

// BERUFLICHE BILDUNG //



Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion

GEW Positionen zu einer inklusiven beruflichen Bildung

Inhalt

Vorwort	2
Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion	
Beschluss des Hauptvorstands der GEW vom 26. Juni 2015	5
Inklusion an berufsbildenden Schulen	
Beschluss des 27. GEW-Gewerkschaftstages vom Juni 2013	12
Gemeinsam statt getrennt – gewerkschaftliche Kriterien für die Entwicklung inklusiver Schulen	
Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom Januar 2015	14

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
 Hauptvorstand
 Verantwortlich: Ansgar Klinger (v. i. S. d. P.)
 Reifenberger Str. 21
 60489 Frankfurt am Main
 Telefon: 069/78973-0
 Fax: 069/78973-202
 E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Sarah Holze
 Gestaltung: Karsten Sporleder
 Foto: monkeybusinessimages / iStock
 Druck: Druckerei Leutheußer, Coburg

ISBN: 978-3-944763-15-6
 Artikel-Nr.: 1531

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

broschueren@gew.de
 Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de
gew-shop@callagift.de
 Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 0,75 Euro zzgl. Versandkosten.

September 2015

Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion



Ansgar Klinger

Nachdem die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet hat, hat sich die GEW bereits früh mit Inklusion und ihren Bedingungen für die berufsbildenden Schulen beschäftigt und auf dem Gewerkschaftstag 2013 den – wenngleich richtungsweisenden, doch noch recht allgemein formulierten - Antrag „Inklusion an berufsbildenden Schulen“ beschlossen. Auch der DGB-Bundesvorstand hat sich dem bedeutsamen Thema gewidmet und im Frühjahr 2015 mit dem Beschluss „Gemeinsam statt getrennt“ gewerkschaftliche Kriterien für die Entwicklung inklusiver Schulen aufgestellt. Betont wird u.a. die Notwendigkeit des Willens und der Unterstützung aller für das inklusive Leben und Lernen, eine solide finanzielle Ausstattung und die Notwendigkeit multiprofessioneller Teams – neben den Lehrkräften sind unterstützende therapeutische, pädagogische und medizinische Professionen und Qualifikationen erforderlich, so der DGB. Auf diesen Grundlagen konnte dem Hauptvorstand der GEW der fundierte Antrag „Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion“ vorgelegt werden, der einstimmig beschlossen wurde.

Die GEW fordert einen systemischen Umbau des Bildungssystems im inklusiven Sinne. Ausgehend von den institutionellen Gegebenheiten der dualen Berufsausbildung mit ihrem markt- und unternehmensbestimmtem Zugang, von gerechtigkeits-theoretischen Reflexionen und dem bildungspolitischen Konzept der UNESCO stellt die GEW deutliche Bedingungen auf, unter denen berufsbildende Schulen den Weg zur Inklusion bestreiten können. Hierzu gehören

- eine Ausbildungsplatzgarantie,
- eine differenzierte organisatorische Gestaltung der Berufsausbildung,
- die Zertifizierung von Kompetenzen,
- die Weiterentwicklung der Ausbildungsrahmenpläne,
- die Unterstützung der Ausbildungsbetriebe,
- die flächendeckende Einrichtung von Jugendberufsagenturen,

- eine nachhaltige Aus-, Fort- und Weiterbildung und eine multiprofessionelle Teamentwicklung aller Lehrer/innen und an der Ausbildung Beteiligten,
- eine Mitwirkung der Betroffenen in den relevanten Gremien,
- eine Aufnahme der Inklusion in die Rahmenvereinbarung über die Berufsschule der Kultusministerkonferenz,
- eine exklusive Strukturen ablösende Novellierung des Berufsbildungsgesetzes,
- die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen für einen inklusiven Schulentwicklungsprozess,
- erste Schritte in Form von Pilotprojekten,
- eine inklusiv anzulegende Berufs- und Studienorientierung,
- eine dauerhafte Zusammenarbeit aller Akteure in einem regionalen Netzwerk.

Die GEW vertritt einen weiten Inklusionsbegriff – die Teilhabe aller Menschen an allen Lebensbereichen. Inklusion zeigt sich als ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt, der unterschiedliche Leistungsfähigkeit, die Weltanschauung, Religion, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, verschiedene Interessen und kulturelle Hintergründe berücksichtigt.

Für die GEW ist es ebenso einfach wie wichtig festzustellen, dass eine glaubwürdige Umsetzung der Inklusion sowohl die Bereitschaft der Handelnden voraussetzt als auch – anders als die Wunschvorstellung vieler Länderfinanzminister lauten mag – nicht zum Nulltarif erreicht werden kann. Der Beschluss weist den richtigen Weg der berufsbildenden Schulen zur Inklusion.

Frankfurt/Main, im September 2015

Ansgar Klinger
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW
Leiter des Organisationsbereichs Berufliche Bildung
und Weiterbildung

Berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion – GEW Positionen zu einer inklusiven beruflichen Bildung

// **Beschluss des Hauptvorstands der GEW vom 26. Juni 2015** //

- I. Vorbemerkungen
- II. Ausgangslage: Berufsbildungssystem und Inklusionsbegriff
- III. GEW Forderungen: Gelingensbedingungen für die berufsbildenden Schulen auf dem Weg zur Inklusion

I. Vorbemerkungen

Inklusive Bildung steht im Widerspruch zu den Organisationsformen und Strukturen der allgemeinen und der beruflichen Bildung. Während Inklusion das Recht Aller auf gemeinsame Bildung betont, sind die Strukturen weiterhin exklusiv. Da diese Widersprüche weder bearbeitet noch offen gelegt werden, liegt es an den Lehrkräften, diese auszuhalten. Und dies kann zu Frustrationen und Widerständen gegen inklusive Bildung in den Bildungseinrichtungen führen.

In der politischen Diskussion geht es im engeren Sinne um das gemeinsame Lernen von Menschen mit oder ohne Behinderung. Rechtliche Grundlagen sind im Grundgesetz Art. 1 in der Änderung von 1994 und in der UN Konvention Art. 24 verankert. Speziell für die berufliche Bildung gelten die Artikel des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie der Handwerksordnung (HWO).

Für die GEW bedeutet inklusive Bildung die diskriminierungsfreie Teilhabe an den allgemeinen Bildungsangeboten für alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, unabhängig von einer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen und sozialen Herkunft und ihrer Leistungsfähigkeit.

II. Ausgangslage: Berufsbildungssystem und Inklusionsbegriff

Die grundsätzlichen Spannungsverhältnisse zwischen dem Recht auf Inklusion und dem Berufsbildungssystem in Deutschland resultieren insbesondere aus den folgenden drei Ausgangspunkten:

1. Der institutionelle Widerspruch in der dualen Berufsausbildung

Im dualen Berufsausbildungssystem werden die Zugangsregeln durch die ausbildenden Unternehmen bestimmt; insofern ist der Zugang marktgesteuert und intransparent. Einerseits wird die Freiwilligkeit der Wirtschaft betont, andererseits existiert das Bundesverfassungsgerichtsurteil „Ausbildung für alle“ aus dem Jahr 1980, das jedoch nie umgesetzt wurde. Seit mehr als 40 Jahren fallen die Ausbildungsmarktbilanzen zu Ungunsten der Jugendlichen aus. Auch im jüngst referierten Jahr 2014 erhalten nur gut 64 Prozent der Ausbildungsinteressierten eine Ausbildungsstelle.

Während das BBiG keinerlei Zugangsbeschränkungen für die duale Berufsausbildung vorsieht, wird seit 2006 zur Legitimation des marktgesteuerten Zugangs mit dem politischen Konstrukt der „Ausbildungsreife“ als vermeintliches Korrektiv dieses institutionellen Widerspruchs argumentiert, womit wirtschaftlich-strukturelle und konjunkturelle Ursachen individualisiert werden.

Trotz des beklagten Fachkräftemangels gibt es immer noch nach Berufen und Regionen segmentierte Teilmärkte im dualen Ausbildungssystem und ungleiche Zugangschancen nach Migrationshintergrund, Geschlecht sowie regionaler und sozialer Herkunft. Jugendliche mit Behinderungen finden kaum einen Zugang zur dualen Ausbildung. Außerdem ist die Ausbildungsbetriebsquote auch jüngst auf nur noch ca. 20 Prozent als neuem historischem Tiefstand weiterhin gesunken.

Nach der jüngsten Prognose des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden 2025 selbst bei einem konstanten oder nur geringfügig sinkenden Angebot an Ausbildungsplätzen immer noch weit mehr als 150.000 Jugendliche im Übergangsbereich sein.

2. Ausgangspunkt: Gerechtigkeitstheoretische Reflexionen zur dualen Berufsausbildung

Neben regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen haben die soziale Herkunft, die schulische Vorbildung sowie ein Migrationshintergrund der Jugendlichen einen großen Einfluss auf den Zugang in die duale Berufsausbildung. Die Gruppe der Ausbildungslosen hingegen ist gegenüber den 1950er und 1960er Jahren sozial ärmer und männlicher und ethnisierter geworden.

Die duale Berufsausbildung trägt also mit ihrer marktwirtschaftlichen Zugangssteuerung in erheblichem Maße zur Produktion neuer und Perpetuierung bestehender sozialer Ungleichheiten bei!

3. Ausgangspunkt: „Inklusive Bildung“, ein bildungspolitisches Konzept der UNESCO

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bezieht die allgemeinen Menschenrechte auf die Situation von Menschen mit Behinderungen. Der Text der Konvention wurde maßgeblich von den Betroffenenverbänden entwickelt. Die Autoren/innen des Textes sehen eine umfassende diskriminierungsfreie gesellschaftliche Teilhabe am Bildungssystem in einem im erweiterten Sinne inklusiven Bildungssystem.

In der deutschen Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erfolgt eine unzulässige Engführung des Konzepts „inklusive Bildung“ auf die Integration von Menschen mit Behinderungen. Demgegenüber fordert und forciert die GEW einen systemischen Umbau des Bildungssystems im inklusiven Sinne.

Zentrale Aussagen bzw. Grundannahmen des Inklusionskonzepts der UNESCO sind:

- Lernschwierigkeiten resultieren aus dem Bildungssystem und sind nicht den einzelnen Menschen und ihren individuellen Fähigkeiten zuzuschreiben.
- Anerkennung und Wertschätzung der ‚bunten Vielfalt‘ der Menschen in ihrer Einzigartigkeit und Besonderheit
- Unmöglichkeit binärer Zuordnungen und Kategorisierungen von Menschen in jene mit und ohne „Behinderung“, „Benachteiligung“ oder „Ausbildungsreife“ oder „besonderem Förderbedarf“
- keine Beschulung oder Förderung in Sondermaßnahmen oder Sonderschulen jedweder Art, sondern gemeinsames Lernen unter Berücksichtigung der individuellen Lernbedürfnisse und –interessen und Bereitstellung der entsprechenden Vorkehrungen für das gemeinsame Lernen
- keine Vorstellung standardisierter Förderung in homogenisierten Lerngruppen, sondern flexible individuelle Unterstützung, um der Individualität der einzelnen Lernenden gerecht werden zu können
- Partizipation, verstanden als aktive Teilnahme und Mitbestimmung der Lernenden aufgrund ihrer Expertise in eigener Sache

Die folgenden Überlegungen schließen für den Bereich der beruflichen Bildung an diesem weiten Inklusionsbegriff an:

Inklusion ist mit einem Organisationskonzept zur Gestaltung von gemeinsamen Lern- bzw. Ausbildungsarrangements verbunden, in denen jede und jeder auf ihre bzw. seine individuelle Weise lernen und berufliche Handlungskompetenzen erwerben kann!

III. GEW-Forderungen: Gelingensbedingungen für berufsbildende Schulen auf dem Weg zur Inklusion

- (1) Die GEW fordert eine **Ausbildungsplatzgarantie** für alle Menschen, ohne Prüfung ihrer „Ausbildungsreife“. Hier zeigt gerade der inklusive Ansatz, wie aktuell die gewerkschaftliche Forderung nach einer Ausbildungsumlage ist.
- (2) Erforderlich ist eine **differenzierte organisatorische Gestaltung der Berufsausbildung** auf der Basis bereits bestehender Ansätze, um allen Auszubildenden eine individualisierte Ausbildungsgestaltung zu ermöglichen; hierzu gehören die ausbildungsbegleitende Hilfe (abH), die assistierte Berufsausbildung, die Teilzeitberufsausbildung, eine Bildungswegbegleitung und Coaching, die Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit und geänderte Prüfungsgestaltungen.
- (3) Non-formale und informell erworbene **Kompetenzen** sind im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsvertrages mit der gesetzlich gewährleisteten Anrechenbarkeit bei Aufnahme einer neuen Berufsausbildung zu **zertifizieren**.
- (4) Die **Curricula** in den berufsbildenden Schulen und die **Ausbildungsrahmenpläne** für die betriebliche Ausbildung sind kritisch zu prüfen und weiterzuentwickeln.
- (5) **Ausbildungsbetriebe** sind in Form verstärkter Beratung, mit externem Ausbildungsmanagement, Ausbildungsverbänden oder kooperativen Ausbildungsformen zu unterstützen.
- (6) Die sogenannten „**Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf**“ („Jugendberufsagenturen“) mit der Zusammenführung der Leistungen der kommunalen Jugendhilfe (Sozialgesetzbuch (SGB) VIII) sowie der Arbeits- und Sozialverwaltung (SGBII, III, ggf. auch SGB IX) sind unter Einbeziehung der Schulbehörden bundesweit einzurichten.
- (7) Die Ausbildungsqualität ist durch Sensibilisierung aller Lehrkräfte und durch regelmäßige und nachhaltig angelegte **Aus-, Fort- und Weiterbildungen und eine multiprofessionelle Teamentwicklung** für alle beteiligten Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen und allen an der Ausbildung beteiligten Personen zu sichern. Die Arbeitsbedingungen an den schulischen, betrieblichen, außerbetrieblichen und außerschulischen Lernorten müssen eine pädagogische Kontinuität gewährleisten.
- (8) Die jungen Menschen müssen durch ihre **Mitwirkung in den relevanten Gremien** – beispielsweise in den Berufsbildungsausschüssen, den Schulgremien – sowie durch gemeinsame Ausbildungsvereinbarungen im Sinne der Mitbestimmung partizipieren.
- (9) Die GEW setzt sich für eine Aufnahme von „inklusive Schule“ in die **Rahmenvereinbarung der KMK** zur Berufsschule ein. Da das BBiG für die duale Ausbildung keinerlei Zugangsvoraussetzungen vorsieht, erfüllt die Berufsschule hinsichtlich der gesetzlichen Vorgaben wichtige Voraussetzungen, eine inklusive Schule zu werden.

- (10) Die GEW setzt sich bei der **Novellierung des BBiG** dafür ein, exklusive Strukturen abzulösen. Ausbildungsregelungen nach §66 BBiG und § 42m HWO – in denen die sogenannten „Helferberufe“ geregelt werden – entsprechen nicht dem Leitgedanken von Inklusion. Insbesondere sind Ausbildungs- und Prüfungsordnungen so zu gestalten, dass erst am Ende einer Ausbildung der entsprechende Abschluss vergeben wird und nicht zu Beginn eine Differenzierung vorgenommen wird. Dieses ist in unterschiedlichen Berufen zu erproben. Berufsbildungsausschüssen kommt in Bezug auf das Vorantreiben dieser Forderung und bei der Begleitung dieser Erprobungen eine große Bedeutung zu.
- (11) Mittel- und langfristig sind alle berufsbildenden Schulen in den inklusiven **Schulentwicklungsprozess** einzubeziehen. Die Akzeptanz von inklusiven Entwicklungsprozessen hängt auch mit den bereit gestellten **Ressourcen** zusammen. Fundierte **Erprobungen** sind **als erste Schritte** in Richtung Inklusion erforderlich. Schon heute lernen Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf an berufsbildenden Schulen. Für diese Aufgaben fordert die GEW eine sofortige zusätzliche pauschale Stellenzuweisung von mindestens 10 Prozent.
- (12) Bislang bestehen in einzelnen Ländern nur wenige Versuche, die sich allerdings nur auf die Frage der gemeinsamen Ausbildung behinderter und nicht behinderter Schülerinnen und Schüler beziehen. Bei der **Vergabe von Pilotprojekten** als erste Schritte auf dem Weg zu inklusiver Bildung sind vorhandene Strukturen und Bedingungen im jeweiligen Bundesland zu berücksichtigen. Hierzu gehören:
 - Die Bereitschaft des jeweiligen Kammerbezirks
Hier kommen DGB/GEW in dem Landesausschuss für Berufsbildung als Initiatoren große Bedeutung zu.
 - Eine geeignete Betriebsstruktur und die Bereitschaft, sich an Erprobungen zu beteiligen
Auch hier kommt den Berufsbildungsausschüssen eine besondere Bedeutung zu.
 - Die Bereitschaft von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zur Reform der Unterrichtsgestaltung und zum Arbeiten in veränderten Strukturen
 - Die Bereitschaft der regionalen Arbeitsagentur und der entsprechenden Rehabilitationsabteilung, sich den Reformen zu öffnen
 - Eine entsprechende sachliche und räumliche Ausstattung durch die Schulträger und eine Gewährleistung von Barrierefreiheit
- (13) Die inklusiven Pilotprojekte umfassen alle Übergänge, die Berufs- und Studienorientierung, die Ausbildungs- und Berufsvorbereitung sowie die duale Ausbildung.

Die **Berufs- und Studienorientierung** ist inklusiv anzulegen. Die Berufsorientierungsteams sind in die entsprechenden Netzwerkstellen (Jugendberufsagenturen) einzubinden. Zur Unterstützung sind Stellen für Inklusionsberater/innen zu schaffen. Sie unterstützen die berufsbildenden Schulen dabei, geeignete Instrumente, Materialien und Methoden zu entwickeln und inklusive Strukturen aufzubauen.

Die **Ausbildungsvorbereitung an den berufsbildenden Schulen** auf dem Weg zur Inklusion besteht im Grundsatz aus einer wirkungsvollen Verzahnung von schulischem und betrieblichem Lernen. Es wird in einer eigenverantwortlichen Teamstruktur gearbeitet. Die Räumlichkeiten werden unter Einbeziehung der Teams entsprechend angepasst und verändert. Wo notwendig, sind Schulträger einzubeziehen. Die Anzahl der Ausbildungsvorbereitungsschülerinnen und -schüler sollte in der Pilotphase 10 – 15 Prozent der Schüler/innen einer Schule nicht überschreiten. Eine Lerngruppe besteht aus maximal 15 Schüler/innen. Inklusive Lerngruppen der Ausbildungsvorbereitung benötigen zusätzliche personelle Zuweisungen für individuelle Förderungen.

Betriebliche Phasen, Beratung etc. werden in Lehrerstunden gerechnet. Zusätzlich gibt es pro Lerngruppe 0,5 Stellen sozialpädagogischer Begleitung für die Schülerinnen und Schüler.

Für Klassen mit Schülern/innen mit Behinderung sind 0,5 Stellen für eine neu zu schaffende Arbeitsassistenz zu schaffen. Die Arbeitsassistenz ist Teil des multiprofessionellen Klassenteams. Sie begleitet die jungen Menschen im Betrieb und unterstützt sie bei der Auswertung ihrer betrieblichen Erfahrungen und der Arbeitsplatzanalyse sowie bei der Auswahl und Erstellung von Lernaufgaben. Darüber hinaus begleiten sie die jungen Menschen beim Übergang in Ausbildung oder Anschlussmaßnahmen.

Das Team erhält zur individuellen Beratung der Kolleg/innen eine Inklusionsberatung im Umfang von 0,2 Stellen. Ein Supportsystem, bestehend vor allem aus der regionalen Arbeitsagentur, der entsprechenden Rehabilitationsabteilung sowie dem Jugendamt, wird regional aufgebaut.

Teamsitzungen finden wöchentlich verbindlich statt und werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Nach den Bedürfnissen der Teams wird eine Begleitstruktur für deren Fort- und Weiterbildung aufgebaut. Die benötigte Zeit wird durch die Grund- /Pflichtstundenanrechnung abgedeckt. In die Leistungsbeschreibung für Maßnahmenträger wird auch hier die Fort- und Weiterbildungsverpflichtung festgeschrieben. Die Ressourcen für die Berufsorientierung und die Ausbildungsvorbereitung müssen vor Ort auch wirklich verfügbar sein.

Zur inklusiven **Umgestaltung der dualen Ausbildung** ist eine Kooperation mit den Berufsbildungswerken sowie mit den Rehabilitationsabteilungen der Arbeitsagenturen notwendig.

- (14) Eine wesentliche Gelingensbedingung besteht in einer Zusammenarbeit aller Akteure in einem **regionalen Netzwerk**. Nicht mehr die Institution, sondern der junge Mensch mit seinen individuellen Bedürfnissen soll im Mittelpunkt stehen. Ein gut funktionierendes Unterstützungssystem umfasst sowohl die abgebenden allgemeinbildenden Schulen, die aufnehmenden berufsbildenden Schulen sowie Betriebe in der Region. Dieses Netzwerk hat eine Erfassungs-, Beratungs- und Unterstützungsfunktion für alle Jugendlichen in der Region. Es sollte auf bereits regional bestehenden Strukturen und Zusammenschlüssen – wie den teilweise bereits eingerichteten Jugendberufsagenturen – aufbauen.

Inklusion an berufsbildenden Schulen

// Vom Gewerkschaftstag an den HV überwiesen und dort am 22./23. November 2013 beschlossen. //

Ausgehend davon, dass die GEW die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in allen Bildungseinrichtungen befürwortet, setzt sie sich in berufsbildenden Schulen dafür ein, dass praktische Schritte unternommen werden, um allen Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, in der Schule, in der Ausbildung und im Berufsleben zu ermöglichen und bestehende Barrieren zu beseitigen. Das Recht auf Ausbildung und Arbeit gilt für alle Menschen und hat somit Konsequenzen für berufsbildende Schulen. Deshalb fordern wir:

- Inklusion in der Berufsausbildung muss als übergreifendes Ziel haben, dass alle Menschen nach ihren individuellen Möglichkeiten einen Ausbildungsabschluss erhalten. In diesem Sinne müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst werden (Berufsbildungsgesetz, Sozialgesetzbücher etc.).
- Inklusion muss als integraler Bestandteil der gesamten Schulentwicklung begriffen und als Aufgabe aller am Schulleben Beteiligter betrachtet werden. Ziel ist in der berufsbildenden Schule Inklusion als Leitgedanke zu verankern und zu praktizieren.
- Berufsbildende Schulen müssen grundsätzlich barrierefrei sein.
- Berufsbildende Schulen gewährleisten durchgängige Sprachbildung aller SchülerInnen und bieten DaZ an.
- Der Übergang aus Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen aus noch vorhandenen Werkstätten für Behinderte in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird angestrebt und möglichst weitgehend realisiert.
- Inklusion braucht ausreichende Ressourcen, u .a. muss die Ressourcenzuteilung für berufsbildende Schulen so erfolgen, dass multiprofessionelle Teams ermöglicht und für inklusives Lernen geeignete Gruppengrößen eingehalten werden. Dazu muss ein Gesamtkonzept für die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Professionen entwickelt werden.

- Der Anspruch auf gemeinsames Lernen wird in wohnortnahen berufsbildenden Schulen realisiert.
- Für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen werden zur Inklusion ausreichende Aus- und Fortbildungsangebote von hoher Qualität geschaffen.
- In der Berufsorientierung wird eine gezielte personenbezogene Beratung und Begleitung von der allgemeinbildenden Schule bis in den Arbeitsprozess hinein angeboten, und zwar für alle Jugendlichen.
- In den Ausbildungsbetrieben, bei den zuständigen Stellen (u .a. Kammern), bei der Bundesagentur für Arbeit sowie den Gebietskörperschaften und den Ministerien ist eine erhöhte Sensibilisierung für Inklusion nötig.
- Im DGB und seinen Einzelgewerkschaften wird Inklusion in Ausbildung und Beschäftigung als Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte und Ausbildungsvertretungen sowie andere gewerkschaftliche Akteure bearbeitet.

Gemeinsam statt getrennt – gewerkschaftliche Kriterien für die Entwicklung inklusiver Schulen

// **Beschluss des DGB-Bundesvorstands vom Januar 2015** //

Mit der Unterzeichnung des „Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (kurz: UN-Behindertenrechtskonvention) hat sich Deutschland im Jahr 2009 zum Ziel eines inklusiven Bildungssystems bekannt. Kinder und Jugendliche mit Behinderung haben seitdem das Recht auf den Besuch einer Regelschule. Alle Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung sollen künftig gemeinsam lernen können. Das deutsche Schulwesen soll inklusiv werden.

Dies ist ein Paradigmenwechsel in der deutschen Bildungspolitik und bedeutet die Aufgabe der traditionellen Überweisung von behinderten Kindern und Jugendlichen auf Förderschulen. Nimmt man den Inklusionsbegriff jedoch genau, muss der Anspruch viel weiter gehen. Für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften bedeutet Inklusion, allen Menschen ungeachtet ihrer individuellen Merkmale ein Höchstmaß an Bildung und Teilhabe zu ermöglichen und niemanden aufgrund seines Geschlechts, seines religiösen, sozialen, ökonomischen und kulturellen Hintergrunds oder einer Behinderung zu benachteiligen und auszuschließen. Inklusion und Teilhabe sind Leitbegriffe für eine humane und demokratische Gesellschaft in Vielfalt.¹ Inklusives Leben und Lernen bedeutet Chancengleichheit umzusetzen und Diskriminierung abzubauen. Dies entspricht den Grundprinzipien der Gewerkschaftsbewegung und den Forderungen des DGB für die künftige Bildungspolitik.² Deshalb will sich der DGB am Inklusionsprozess beteiligen und bei der Umsetzung auf hohe Qualität achten. Vor allem, weil ein einheitlicher Gestaltungs- und Finanzierungsplan sowie verbindliche Qualitätsstandards für inklusive Schulen fehlen.

Eine gute inklusive Schule braucht hohe Qualitätsstandards und die dafür notwendigen Ressourcen. In diesem Papier benennt der DGB Kriterien für eine gute inklusive Schule und Anforderungen an den Transformationsprozess.

Vom separierenden Schulsystem zur inklusiven Schule

Alle Kinder und Jugendliche mit Behinderung haben das Recht auf den Besuch einer Regelschule. Kein Kind darf aufgrund einer Behinderung auf eine Förderschule überwiesen werden. Dieses Recht darf aber nicht nur für Kinder und Jugendliche mit Behinderung nach der UN-Behindertenrechtskonvention gelten, sondern muss für alle Gültigkeit haben. Alle Kinder und Jugendlichen müssen an der wohnortnahen Schule ihrer Wahl lernen dürfen und ausgehend von ihren individuellen Fähigkeiten bestmöglich gefördert werden. Schüler/innen in Problemlagen bzw. erschwerten familiären Bedingungen müssen stärkende Unterstützungs- und Förderangebote erhalten, die es ihnen ermöglichen, den Unterricht erfolgreich zu bestreiten. Schüler/innen mit einer geistigen und/oder körperlichen Behinderung ist zu den sonderpädagogischen Unterstützungsangeboten ein adäquater Nachteilsausgleich zu gewähren, damit sie bestmöglich ihre Fähigkeiten und Kenntnisse nachweisen können. Dies bedeutet, die Lernumgebung sowie die Lern- und Lehrmittel barrierefrei zu gestalten.

Generell ist Barrierefreiheit eine Grundvoraussetzung für eine inklusive Schule. Immer noch sind etliche Bildungseinrichtungen in Deutschland nicht barrierefrei. Dies hindert nicht nur Menschen mit Behinderung am Zugang, sondern auch ältere oder kranke Menschen. Eine inklusive Schule erkennt und überwindet vorhandene Barrieren. Alle Personen bekommen ungehinderten Zugang zum Gebäude und zu allen zugehörigen Räumen und Anlagen. Nur eine konsequente Barrierefreiheit kann konsequente Inklusion ermöglichen.

Schulen sind Lern- und Lebensort, sie müssen dem Bildungsanspruch aller Schüler/innen unabhängig ihrer individuellen Merkmale Rechnung tragen. Dieses Grundverständnis sollte in allen Schulen vorherrschen, doch die Realität sieht anders aus: In Deutschland besuchen etwa 72 Prozent (2012/13) aller Kinder und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf eine Förderschule. In anderen europäischen Ländern ist es nahezu umgekehrt, dort besuchen 80 Prozent der Kinder und Jugendlichen mit Förderbedarf eine Regelschule. Mit einer Inklusionsquote von gerade einmal knapp 30 Prozent zählt Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa. In keinem anderen Land wird so stark ausgesondert.

Qualität vor Quote – den Inklusionsprozess gut und gewissenhaft gestalten

Neben der Zuweisung von Schüler/innen entsprechend ihrer vermeintlichen Leistungsfähigkeit auf verschiedene Schulformen nach der Grundschule, leistet sich Deutschland ein weit ausdifferenziertes Förderschulsystem. Jedem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt wird eine entsprechende Förderschule vorgehalten.³ Der Förderschwerpunkt „Lernen“ ist die am häufigsten diagnostizierte „Behinderungsart“, sie wird an etwa 40 Prozent aller Schüler/innen vergeben, gefolgt vom Förderschwerpunkt „Soziale und emotionale Entwicklung“ (16 Prozent).⁴

In der UN-Behindertenrechtskonvention werden diese Behinderungsarten jedoch nicht genannt. Hier sind vielmehr Menschen mit langfristigen körperlichen, seelischen und geistigen Beeinträchtigungen gemeint. Behinderungen des Lernens und Verhaltens werden allein von den Schulen nach den Vorgaben der Schulverordnungen vergeben.⁵ Der Anteil der Schüler/innen mit diesen Förderschwerpunkten an Regelschulen ist in den letzten Jahren stark gestiegen, was auf den ersten Blick vermuten lassen könnte, dass die Förderschulen sukzessive ins Regelschulsystem überführt würden.⁶ Doch ist das Gegenteil der Fall. Hier ist ein anderer Trend zu beobachten. Während der Anteil der Schüler/innen an den Förderschulen stagniert, steigt er an den Regelschulen an. Vor allem Schüler/innen mit multiplen Problemlagen werden nicht mehr als normalverschieden angenommen, sondern mit einer Verhaltensauffälligkeit, Sprach- oder Lernstörung etikettiert.⁷ Diese Praxis wird zum einen durch den Druck der Schulen um hohe Inklusionsquoten verschärft. Zum anderen ist Diagnostik ein häufig genutztes Instrument der Ressourcenbeschaffung, da die Mittelzuweisung für die allgemeinen Schulen mit Anstieg diagnostizierter Förderbedarfe ebenfalls steigt.

Das Schöne von Inklusionsstatistiken durch die zunehmende Verteilung von Förderbedarfen ist aus Sicht des DGB nicht hinnehmbar. Das Produzieren von immer mehr „besonderen“ Schüler/innen, bei gleichzeitiger Stagnation derjenigen, die in Förderschulen unterrichtet werden, widerspricht dem Anliegen der UN-Behindertenrechtskonvention und der Menschenrechtskonvention⁸: nämlich Diskriminierung entgegenzuwirken und die Menschenwürde zu achten.⁹

Inklusives Leben und Lernen braucht den Willen und die Unterstützung aller

Deutschland hat sich zu einer inklusiven Schule verpflichtet, die keine Einteilung der Schüler/innen nach ihren Merkmalen oder Schwächen vornehmen soll, sondern sich an den Stärken orientiert und alle willkommen heißt. Eine solche Schule kann aber nicht allein politisch verordnet werden. Vielmehr muss sie von allen am Schulleben beteiligten Personen gewollt und mitgetragen werden. Inklusives Leben und Lernen braucht die Zustimmung, das Engagement und ein hohes Maß an Flexibilität aller Beteiligten. Lehrkräfte, pädagogisches Personal, Eltern, Schüler/innen, regionale Unterstützungsdienste, kooperierende Vereine und Betriebe sowie berufsbildende Schulen müssen Teil des Inklusionskonzepts sein. Vor allem sind Eltern wichtige Multiplikatoren für das Gelingen von Inklusion. Sie sind es, die ihr Kind, ob mit oder ohne Behinderung, an der Schule ihrer Wahl anmelden. Eltern müssen von Beginn an intensiv in die Bildungspläne ihrer Kinder und in das Konzept der Schule einbezogen werden. Ihnen muss Klarheit über die Herausforderungen und Chancen einer inklusiven Schule verschafft werden. Es ist daher jeder Schule anzuraten, mit allen Beteiligten unter Einbeziehung von Experten/innen einen Umsetzungsplan „Inklusion“ zu entwickeln und die notwendigen Ressourcen zu bemessen.

Gemeinsames Leben und Lernen kommt allen Kindern und Jugendlichen zugute. Verschiedene Studien zeigen, dass behinderte Kinder und Jugendliche in inklusiven Settings in der Entwicklung ihrer kognitiven Kompetenzen größere Fortschritte erzielen als in Förderschulen. Zugleich verweisen diese Studien darauf, dass nichtbehinderte Schüler/innen in inklusiven Lernsettings in ihrer Leistungsentwicklung nicht beeinträchtigt und in der Entwicklung ihrer sozialen Kompetenzen gefördert werden.¹⁰ Das Festhalten am Förderschulsystem schadet daher behinderten wie nicht behinderten Kindern gleichermaßen. Die Trennung von behinderten und nicht behinderten Kindern und Jugendlichen verhindert, dass diese lernen, offen und respektvoll miteinander umzugehen. Dies ist besonders bedenklich, da einige von ihnen später Unternehmen leiten oder Personalpolitik mitgestalten werden. Wenn sie den Umgang mit Vielfalt nicht als positiv erleben konnten, werden sie diese Erfahrungen auch nicht ins Berufsleben tragen können. So werden wichtige Wegbereiter für eine inklusive Arbeitswelt verhindert. Ein Grund mehr, Inklusion als Auftrag für eine umfassende Schulreform zu begreifen. Dazu gehört, das gliederte und separierende Schulsystems sukzessive abzubauen und alle Ressourcen in einer guten inklusiven Schule für alle Kinder zu bündeln.

Viele Menschen, vor allem Lehrkräfte, Schüler/innen und Eltern, sind nicht ausreichend informiert und verunsichert. Deshalb muss die Aufklärungsarbeit über die Schulen hinaus ausgeweitet werden. Die Bildungsministerien von Bund und Ländern sind aufgefordert, Informationen und Handlungshilfen für Bildungs- und Betreuungseinrichtungen bereitzustellen. Die Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention und die Chancen von inklusivem Leben und Lernen müssen von Seiten der Politik stärker beworben werden.

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erfordert große strukturelle und organisatorische Veränderungen. Vor allem aber erfordert sie eine Veränderung der Einstellung und Haltung der Menschen und den Abbau von Vorurteilen und Barrieren. Inklusion ist nicht nur für Menschen mit Behinderung eine Chance auf Selbstbestimmung und mehr Teilhabe. Alle Menschen haben einen Mehrwert von einem Leben in Vielfalt.

Kriterien für eine gute inklusive Schule

Das Kooperationsverbot muss gänzlich abgeschafft werden

Im derzeitigen selektiven Schulsystem ist Inklusion paradox. Eine inklusive Schule ist eine offene Schule für alle Kinder. Sie verfügt über hoch qualifiziertes und motiviertes Personal und ausreichend finanzielle Ressourcen. Doch schon die derzeitigen Bildungsausgaben sind mangelhaft. Die Bundesländer sehen sich bei klammen Kassen und Schuldenbremse nicht in der Lage, ihre Bildungsausgaben gemäß den veränderten und gestiegenen Aufgaben von Schule zu erhöhen. Im Gegenteil: Immer mehr Aufgaben des Staates werden von privaten Anbietern übernommen. Bildung ist aber staatliche Aufgabe und muss von diesem auch finanziert und gestaltet werden. Damit die Länder ihre Aufgabe wahrnehmen können,

muss es dem Bund möglich sein, sie finanziell zu unterstützen, beispielsweise beim Ausbau von Ganztagschulen. Dafür muss das Kooperationsverbot zwischen Bund und Ländern auch im Schulbereich fallen. Für mehr Qualität in der Bildung braucht es ein Kooperationsgebot.

Eine solide finanzielle Ausstattung nach Sozialindex Das deutsche Bildungswesen ist chronisch unterfinanziert. Bundesweit müssen Schulen immer mehr Aufgaben bewerkstelligen, ohne dass ihre finanziellen Ressourcen dementsprechend steigen. Eine gute inklusive Schule braucht aber eine ausreichende und verlässliche finanzielle Grundausstattung. Ohne diese ist Inklusion nicht umsetzbar. Das Argument, Inklusion sei zu teuer, kann nicht gelten, wenn sich Deutschland stattdessen ein teures, mehrgliedriges und weit ausdifferenziertes Regel- und Sonderschulsystem leisten kann, das weder gerecht noch leistungsstark ist. Neben deutlichen Mehrinvestitionen für Schulen ist ein finanzpolitisches Umdenken notwendig, das Ressourcenbündelung in den Mittelpunkt stellt. Die vielfältigen Unterstützungsdienste und Eingliederungshilfen, die von unterschiedlichen außerschulischen Fachdiensten in den Schulen durchgeführt werden, müssen sinnvoll und transparent zusammengeführt und aufeinander abgestimmt werden.¹¹ Auch muss die Art der Mittelzuweisung für Schulen auf den Prüfstand. Alle Schulen stehen heute vor der Herausforderung einer zunehmend heterogenen Schülerschaft. Die Anzahl der Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie aus schwierigen sozioökonomischen Verhältnissen oder mit Migrationshintergrund ist an allen Schulen gestiegen. Um allen individuelle Lern- und Förderangebote machen zu können, benötigen die Schulen eine stabile finanzielle Ausstattung. Dafür ist die Mittelzuwendung nach dem Sozialindex ein adäquates Instrument.¹² Sozial belasteten Schulen könnten demnach mehr Mittel für Klassenverkleinerungen, Sprachfördermaßnahmen oder Sozialarbeiterstellen zugewiesen werden. Bei sinkender Schülerzahl darf es nicht zu einer Kürzung der Mittelzuwendung kommen. Die sogenannte demografische Rendite muss für die Sicherstellung und Weiterentwicklung der Qualität im System verbleiben.

Multiprofessionelle Teams für neue Aufgaben

Gute inklusive Schulen brauchen multiprofessionelle Teams. Neben den allgemeinbildenden und sonderpädagogischen Lehrkräften sind unterstützende pädagogische, therapeutische und medizinische Professionen und Qualifikationen erforderlich. Diese müssen in das Konzept der Schule und in die schulische Arbeit integriert werden. Für mehr Qualität und Kontinuität braucht es eine feste Personaldecke. Die derzeitige politische Praxis, die Angebote staatlicher Eingliederungshilfen an freie Leistungsanbieter zu vergeben, bringt es mit sich, dass ständig wechselnde Fachdienste und Integrationshelfer/innen an den Schulen agieren und Einzelfallbegleitung leisten. Selten sind diese Personen in das schulische Gesamtkonzept integriert oder integrierbar, da sie in der Regel nur zeitweise an der Schule sind. Sinnvoller wäre es hingegen, die Schulen mit einer ihren dauerhaften Bedürfnissen entsprechenden Infrastruktur auszustatten. Für individuelle Zusatzbedarfe muss die Schule selbstständig passende Fachlichkeit einholen können.

Gestiegene Anforderungen verlangen erweiterte Kenntnisse und Fähigkeiten

Die Lehrerbildung muss auf den Prüfstand. Sie ist weder ausreichend praxisorientiert, noch entspricht sie dem heutigen Berufsbildes. Lehrer/innen müssen weit mehr leisten, als ihre Schüler/innen zum Schulabschluss zu führen. In einem inklusiven Schulsystem verändern sich die Arbeitssituation und der Arbeitsplatz aller Beschäftigten noch einmal mehr. Diese Veränderungen müssen mit allen Personen frühzeitig vorbereitet werden. Auch die Schulleitungen benötigen hohe Qualifikationen: Sie müssen über Kenntnisse zu Heterogenität und Inklusion verfügen, die verschiedenen Professionen zum Team zusammenführen, außerschulische Beratungs- und Unterstützungsdienste koordinieren und für die Qualitätssicherung- und Weiterentwicklung sorgen. Für alle Lehrenden müssen bundesweit Fort- und Weiterbildungsangebote zu Heterogenität und Inklusion eingerichtet werden. Die KMK-Standards für „Inklusive Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Schulen“ müssen an den Hochschulen umgesetzt werden.¹³

Neue Lernkultur statt 45-Minuten-Takt am Vormittag

Inklusives Lernen verlangt eine Lernkultur, die nicht auf Standardlösungen, sondern auf Flexibilität setzt. Eine Lernkultur, die sich am Individuum orientiert und Leistungsanforderungen und Lernzeiten nach geistigen und körperlichen Fähigkeiten differenziert. Eine solche Lernkultur braucht Zeit; sie ist nicht am Vormittag im Unterrichtstakt von 45 Minuten zu realisieren. Individualisiertes, handlungsorientiertes und ganzheitliches Lernen ist besser in guten verbindlichen Ganztagschulen machbar, in denen sich Lernen, Fördern und Erholung abwechseln und keinem festen Zeittakt unterliegen. Lerngegenstände können auf unterschiedliche Weise in unterschiedlicher Zeit bearbeitet werden. Dies kann es allen Schüler/innen ermöglichen, sich weiterzuentwickeln und Spaß am Lernen zu entfalten.

DGB-Forderungen für die Entwicklung einer guten inklusiven Schule

1. Eine inklusive Schule ist eine gute Schule für alle

Eine gute inklusive Schule ist das Gegenteil vom traditionellen deutschen selektiven Schulsystem. Sie separiert nicht, schult nicht ab und sortiert nicht aus. Solange das deutsche Schulwesen in seiner Mehrgliedrigkeit bestehen bleibt, sind dem Inklusionsprozess Grenzen gesetzt. Ein Grund mehr, der Schulstrukturdebatte durch den Inklusionsauftrag eine neue Dynamik zu geben.

2. Barrierefreiheit ist Grundvoraussetzung für eine inklusive Schule

Eine inklusive Schule erkennt und überwindet vorhandene Barrieren. Alle Personen haben ungehinderten Zugang zum Gebäude und zu allen zugehörigen Räumen und Anlagen. Das Mobiliar und die Lern- und Lehrmittel sind barrierefrei zu gestalten. Nur eine konsequente Barrierefreiheit kann konsequente Inklusion ermöglichen.

3. Verbindliche Qualitätsstandards und eine solide Ausfinanzierung sicherstellen

Inklusive Schulen müssen sich hohe prüfbare Qualitätsstandards zugrundelegen und mit ausreichend finanziellen Ressourcen ausgestattet sein. Statt einer Mittelzuweisung nach Anzahl der diagnostizierten Förderbedarfe, müssen die dauerhaften Bedarfe und der Sozialindex unter Berücksichtigung fortwährender Qualitätsverbesserungen ausschlaggebend sein.

4. Inklusion verlangt eine offene Lernkultur statt 45-Minuten-Takt

Inklusives Leben und Lernen bedarf neuer und offener Lernkonzepte. Diese sind im 45-Minuten-Takt am Vormittag nicht umzusetzen. Es braucht gute Ganztagschulen, die Raum und Zeit für individuelle Förderung und Entwicklung geben. Inklusion verlangt kleinere Klassen und ein Mehrpädagog/innensystem.

5. Inklusive Schulen brauchen verschiedene Professionen

Gute inklusive Schulen brauchen multiprofessionelle Teams und eine feste Personaldecke. Neben allgemeinbildenden und sonderpädagogischen Lehrkräften sind unterstützende pädagogische, therapeutische und medizinische Professionen und Qualifikationen erforderlich. Diese müssen fester Bestandteil der schulischen Arbeit sein. Darüber hinaus notwendige Fachlichkeit muss von den Schulen selbstständig eingeholt werden können.

6. Weiterentwicklung der Lehrerbildung gemäß der neuen Anforderungen

Eine inklusive Schule verlangt von allen Allgemein- und Sonderpädagogen/innen eine hohe Fachlichkeit im Umgang mit Heterogenität und in der Zusammenarbeit miteinander. In allen Lehramtsstudiengängen sind Module zur Sonderpädagogik, zu Heterogenität und Inklusion sowie zur Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Professionen verpflichtend vorzuhalten. Alle Lehrkräfte müssen wohnortnah aufeinander aufbauende Fort- und Weiterbildungsangebote zu inklusiver Pädagogik absolvieren können.

7. Beratung und Zusammenarbeit mit Eltern eng und dauerhaft anlegen

Alle Entscheidungsfragen zu den Bildungs-, Beratungs- und Förderangelegenheiten des Kindes müssen von Beginn an und kontinuierlich mit den Eltern beraten und immer wieder neu abgestimmt werden. Die Angebote der Schule müssen eng mit den außerschulischen Diensten, die die Eltern für ihr Kind in Anspruch nehmen, verzahnt werden.

8. Für eine inklusive Gesellschaft, Bildung und Arbeitswelt werben

Das Gelingen von Inklusion ist vom Willen aller abhängig, niemanden zu diskriminieren und auszugrenzen. Die Politik muss ihr Ziel einer inklusiven Schule umsetzen und dafür werben. Auch Gewerkschafter/innen müssen sich stärker für eine inklusive Bildung, Betreuung und Arbeitswelt einsetzen. Inklusion ist kein Thema, das eine Gruppe am Rand unserer Gesellschaft betrifft, sondern alle Menschen. Jedem Menschen kann eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung oder Behinderung widerfahren und jede/r möchte dann auch weiterhin nach seinen Möglichkeiten Teil der Gesellschaft bleiben und nicht ausgeschlossen werden. Deshalb ist nicht die Frage ob Inklusion, sondern wie, damit sie allen Menschen zugutekommt.

Quellen

- Entspricht Art. 24 der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung.
- DGB-Beschluss „Gute Bildung für gute Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe“, beschlossen auf dem DGB-Bundeskongress 2014.
- Unterschieden werden insg. acht Förderschwerpunkte. Sie haben den Abbau von Barrieren und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Bildung als Ziel. Vgl. www.kmk.org/bildung-schule/allgemeine-bildung/sonderpaedagogische-foerderung-inklusion.html [09.10.2014]
- „Seit 2000/01 ist die Quote an Förderschulen zwar weitestgehend konstant geblieben. Aufgrund der sinkenden Schülerzahlen bedeutet dies jedoch faktisch eine Erhöhung der Förderquote von 5,3 auf 6,6 Prozent.“ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 163.
- Für die Ermittlung von sonderpädagogischem Förderbedarf und Förderung an Regel- und Förderschulen sind u.a. die Grundschulverordnung, die Sekundarstufe I-Verordnung sowie die Sonderpädagogik-Verordnung relevant. Die Verwaltungsvorschriften beschreiben die konkrete Umsetzung in den Schulalltag. Hier gibt es nach Bundesländern Unterschiede.
- Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 179.
- Inklusion in Deutschland – eine bildungsstatistische Analyse, Prof. em. Dr. Klaus Klemm im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbr/SID-4FEDC046-504EC5A3/bst/xcms_bst_dms_37485_37486_2.pdf [20.11.2014]
- Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, www.bmjbv.de/SharedDocs/Downloads/DE/pdfs/Europaeische_Konvention.pdf?__blob=publicationFile [01.10.2014]
- vgl. Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Mai 2008, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a729-un-konvention.pdf;jsessionid=AF6D07817A3AC74DD323F4ACF3815C04?__blob=publicationFile [25.09.2014]
- Vgl. die Übersicht in: Kozaj, Kuhl, Kroth, Pant & Stanat: Wo lernen Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf besser? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2/2014, S. 165-191
- Als Vorbildmodell der Ressourcenbündelung kann das Konzept der Jugendberufsagentur gelten.
- Der Sozialindex berechnet je nach Bundesland bzw. Kommune nach unterschiedlichen Belastungsgruppen. Beispielhaft sind die Indices von Hamburg und Mühlheim (Grundschulen). Ein Vorschlag für die Berechnung eines Sozialindex hat das BMBF 2010 vorgelegt. Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Zur Konstruktion von Sozialindizes. Ein Beitrag zur Analyse sozialräumlicher Benachteiligung von Schulen als Voraussetzung für qualitative Schulentwicklung, Bonn 2010
- Übersicht der KMK-Beschlüsse zum Thema Lehrerbildung und Inklusion

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoruhestandsbezuges.
Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de





www.gew.de