

## BESCHLUSS

### 3.17 Es gibt keine Alternative zur Inklusion

Inklusion bedeutet für die GEW Gleichberechtigung und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen – unabhängig von einer Behinderung, Geschlecht kulturellen und sozialen Hintergründen, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion, Leistungsfähigkeit, Sprache etc. – in allen gesellschaftlichen Bereichen. Inklusion bezieht die Themen Behinderung, Armut, Migration, Flucht, Asyl und Gender ein. Die GEW fordert den individuellen Rechtsanspruch auf den Zugang zu Regeleinrichtungen beginnend mit der frühkindlichen Bildung und Erziehung. Hierzu müssen Regeleinrichtungen jedoch deutlich besser ausgestattet und konzeptionell weiter entwickelt werden. Generell ist das aktuelle Volumen der Bildungshaushalte mit den Ansprüchen an eine umfassende „inklusive Entwicklung“ nicht in Übereinstimmung zu bringen. Es mangelt an der Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel, personelle Ressourcen, an Zeit, an wissenschaftlicher Begleitung und letztlich am politischen Willen, die inklusive Bildung und somit die verbrieften Menschenrechte umzusetzen. Die unzureichende personelle Ausstattung und mangelhafte Steuerung führen zu schlechten Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte sowie zu schlechten Lernbedingungen für die Schüler\*innen. Die Überlastung der Pädagog\*innen erzeugt zunehmend Unzufriedenheit.

Aus dieser Einschätzung leitet die GEW folgende Forderungen ab:

#### **Eine Schule für Alle**

Inklusion ist nicht nur eine schulische, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das mehrgliedrige deutsche Schulsystem hemmt die Umsetzung der Inklusion und vertieft die soziale Segregation. Es kann nicht sein, dass überwiegend bestimmte Schulformen Inklusion umsetzen. Inklusion ist eine Aufgabe für alle Schulen.

Das Parallelsystem von Förder-/Sonderschulen und allgemeinen Schulen ist schrittweise aufzuheben. Der Transformationsprozess in eine inklusive Schule ist in den Schulgesetzen aller Bundesländer zu verankern.

- Alle allgemeinen Schulen sind inklusive Schulen und nehmen aus ihrem Einzugsbereich Schüler\*innen auf, die sonderpädagogischen Förderbedarf haben und die zieldifferent unterrichtet werden.
- Der gemeinsame Unterricht in den Regelklassen der allgemeinen Schulen soll für alle Schüler\*innen ermöglicht werden.

#### **Personalressourcen**

Die GEW fordert eine systemische Personalzuweisung, die die verschiedenen mit der Inklusion verbundenen Aufgaben abbildet. Für regionale Besonderheiten sind zusätzliche

Personalressourcen bereitzustellen. Diese sind nach einem schulbezogenen Sozialindex zu berechnen. Medizinische Fachkräfte bzw. Therapeut\*innen und Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache sowie für Herkunftssprachen sind dem Bedarf entsprechend einzustellen.

Die GEW fordert eine kontinuierliche Personalentwicklungsplanung, auch um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dabei sind alle pädagogischen Professionen zu berücksichtigen, ihre Attraktivität und Qualität ist zu steigern.

Die personelle Ausstattung der Schulleitung und der Schulverwaltung ist den Erfordernissen einer inklusiven Schule anzupassen. Hierfür müssen u.a. zusätzliche Stunden für die Schulsekretariate, für Verwaltungsassistenten und für Medienwartung bereitgestellt werden. Jede Schule braucht zudem eine eigene Hausmeisterstelle.

### **Multiprofessionelle Teams**

In den inklusiven Schulen arbeiten multiprofessionelle Teams mit den verschiedenen pädagogischen Professionen (allgemeine und sonderpädagogische Lehrkräfte sowie sozialpädagogische, therapeutische und andere Fachkräfte). Die Bedingungen an den Schulen sind so zu gestalten, dass die verschiedenen Professionen auf Augenhöhe zusammenarbeiten und gemeinsam die Schulentwicklung gestalten können. Multiprofessionelle Teams brauchen personelle Kontinuität. Deshalb sind prekäre und befristete Anstellungsverhältnisse in der sozialen Arbeit an Schulen und in der Ganztagsbetreuung abzulehnen.

### **Arbeitszeit**

Ein am Inklusionsziel orientiertes pädagogisches Verständnis erfordert eine Neufassung von Arbeitsaufgaben und -zeit.

Die Unterrichtsverpflichtung und die Arbeitszeit von Lehrkräften, sozialpädagogischen und therapeutischen Fachkräften sind so zu gestalten, dass die zusätzlichen besonderen Aufgaben bei der Verwirklichung einer inklusiven Pädagogik umsetzbar sind:

- Kooperation in den Teams,
- Beratung, Entwicklungsgespräche,
- Teilnahme an gemeinsamen Fortbildungen,
- besondere schulische Aufgaben,
- Netzwerkarbeit mit außerschulischen Partnern,
- Vor- und Nachbereitung.

Die GEW fordert die KMK auf, die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in das Bildungsmonitoring (Qualitätsstrategie der KMK) aufzunehmen: Regelmäßige Arbeitszeitstudien und Studien zur Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften sind zu initiieren. Auf der Basis dieser Ergebnisse sind Maßnahmen zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aller pädagogischen Fachkräfte umzusetzen.

## **Rahmenbedingungen, Klassengrößen und räumliche Ausstattung**

Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen so gestaltet sein, dass die Schulen ihre Unterstützungsbedarfe professionell definieren und pädagogisch angemessene bzw. neue Wege gehen können. Die Klassenobergrenzen müssen entsprechend der Herausforderungen inklusiver Klassen gesenkt werden. In einer inklusiven Schule sind ausreichend Räume für differenziertes Lernen, Räume als Rückzugsmöglichkeiten, Bewegungs- und Therapieräume, Räume für den hygienischen Bedarf sowie Team- und Arbeitsräume bereitzustellen.

Barrierefreiheit ist systematisch in die Schulbauplanung und Schulbausanierung der Kommunen aufzunehmen. Für den Schulbau sind einer inklusiven Pädagogik angepasste Standards zu entwickeln und bundesweit zu vereinheitlichen.

## **Leistungsbewertung und Evaluation**

Statt Ziffernnoten sind alternative Formen der Leistungsrückmeldung zu ermöglichen (z.B. Lernentwicklungsberichte). Prüfungs- und Abschlussarbeiten sind an die Anforderungen einer inklusiven Schule anzupassen. Die GEW lehnt landesweite Vergleichsarbeiten ab. Diese berücksichtigen nicht die Unterschiedlichkeit der Schüler\*innen in ihrem individuellen Lernentwicklungsstand und widersprechen so der Arbeit in heterogenen Lerngruppen. Die Schulen werden unterstützt, sich selbst zu evaluieren. Dies kann auf der Grundlage des Index für Inklusion erfolgen.

## **Fortbildung und Professionalisierung**

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung für Pädagog\*innen sind den inhaltlichen Anforderungen der inklusiven Pädagogik anzupassen. Die Länder richten regionale Zentren für Beratung und Unterstützung ein, die niedrigschwellig zugänglich sind. Sie ermöglichen die für die Professionsentwicklung erforderliche Beratung und Unterstützung und die schulinterne gemeinsame Fortbildung und individuelle berufs begleitende Fortbildung. Schulen benötigen eine eigene zusätzliche Zeit- und Fortbildungsressource.

## **Wissenschaftliche Begleitung**

Die GEW fordert eine systematische wissenschaftliche Begleitung und Beratung für die Reformen im Kontext von Inklusion, die die Strukturen, die Arbeits- und Lernbedingungen, die Lernprozesse und die Professionsentwicklung umfasst. Zudem soll die wissenschaftliche Begleitung schulnah stattfinden, um Prozesse inklusiver Schulentwicklung initiieren, begleiten und ggf. korrigieren zu können. Dabei sind alle Beschäftigten als Forschende in die Evaluierung ihrer Praxis einzubeziehen.

## **Nächste Schritte der GEW**

Der politische Kampf um eine inklusive Schulentwicklung muss weiterhin in die gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung eingebracht werden. Die Bündnisarbeit zur Unterstützung der Inklusion muss einen gewerkschaftlichen Schwerpunkt bilden. Zudem stützt die

GEW ihre eigenen Mitglieder durch regional gegliederte Fachtagungen („Was heißt hier Inklusion?“) und initiiert einen bis 2021 angelegten Prozess der systematischen Weiterentwicklung eines gewerkschaftlichen Inklusionsverständnisses.

Der Hauptvorstand erhält den Auftrag, zeitnah eine Bildungsfachtagung Inklusion zu organisieren.