Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/6415 (neu)

Zentrum für Neurodiversität e.V.

An den Landtag in Schleswig-Holstein
10. Mai 2026

Stellungnahme zur Drucksache 20/3489 vom 2025-07-22

Einleitung – Wer wir sind und warum wir schreiben

Der BZND Zentrum für Neurodiversität e.V. vereint Expertinnen und Experten aus Psychologie, Pädagogik und Sozialwissenschaften und weiteren wissenschaftlichen Disziplinen, sowie Eltern von betroffenen Kindern und Menschen, die selbst mit Neurodivergenzen leben. Wir setzen uns für Menschen mit einer Neurodivergenz ein, um sowohl die Teilhabe in der Gesellschaft als auch das ganz persönliche Leben zu verbessern. Das Thema Neurodivergenz erhält in der Gesellschaft zunehmend Aufmerksamkeit; der Fokus liegt jedoch vor allem auf ADHS und Autismus, während andere Formen, Mischformen sowie insbesondere deren Ausprägungen weiterhin wenig Beachtung finden. Aus medizinischer Perspektive wird häufig von Krankheitsbildern und/oder kognitiven Beeinträchtigungen ausgegangen. Wir verwenden hingegen u.a. den Begriff des „Spektrums“, um ab- oder aufwertenden Deutungen einzelner Ausprägungen entgegenzuwirken – auch im Hinblick darauf, dass z.B. Vorbehalte gegenüber Menschen mit diagnostiziertem ADHS oder ADS nach wie vor weit verbreitet sind (Keil und Stuckenschmidt, 2026). Bespielhaft sei zudem der Begriff „Hochbegabung“ angeführt, der eine andere Konnotation als beispielsweise Dyskalkulie hat – beides stellt jedoch nicht zwangsläufig einen Vor- oder Nachteil im Schul- oder Arbeitsalltag dar.

Es handelt sich nicht um ein Randgruppenphänomen, sondern um eine immanente Eigenschaft des menschlichen Denkens und Empfindens - Menschen denken und empfinden unterschiedlich.

Menschen mit Neurodivergenzen bilden keine kleine Gruppe, die unbeachtet bleiben kann, sondern stellen mit 10-20% (Hutson und Hutson, 2023; Volpone et al., 2022; Weber et al., 2024) einen wesentlichen Teil der Bevölkerung dar. Die Politik handhabt die gesetzlich vorgegebene Gleichstellung zurzeit noch über den medizinisch/klinischen Weg. Inklusion wird angesteuert, wo Verständnis und Empathie zielführender wären. Fehlklassifizierte bzw. nicht erkannte Hochbegabung wird auf keiner Sonder- oder Förderschule zweckdienlich oder gar fair gefördert.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass der Landtag von Schleswig-Holstein sich systematisch mit dem Thema Neurodiversität befasst. Diese politische Aufmerksamkeit ist ein wichtiger Schritt, um die Lebensrealität neurodivergenter Kinder und Jugendlicher sichtbar zu machen.

Unsere zentralen Anmerkungen zum Bericht:

1. **Der Bericht bleibt im medizinisch-defizitorientierten Paradigma verhaftet**

Obwohl der Bericht zutreffend feststellt, dass Neurodivergenz „per se keinerlei Krankheitswert“ habe und „Voraussetzung für die Vielfalt der menschlichen Eigenschaften“ sei, bleibt dessen Argumentationsstruktur an klinischen Diagnosen, Störungsbildern und Abweichungen von der Norm ausgerichtet.

Dies zeigt bereits die Definition „… während andere Entwicklungen weniger häufig auftreten und als abweichend von der Norm angesehen werden könnten.“ (Bericht, 1.1).

Damit wird Neurodivergenz als Abweichung von der Norm beschrieben, nicht als Teil der menschlichen Vielfalt (Orsini, 2012). Die im Bericht zitierte Neurodiversitätsbewegung wird zwar erwähnt (Bericht 1.3), aber nicht als Leitprinzip für die schulische Praxis genutzt.

2. **Der Bericht erkennt Neurodiversität an – aber ohne Konsequenzen für die Schulen**

Der Bericht beschreibt korrekt, dass neurokognitive Unterschiede „nicht als Störungen oder Defizite betrachtet“ werden sollten. Gleichzeitig bleibt die schulische Umsetzung vollständig im bestehenden System verankert: Der „Umgang mit individuellen Beeinträchtigungen…“ (Bericht 3) ist auf die rechtlichen Möglichkeiten wie Nachteilsausgleich (Bericht 3.1), Notenschutz (Bericht 3.2), Diagnostik und sonderpädagogische Gutachten (Bericht 3.2) begrenzt.

Diese Instrumente sind wichtig, jedoch greifen sie erst, wenn ein Kind bereits als individuell beeinträchtigt markiert wurde. Eine für Neurodiversität sensible Pädagogik setzt früher an. Sie arbeitet präventiv, strukturell und ohne Stigmatisierung, indem sie z.B. die atypische Sinneswahrnehmung (Synästhesie, hoher Sensory Processing Quotient, etc.) oder die atypische Informationsverarbeitung (Keil und Stuckenschmidt, 2026) der betroffenen SchülerInnen berücksichtigt.

Zur Gestaltung lernförderlicher Umgebungen gehören unter anderem ruhige Rückzugsorte, die Schutz vor Überreizung und Mobbing bieten. Reizempfindliche Personen können bereits durch Faktoren wie quietschende Türen oder flackernde Beleuchtung in ihrer Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigt werden. Eine flexible Möblierung mit Wippstühlen und Steharbeitsplätzen ermöglicht zudem abwechslungsreiche Arbeitshaltungen, insbesondere für bewegungsaktive Kinder (z. B. mit ADHS oder ADS) und unterstützt eine kreative Raumnutzung (etwa im Sinne von Universal Design oder des Churer Modells (Maag, 2017) sowie weiterer Impulse aus dem Vortrag von Dr. Rommel).

Daher sollten in jedem Klassenzimmer ruhige Rückzugsorte eingerichtet werden, da lärmarme und visuell strukturierte Räume die Lern- und Konzentrationsfähigkeit aller Kinder fördern und darüber hinaus zur Reduktion von Mobbing beitragen können.

3. **In dem Bericht wird kein weiterer Handlungsbedarf gesehen – trotz noch fehlender Maßnahmen**

Besonders kritisch sehen wir die Feststellung: „Es besteht aktuell kein Handlungsbedarf. Schleswig-Holstein hat bereits sehr fortschrittliche und umfassende Rahmenbedingungen…“ (Bericht, 4.12).

Hochbegabung wird hier z.B. nicht als neurodivergente Ausprägung anerkannt und demzufolge sind auch keine adäquaten Maßnahmen umgesetzt. Vor allem hochbegabte SchülerInnen benötigen gezielte intellektuelle Förderung.

Es ist ein genereller Paradigmenwechsel weg von negativen, störenden und krankheitsbezogenen Betrachtungsweisen individueller Beeinträchtigungen hin zu einer positiven Sichtweise von Auffälligkeiten erforderlich. Ein Kind, das „stört“, will ausdrücken, dass ihm etwas fehlt. Bewegungsaktive Kinder (z.B. mit ADHS oder ADS) können nur kurze Zeit ruhig sitzen, was sich häufig in „Zappelphilipp-Verhalten“ äußert. Hier wäre die bereits angesprochene flexible Möblierung mit Steharbeitsplätzen und wippbaren Stühlen hilfreich, da diese ihnen mehr Bewegung ermöglicht und nebenbei eine kreative und flexible Raumnutzung bringt.

Die Bedürfnisse der einzelnen Neurodivergenzen sind sehr individuell. Während Hochbegabte intellektuelle Anregung, emotionale Unterstützung und Freiraum für eigenständiges Lernen benötigen, bedürfen Menschen im Autismus Spektrum oder mit AD(H)S eher die Reduzierung von Reizen und die Stärkung sozialer Kompetenzen durch feste Bezugspersonen. Manche neurodivergenten Individuen benötigen (kontinuierliche und gleichmäßige) Hintergrundgeräusche, um sich zu konzentrieren, während andere von diesen abgelenkt werden. Andere bevorzugen Geschwindigkeit und schnelles Lernen, damit sie sich psychisch und physisch wohl fühlen und wieder andere sind auf kleinschrittige Anleitungen sowie auf ein behutsames Vorgehen mit vielen regelmäßigen Check-Ins angewiesen.
Die natürliche Vielfalt neurokognitiver Fähigkeiten und die damit verbundenen Unterschiede in Wahrnehmung, Denkweise, Informationsverarbeitung und Verhalten sind wissenschaftlich nachgewiesen. Da sich Neurodivergenzen sowie ihre Ausprägungen individuell unterscheiden, gibt es kein einheitliches Vorgehen im Umgang mit Betroffenen (Keil und Stuckenschmidt, 2026). Gefragt sind vielmehr Kreativität und Einfühlungsvermögen – auch seitens der Lehrpersonen.

Große Klassen erschweren deutlich diese Beziehungsarbeit. Für Einzelbetreuung gibt es innerhalb der Unterrichtszeit nur wenige Möglichkeiten. Kooperative und strukturelle Handlungsansätze sind anstelle

eines korrektiven Umgangs mit individuellen Herausforderungen erforderlich.
Kleine Klassen sowie eine verlässliche Betreuung/Aufsicht, Team-Teaching bzw. multiprofessionelle Teams, bestehend aus zusätzlichen Fachkräften, Sozialarbeitern, Therapeuten, Beratern, ermöglichen, „Störer“ kurzzeitig aus der Gruppe zu nehmen und begünstigen das Lernverhalten der MitschülerInnen. Diese Teams müssen als strukturelle Grundlage eingerichtet werden. Präventive Konzepte zur Betreuung müssen selbstverständlich sein. Weitere Beispiele sind flexible Lernzeiten, selbstgesteuerte Lernformen und weniger starre Klassenstrukturen. Im Übrigen zählen Selbstführung und Kooperation zu den wichtigen Zukunftskompetenzen.

Eine moderne Ausstattung mit leistungsfähiger digitaler Infrastruktur ermöglicht mehr Flexibilität im Unterricht, etwa durch bedarfsorientiertes ortsunabhängiges Lernen. Gleichzeitig sind bewusst gestaltete digitalfreie Räume wichtig, um Phasen konzentrierten und reizarmen Arbeitens zu fördern. Insbesondere in den ersten vier Schuljahren sollte der Umgang mit digitalen Medien kontrolliert und altersgerecht begleitet erfolgen; ergänzend kann der Zugang zu digitalen Rückzugsräumen die Entwicklung der Kinder unterstützen.

Die verpflichtenden Aus- und Weiterbildungen für Lehrkräfte zu neurodiversitätssensibler Pädagogik sind zwingend erforderlich. Förderung neurodivergenter SchülerInnen muss zum Pflichtinhalt in der Ausbildung und im Studium aller angehenden LehramtsanwärterInnen und PädagogInnen werden. Dies sollte auch für qualitätssichernde und entscheidungstragende Organe wie MitarbeiterInnen von z.B. Schulaufsichtsbehörden gelten.

Bei der Gestaltung von schulischen Arbeitsumgebungen und in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften sollte mitbedacht werden, dass auch unter ihnen Menschen mit Neurodivergenzen vertreten sind.

4. **Der Bericht beschreibt Inklusion als gegeben – nicht als Aufgabe**

„Die individuelle Förderung ist durchgängiges Unterrichtsprinzip in allen Schulen.“ (Bericht, Zusammenfassung, Bericht 4.1, § 5 Absatz 1 Satz 2 SchulG):

In der Praxis erleben neurodivergente SchülerInnen jedoch überforderte Lehrkräfte, fehlende systemische Unterstützung, unzureichende Sensibilisierung und strukturelle Barrieren im Schulalltag. Diese vorliegende Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit bleibt im Bericht unerwähnt.

Austausch und Sensibilisierung zum Abbau von Vorurteilen – zwischen Betroffenen, Lehrkräften, Eltern und der Schülerschaft – stärken Wertschätzung und ein gelingendes Miteinander trotz unterschiedlicher Denk- und Lernweisen. Entscheidend ist dabei, gemeinsam etwas zu schaffen, statt sich ständig zu

vergleichen. Anzustreben sind alternative Leistungsnachweise und differenzierte Bewertungssysteme, orientiert an verbindlichen Inklusionsstandards, statt lediglich nur Einzelfalllösungen zu finden. Die Beziehung in der Gruppe ist daher elementar. Lehrer können auch eine Coachingfunktion für Gruppendynamiken und Klassenthemen übernehmen, wie in einigen Schulen schon üblich. Deshalb ist ihnen neben ihrer Rolle als Fachexpertin bzw. Fachexperte explizit Zeit für Beziehungsarbeit einzuräumen. Von regelmäßigen 5-minütigen 1:1 Gesprächen profitieren die meisten SchülerInnen – Ausnahmen sind dennoch zu berücksichtigen.

Anerkennenswert ist, dass Lehrkräfte Fort- und Weiterbildungen z.B. im “Autismusspektrum“ (Bericht 4.3 S.18 Link zu LFZ) absolvieren können. Jedoch ist dies nicht ausreichend. Wie bereits erwähnt, sind Neurodivergenzen sehr vielschichtig und ihre Förderung muss generell zum Pflichtinhalt in der Ausbildung und im Studium aller angehenden LehramtsanwärterInnen und PädagogInnen werden.

Fortbildungen müssen das gesamte Spektrum der Neurodivergenzen umfassen. Daneben müssen Lehrkräfte und Personal mit eigenen neurodivergenten Erfahrungen als Vorbilder und Mentoren gefördert werden. Die gemeinsame Lösung im Team ist anzustreben. Konstante Bezugspersonen in der Grundschulzeit sind z.B. wichtige Bindungs- und Regulationsanker für SchülerInnen.

Neurodivergente Kinder, Jugendliche und Lehrkräfte benötigen keine Sonderwege, sondern ein Bildungssystem, das Vielfalt als Normalfall begreift.

Das Politik-Team des BZND e.V.

Referenzen:

Hutson, P. and Hutson, J. (2023) Neurodiversity and inclusivity in the workplace: biopsychosocial interventions for promoting competitive advantage. Journal o fOrganizational Psychology, 23,1–16.

Keil, M. V., Stuckenschmidt, H. (2026) NEST-UX: neurodivergent and neurotypical style guide for enhanced user experience, *Interacting with Computers*, 2026: iwag011, https://doi.org/10.1093/iwc/iwag011

Maag, S. P. (2017) Das Churermodell. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 23, 5 – 6 / 2017.

Orsini, M. (2012) Autism, neurodiversity and the welfarestate: the challenges of accommodating neurological difference. Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique, 45,805–827. https://doi.org/10.1017/s000842391200100x.

Volpone, S., Avery, D. R. and Wayne, J. (2022) Shaping organizational climates to develop and leverage workforce neurodiversity. In Neurodiversity in the Workplace. Taylor&Francis.

Weber, C., Krieger, B., Häne, E., Yarker, J. and McDowall, A. (2024) Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: a systematic review. Applied Psychology, 73, 910–962. https://doi.org/10.1111/apps.12431.