und didaktischen  
101 Kompetenzen zum Umgang mit Heterogenität und Inklusion in den Lehramtsstudiengängen  
102 ein äußerst wertvoller Beitrag, den die Christan-Albrechts-Universität zu Kiel und die Europa-  
103 Universität Flensburg leisten.

104 Die Stiftung Drachensee unterstützt diesen Prozess für eine inklusive Bildungslandschaft,  
105 indem sie mit diesen Universitäten kooperiert und Menschen mit Behinderungen umfassend  
106 zur Bildungsarbeit qualifiziert werden. Als Expertinnen und Experten ihrer selbst können qua-  
107 lifizierte Menschen mit Behinderungen Inklusion und Heterogenität praxisnah vermitteln. In  
108 der Ergänzung und als Bereicherung der regulären Lehre durch hauptamtliche Professorin-  
109 nen und Professoren, vermitteln Menschen mit Behinderungen die Lebenswelten, Bedarfe,  
110 Spezifika und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen (siehe Modellprojekt:  
111 [www.inklusive-bildung.org](http://www.inklusive-bildung.org)). So werden Studierende als künftige Lehrkräfte auf eine inklusive  
112 Praxis vorbereitet. Die gemeinsame Bildungsarbeit von und mit Menschen mit Behinderun-  
113 gen bietet allen die Gelegenheit, Unsicherheit und Unwissenheit abzubauen und Erfahrun-  
114 gen zu sammeln.

115 Dem Bericht der Landesregierung liegt die Intention zugrunde, dass sich einerseits Lehrkräf-  
116 te an allgemeinbildenden bzw. berufsbildenden Schulen und andererseits Lehrkräfte für die  
117 Sonderpädagogik im Schulalltag gegenseitig *ersetzen*. Die Stiftung Drachensee plädiert da-  
118 für, dass sie sich *ergänzen*. Das ist ein zentraler Unterschied.

119 Dadurch, dass die Lehrkräfte für die Sonderpädagogik künftig für den regulären Unterricht  
120 mit ausgebildet und an den Schulen dann entsprechend auch so vermehrt eingesetzt werden  
121 sollen, geht professionelle Expertise verloren. Die Formen von Behinderungen und die För-  
122 derpotenziale sind vielfältig und das wissenschaftliche Wissen darüber ist komplex, sodass  
123 all dies eines intensiven Studiums bedarf. Diese wissenschaftlichen Grundlagen und die Pro-  
124 fessionalität gehen aber verloren, wenn Studierende der Sonderpädagogik nun regulären  
125 Unterricht lernen und abhalten sollen. Denn sie können nicht zeitgleich beides sein: Genera-  
126 listen und Spezialisten.

127 In der beruflichen Praxis führen derartig zeitgleiche und allumfassende Arbeitsanforderungen  
128 zu Arbeitsverdichtungen, Belastungen und Überforderungen – mit den bekannten Folgen  
129 und deren Kosten. Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sind im-  
130 mer stärker auf die spezielle Expertise der Kolleginnen und Kollegen der Sonderpädagogik  
131 angewiesen. Ein Grundkurs in Förderdiagnostik kann diese Expertise nicht ersetzen. In den  
132 Schulen verläuft die Alltagspraxis viel erfolgreicher, wenn sich gut ausgebildete Fachkräfte  
133 mit ihren Kernkompetenzen gegenseitig ergänzen. Dafür hat die Sonderpädagogik eine zent-  
134 rale Bedeutung. Statt die Berufsbilder zu verwischen und zu überfordern, sollte besser die  
135 gegenseitige Anerkennung und interdisziplinäre Zusammenarbeit gelehrt, gelernt und geübt  
136 werden.

137 Für die Lehre des Themengebietes Heterogenität und Inklusion in den Lehramtsstudiengän-  
138 gen und in den Gebieten der Sozialen Arbeit (Schulsozialarbeit, Erziehung und Bildung im  
139 Kindesalter) sind an den Hochschulen Professuren mit dem Schwerpunkt Inklusion und He-  
140 terogenität erforderlich. Die Erfahrungen mit der noch jungen Professur für Inklusion und  
141 pädagogische Entwicklungsförderung an der Europauniversität Flensburg und die Erkennt-  
142 nisse vieler weiterer Hochschulen in anderen Bundesländern unterstreichen diese Notwen-  
143 digkeit.

144 Empfehlungen:

- 145 (1) Teilhabe und Partizipation: Gemäß den Grundsätzen der Selbsthilfebewegung „Nicht  
146 über uns ohne uns!“ bzw. „Mit uns für uns!“ sollte die aktive Beteiligung von Men-  
147 schen mit Behinderungen in den Studiengängen, die für die pädagogische Praxis und  
148 den Unterricht mit Menschen mit Behinderung ausbilden, fester Teil der Konzeption  
149 der Landesregierung „Inklusion an Schulen“ sein (siehe Modellprojekt: [www.inklusive-  
151 bildung.org](http://www.inklusive-<br/>150 bildung.org)).
- 152 (2) Professionelle Trennschärfe und wissenschaftliche Fachlichkeit: Lehrkräfte an allge-  
153 meinbildenden bzw. berufsbildenden Schulen und Lehrkräfte für die Sonderpädago-  
154 gik sollen sich im Schulalltag nicht ersetzen, sondern gegenseitig ergänzen. Anson-  
155 sten droht die jeweilige Arbeitsbelastung weiter zu wachsen; wertvolle sonderpädago-  
156 gische Expertise und fachwissenschaftliches Know-how gingen verloren. Die sonder-  
157 pädagogische Kompetenz ist für das Gelingen von Inklusion von besonderer Bedeu-  
158 tung. Die wissenschaftliche Qualität der Sonderpädagogik ist zu sichern und auszu-  
159 bauen.
- 160 (3) Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Kooperation: Die gegenseitige Anerkennung  
161 und interdisziplinäre Zusammenarbeit der Lehrkräfte an allgemeinbildenden bzw. ber-  
162 ufsbildenden Schulen und der Lehrkräfte für die Sonderpädagogik sollten gelehrt,  
163 gelernt und geübt werden.
- 164 (4) Professuren: Die anspruchsvollen Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer sowie der  
165 Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter in der beruflichen Praxis erfordern  
166 eine profunde Ausbildung auf wissenschaftlichen Grundlagen. Für die Lehrleistungen  
167 in den Studiengängen für das Lehramt (an allgemeinbildenden und an den berufsbil-  
168 denden Schulen sowie für Sonderpädagogik) und für die Lehrleistungen in den Studi-  
169 engängen der Sozialen Arbeit (Schulsozialarbeit, Erziehung und Bildung im Kindesal-  
170 ter) ist es erforderlich, dass an diesen Hochschulen jeweils eine Professur mit dem  
171 Schwerpunkt Diversity und Inklusion besteht.

174

175 **IV. Fortbildung**

176 Das an den Schulen tätige Personal ist der größte und ein zentraler Baustein für die Inklusi-  
177 on an Schulen, denn dieser Personenkreis prägt die Schulkultur und leistet den alltäglichen  
178 Unterricht. Aber während die Universitäten konkrete Veränderungen für alle Studierenden  
179 und zum Umbau ihrer Studiengänge leisten - die auch klar quantifizierbar sind - fehlen im  
180 Bericht der Landesregierung für den Bereich Fortbildung wichtige verifizierbare Angaben.

181 Dabei ist der Bereich der Fortbildungen nur ein Baustein einer insgesamt benötigten inklusi-  
182 ven Personalentwicklung. Im auf wissenschaftlichen Grundlagen betriebenen Personalma-  
183 nagement hat sich längst die Erkenntnis durchgesetzt, dass in der Wissens- bzw. Kompe-  
184 tenzgesellschaft ein umfassendes Personalentwicklungsverständnis erforderlich ist. Die  
185 Kompetenzen des bestehenden Personals sind der entscheidende Faktor, damit sich Schu-  
186 len inklusiv entwickeln (können).

187 Zudem ist nicht erkennbar, wie bei den Fortbildungen die Grundsätze der Selbsthilfebewe-  
188 gung „Nicht über uns ohne uns!“ bzw. „Mit uns für uns!“ beachtet werden, d. h. Selbsthilfeor-  
189 ganisationen und Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten ihrer selbst  
190 beteiligt werden sollen (siehe Punkt Ausbildung).

191 Empfehlungen:

- 192 (1) Personalentwicklung: Es ist ein auf wissenschaftlichen Grundlagen erstelltes Perso-  
193 nalentwicklungskonzept erforderlich, damit sich das bestehende Personal in den Be-  
194 reichen Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung hin zur Inklusi-  
195 on an Schulen entwickeln kann. Für jeden dieser Bereiche stehen erprobte Personal-  
196 entwicklungsinstrumente zur Verfügung, die jedoch auf die Programmatik einer inklu-  
197 siven Schulentwicklung übertragen und entsprechend angepasst werden müssen.  
198
- 199 (2) Strategische Fortbildungsplanung: Fortbildungen sind nur ein Teil des weiten Berei-  
200 ches der Personalbildung und sie müssen sich aus den programmatischen und stra-  
201 tegisch-leitenden Zielen einer inklusiven Personalpolitik ableiten lassen. Daran an-  
202 schließend sind für die Fortbildungen konkrete Angaben erforderlich, z. B.:  
203 - Zielgruppen: Spezifika und Bedarfe, Erreichbarkeit der Zielgruppen, Identifikation  
204 prioritärer Zielgruppen und Multiplikatoren.  
205 - Bestimmung der Qualifizierungsziele sowie entsprechend abgeleitete Inhalte, Me-  
206 thoden und Angebotsformen.  
207 - Fragen der Fortbildungsansprüche, der Freistellung und der Verbindlichkeit.  
208 - Zentral verantwortliche Trägerschaft und Koordination.  
209 - Zielgrößen/Kennzahlen zur Evaluation (z. B.: Welcher Personenkreis soll in wel-  
210 cher Anzahl, in welchem Umfang und bis wann an welchen Fortbildungsarten er-  
211 folgreich teilnehmen und wie soll die Rückmeldung/Bewertung und Verbesserung  
212 der Fortbildungen erfolgen?).  
213
- 214 (3) Teilhabe und Partizipation: Bei der Erstellung der Bildungsangebote sind die Selbst-  
215 hilfeorganisationen und Menschen mit Behinderungen von Beginn an fest zu betei-  
216 ligen (siehe auch Punkt Lehramtsausbildung oben).

217

218 **V. Hinweis zu einem zu ergänzenden Punkt Diversity- und Inklusionsforschung**

219 Zur begonnenen Konzeptumsetzung und zur Weiterentwicklung der Schulen, zu Fragen der  
220 Fachdidaktik, zum geplanten Einsatz von Personal- und Finanzmitteln, zu den Aufgaben der  
221 Aus- und Fortbildung des Personals, zu den sozialen Dynamiken unter den Lehrkräfte mit  
222 den Schülerinnen und Schülern mit und ohne Behinderungen usw. sind viele Fragen offen,  
223 sind viele Dynamiken unbekannt und viele Faktoren, die für das Gelingen von Inklusion von  
224 zentraler Bedeutung sind, unerforscht. Deshalb ist wissenschaftliche Forschung unverzicht-  
225 bar. Jedoch fehlen im Bericht der Landesregierung hierzu Angaben.

226

227 Empfehlungen:

- 228 (1) Grundlegende Diversity- und Inklusionsforschung: Eine fundierte Unterrichtspraxis  
229 und die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte für eine inklusive Schule setzt eine  
230 grundlegende Diversity- und Inklusionsforschung voraus – beispielsweise in Fragen  
231 der Fachdidaktik und der Pädagogik.  
232
- 233 (2) Inklusionsbegleitforschung: Der Prozess der Umgestaltung der Bildungslandschaft  
234 (Kitas, Schulen, Berufs- und Fachschulen, Hochschulen) erfordert eine institutionell-  
235 übergreifende Begleitforschung (einschließlich der Umsetzung dieses Inklusionskon-  
236 zepes).

237

- 238  
239  
240  
241  
242  
243  
244  
245  
246  
247  
248  
249  
250  
251
- (3) Teilhabe und Partizipation: Deshalb sollte die Landesregierung die Diversity- und Inklusionsforschung besonders fördern. Es wird vorgeschlagen, dies im Konzept als eigenständigen Punkt aufzunehmen und zu präzisieren. Er müsste gemeinsam mit den Hochschulen gestaltet und mit den Selbsthilfeorganisationen der Menschen mit Behinderungen (Teilhabe und Mitbestimmung) abgestimmt werden.
  - (4) Professuren: Wissenschaftliche Forschungen erfordern Professuren. Parallel zu den oben bereits aufgeführten Lehrleistungen sind an den schleswig-holsteinischen Hochschulen Professuren für Diversity und Inklusion zu etablieren und auszubauen. Dies bezieht sich auf die bestehende Professur an der Europauniversität Flensburg und auf notwendig neue Professuren an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Institut für Pädagogik) und an der Fachhochschule Kiel (Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit).