

17.05.2015

Ministerium für Bildung, Wissenschaft,  
Weiterbildung und Kultur  
z.H. Simone Abel  
Postfach 3220  
**56022 Mainz**

## **Entwurf Gesetz zur Stärkung der inklusiven Kompetenz und der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften**

### **Stellungnahme des Verbandes Reale Bildung (VRB)**

Sehr geehrte Frau Abel,

zum o. a. Entwurf nehmen wir wie folgt Stellung:

#### **Gesetzestitel**

Unseres Erachtens ist der Titel „Gesetz zur Stärkung der inklusiven Kompetenz und der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften“ irreführend. Das Thema Inklusion hat verhältnismäßig wenig inhaltlichen Anteil. Das Thema Lehrkräftebildung dominiert den Gesetzesentwurf. Der Titel weckt hier eine andere Erwartung. Es entsteht der Eindruck, das Thema Inklusion wird vorgeschoben, um hier neue gesetzliche Regelungen bei der Fort- und Weiterbildung zu Lasten der rheinland-pfälzischen Lehrkräfte durchzusetzen.

#### **Paragraph 1 (Zweck)**

Im ersten Paragraph steht geschrieben: „Gemeinsamer und individuell fördernder Unterricht von Schülerinnen und Schülern (inklusive Unterricht) ist nach Paragraph 14 a Abs. 1 des Schulgesetzes eine allgemeinpädagogische Aufgabe aller Schulen.“ Hier wird gemeinsamer und individuell fördernder Unterricht von Schülerinnen und Schülern mit inklusivem Unterricht gleichgesetzt bzw. vermischt, was unseres Erachtens verschleiern soll, dass inklusiver Unterricht eine neue Qualität und Herausforderung darstellt. Gemeinsamer und individuell fördernder Unterricht war und ist auch ohne Inklusion Unterrichtsalltag. Inklusiver Unterricht erfordert im Unterschied zum bisherigen, gemeinsamen und individuell fördernden Unterricht, die gemeinsame Schul- und Unterrichtsgestaltung mit multiprofessionellen Expertenteams (u.a. Förderschullehrkräfte, Integrationshelfern, Pflegekräfte, Schulsozialarbeiter und Schulpsychologen). Inklusiver Unterricht muss Kindern mit und ohne Behinderungen, Nichtmuttersprachlern, traumatisierten Kriegsflüchtlingen, Hochbegabten und Lernschwachen in einer Lerngruppe gerecht werden. Das geht nur in multiprofessionellen Expertenteams und im Rahmen dieser Zusammenarbeit gilt es die inklusive Kompetenz der Lehrkräfte zu schulen. Der Verband Reale Bildung weist aber entschieden darauf hin, dass die Stärkung der in-

klusiven Kompetenz nicht die aktive Unterstützung im Unterricht durch Förderschullehrkräfte und andere Experten ersetzen kann.

Der Verband Reale Bildung hält es für erforderlich, inklusiven von gemeinsamen und individuell fördernden Unterricht abzugrenzen.

#### **Paragraph 4 (Gliederung der Lehrkräftebildung)**

Unter Paragraph 4, Absatz 2 heißt es, „die Lehrkräftebildung folgt dem Prinzip eines aufbauenden und zusammenhängenden Kompetenzerwerbs. Hierzu wirken die Einrichtungen der Lehrkräftebildung innerhalb der einzelnen Phasen und phasenübergreifend zusammen.“ Hier sollte eine Konkretisierung vorgenommen werden, denn es ist aktuell nicht ersichtlich, inwiefern die Universitäten als „Einrichtungen der Lehrkräftebildung“ dazu beitragen, die inklusive Kompetenz von bereits im Schuldienst stehenden Lehrkräften voranzubringen. Bisher fehlen überzeugende praxistaugliche Konzepte aus den Universitäten, wie Inklusion unter den Bedingungen und Restriktionen des Schul- und Unterrichtsalltags zum Vorteil aller Beteiligten realisiert werden kann. Hier müsste der Auftrag der Universitäten deutlicher hervorgehoben werden, und zwar unter besonderer Berücksichtigung der unterrichtlichen Praxis. Ansonsten bleibt der „phasenübergreifende“ Anspruch bei der Lehrkräftebildung unter besonderer Berücksichtigung der Inklusion eine Leerformel.

#### **Paragraph 5 (Studium)**

In Paragraph 5, Absatz zwei wird ein zusätzliches Praktikum an Schwerpunktschulen eingeführt. Das ist grundsätzlich zu begrüßen. Hier sind neben den Grundschulen insbesondere die Realschulen plus und Integrierten Gesamtschulen betroffen. Das ist erneut eine zusätzliche Aufgabe, die Betreuung und Begleitung der Praktikanten aller Lehramtsgänge ist zeitintensiv und stellt die ohnehin stark beanspruchten und belasteten Kolleginnen und Kollegen an Schwerpunktschulen vor zusätzliche Herausforderungen. Der Verband Reale Bildung fordert deshalb, den Schwerpunktschulen für diese neue Aufgabe eine angemessene Kompensation in Form von zusätzlichen Lehrerwochenstunden einzurichten.

#### **Paragraph 6 (Vorbereitungsdienst)**

Die Ansprüche an angehende Lehrkräfte wachsen beständig. Die „Vorbereitung auf einen Unterricht von Schülerinnen und Schüler mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf im Rahmen der Inklusion“ (siehe Absatz 2) ist unseres Erachtens nicht vereinbar damit, dass die Anwärterinnen und Anwärter von Anfang an eigenständig Unterricht halten. Die Ausbildung, also Hospitation, angeleiteter Unterricht sowie die Vorbereitung in den Studienseminaren, muss jetzt noch mehr als zuvor Vorrang haben. Anwärterinnen und Anwärter können und dürfen nicht bereits zu Beginn ihres Vorbereitungsdienstes zum Pflichtunterricht herangezogen werden, damit Lehrerplanstellen eingespart werden können. Gerade inklusiver Unterricht erfordert Anleitung zum sensiblen und reflektierten pädagogischen Handeln, und das kann im Vorbereitungsdienst nur durch eine begleitende Einstiegsphase sowie mittels eines durchgehenden Mentorings in der Schule gewährleistet werden.

Unverständlich ist, wie alle zukünftigen Lehrkräfte des Landes Rheinland-Pfalz im Rahmen des Vorbereitungsdienstes zu „grundlegendem inklusionspädagogischen Handeln“ und zur „wirkungsvollen Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams“ befähigt werden sollen. Bedeutet das, dass der Vorbereitungsdienst für alle Lehrämter ganz oder zumindest phasenweise in den Schwerpunktschulen stattfindet? Wie wird dann z.B. der Vorbereitungsdienst der Gymnasiallehrkräfte organisiert?

Werden die gymnasialen Anwärterinnen und Anwärter notwendigerweise auch in Grundschulen und Realschulen plus ausgebildet? Oder werden in naher Zukunft auch alle Gymnasien per Gesetz zu Schwerpunktschulen erklärt? Das würde die Frage nach der flächendeckenden Personalisierung aller Schulen mit Förderschullehrkräften aufwerfen.

Die Befähigung zur „Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams“ setzt selbstverständlich voraus, dass es solche Teams in allen Schulen gibt. Nach wie vor sind noch nicht einmal alle Schwerpunktschulen mit Förderschullehrkräften ausreichend personalisiert. Das wirkungsvolle Zusammenarbeiten in multiprofessionellen Teams erfordert zudem stabile Personalstrukturen in den Schulen, d.h. die Förderschullehrkräfte können nicht einfach in möglichst vielen Schulen per Abordnungen eingesetzt werden. Die personelle Ausstattung muss darüber hinaus so ausgebaut und verbessert werden, dass neben den eigentlichen Aufgaben auch noch Ausbildung stattfinden kann.

Der Verband Reale Bildung hält es zum jetzigen Zeitpunkt für unrealistisch, dass der Vorbereitungsdienst auf die in Paragraph 6 vorgesehene Art und Weise tatsächlich auf Inklusion vorbereitet. Wir mahnen zudem an dieser Stelle an, die Schwerpunktschulen mit ausreichend Förderschullehrkräften und zusätzlichen Lehrerwochenstunden auszustatten, damit die Ausbildungsschulen nicht überfordert werden.

### **Paragraph 8 (Berufseinstieg)**

„In den ersten beiden Berufsjahren“ sollen neue Lehrkräfte „durch strukturierte Einarbeitung und Begleitung in die Kollegial- und Arbeitsstrukturen der Schule eingeführt“ werden. Grundsätzlich begrüßt der Verband Reale Bildung dieses Vorhaben, allerdings müssen zwei Prämissen erfüllt sein. Eine solche Einstiegsphase darf erstens nicht zu einer grundsätzlichen Ersteinstellung in einem befristeten Angestelltenverhältnis und auch nicht zu einer Absenkung des Einstiegsgehalts führen. Ein solches Vorhaben wäre mit einer Berufseinstiegsphase auch nicht begründbar, denn gerade neue Lehrkräfte müssen sehr viel Zeit in ihre neuen Aufgaben investieren. Die Attraktivität des Lehrerberufs würde durch eine solche Ungerechtigkeit erneut geschmälert.

Die in Paragraph 8 angedachte „strukturierte Einarbeitung und Begleitung“ ist zweitens personalkostenneutral nicht realisierbar. Die Landesregierung muss den Schulen hierfür ausreichend zusätzliche Lehrerwochenstunden zur Verfügung stellen.

Der Verband Reale Bildung trägt mit einer Berufseinstiegsphase womöglich erwogenen Verschlechterungen bei Einstellungsmodalitäten und Besoldung nicht mit. Wir fordern zudem zusätzliche Lehrerwochenstunden zur Einarbeitung und Begleitung neuer Kolleginnen und Kollegen während ihres zweijährigen Berufseinstiegs.

### **Paragraph 9 (Verpflichtung zur Fortbildung)**

Eine Verpflichtung zur Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen (Absatz 1) einzuführen, hält der Verband Reale Bildung für den falschen Weg. Unsere Kolleginnen und Kollegen bedürfen einer solchen Verpflichtung nicht. Vielmehr sehen wir die Landesregierung in der Pflicht, ein attraktives und den Anforderungen des Lehrerberufs gerecht werdendes Fortbildungsangebot bereitzustellen. Das ist Anreiz genug. Dazu passt allerdings nicht, dass das Pädagogische Landesinstitut (PL) sein Fortbildungsangebot massiv zurückfahren und ausdünnen muss. Zum einen muss das PL jetzt auch die anfallenden Reisekosten selbst übernehmen und zum anderen auch für neue Aufgaben (Inklusion und Migration) fortbilden. Zusätzliche Mittel zur Bewältigung dieser Veränderungen und neuen Auf-

gaben hat das PL dafür nicht zur Verfügung gestellt bekommen. Hier klaffen Fortbildungsanspruch und Fortbildungsrealität weit auseinander.

Die in Absatz 2 eingeführte Verpflichtung für „Schulleiterinnen und Schulleiter, denen erstmals das Funktionsamt übertragen wurde, (...) an entsprechend modular gestalteten Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen“, ist für uns wegen der zeitlichen Verankerung nicht nachvollziehbar. Eine solche Verpflichtung ergibt für uns nur Sinn, wenn sie vor und nicht nach der Übertragung eines Funktionsamtes angesiedelt ist. In ihrer Einführungs- und Einarbeitungsphase sollten neue Schulleiterinnen und Schulleiter in ihrer Schule sein.

### **Paragraph 10 (Fortbildungsportfolio)**

Der Sinn der Einführung eines Fortbildungsportfolios erschließt sich uns nicht. Zunächst müsste einmal geklärt werden, wie die Einhaltung dieser Verpflichtung überprüft werden soll und in wessen Zuständigkeit das fällt. Der Verband Reale Bildung befürchtet hier einen bürokratischen Mehraufwand für Lehrkräfte und Schulleitungen, bei dem Aufwand und Nutzen in keinem adäquaten Verhältnis stehen. Unklar bleibt auch, in welchem Umfang Fort- und Weiterbildungen, fördernde Fähigkeiten und Kenntnisse dokumentiert werden müssen. Ist hier das „Abheften“ von Bescheinigungen des Anbieters gemeint, dann unterscheidet sich das nicht von der bisherigen Praxis – dann allerdings ist es unnötig, hier eigens das Führen eines Fortbildungsportfolios gesetzlich einzuführen. Ist hier dagegen eine dokumentarische Berichtspflicht gefordert, dann entstünde ein neuer bürokratischer Mehraufwand, der Zeitressourcen bindet und Lehrkräfte von wichtigeren Aufgaben abhält.

### **Paragraph 11 (Zeitlicher Rahmen)**

Der Verband Reale Bildung lehnt es entschieden ab, dass mit „Rücksicht auf die Unterrichtsversorgung (...) die Teilnahme in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden“ soll. Die Fort- und Weiterbildung ist auch im Interesse unseres Dienstherrn, vor allem weil dieser selbst durch die Zuweisung neuer Aufgaben (u.a. Inklusion und Migration) beständig Fort- und Weiterqualifizierungsbedarf verursacht. Die Landesregierung missinterpretiert „unterrichtsfreie Zeit“ als „Freizeit von Lehrkräften“, über die sie „frei“ verfügen kann. In Zeiten von Ganztagschule und zunehmenden Absprache- und Kooperationsanforderungen (Schlagworte: wirkungsvolle Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams) wird die ungebundene Arbeitszeit permanent ausgedehnt. Bereits die Reformen der vergangenen Jahre gingen einseitig zu Lasten der Lehrkräfte. Die Landesregierung setzt mit diesem Entwurf die Reihe der Verordnungen und Gesetze unbeirrt fort, mit denen sie Lehrkräfte belastet und damit auch die Attraktivität des Lehrerberufs schmälert.

Der Verband Reale Bildung konstatiert, dass die Landesregierung ihrer Fürsorgepflicht nicht ausreichend nachkommt. Wir nehmen nicht hin, dass Fortbildungen möglichst kostenneutral umgesetzt werden sollen. Zur Kompensation von fortbildungsbedingtem Unterrichtsausfall müssen zusätzliche Lehrerstellen geschaffen werden. Es ist längst Tatsache, dass unsere Kolleginnen und Kollegen mehr und mehr ihre Berufszufriedenheit verlieren – diese negative Entwicklung wird sich fortsetzen, wenn Lehrkräfte sich ausschließlich oder primär an Wochenenden und in den Ferien fortbilden müssen.

Der Verband Reale Bildung fordert, dass Schulleiterinnen und Schulleiter an der bewährten Praxis festhalten und wie bisher die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen an fünf Arbeitstagen genehmigen können.

### **Paragraph 12 (Fortbildungsplanung der Schule)**

Der in Absatz 1 postulierte Anspruch an Schulleitungen, die „Fortbildungsplanung an den schulbezogenen Entwicklungsbedarfen“ auszurichten und dabei auch die „Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Lehrkraft in ihrer beruflichen Laufbahn“ zu berücksichtigen, führt zu einem hohen Absprache-, Planungs-, und Verwaltungsaufwand.

### **Paragraph 13 (Fortbildungsbudgets)**

Das Fortbildungsbudget beträgt pro Schule und Schuljahr 1500 Euro. Das ist völlig unzureichend. Der Verband Reale Bildung fordert eine Aufstockung der Mittel.

### **Paragraph 14 (Weiterbildung)**

Im zweiten Absatz heißt es „Weiterbildungskurse können auch eingerichtet werden, um Lehrkräfte in besonderen Fällen in anderen Schularten, für die sie nicht die Lehrbefähigung erworben haben, zeitlich begrenzt oder mit geringer Stundenzahl einsetzen zu können“. Der Verband Reale Bildung hält diese beabsichtigte Regelung für unzureichend und inkonsequent. Es ist offenkundig, dass hier einseitig den Bedürfnissen des Dienstherrn, Lehrkräfte ohne feste Perspektive möglichst kostenneutral und flexibel einzusetzen, entsprochen werden soll. Der Verband Reale Bildung fordert, dass im Rahmen einer berufsbegleitend realisierbaren Weiterbildung oder Wechselprüfung interessierten Kolleginnen und Kollegen der dauerhafte Einsatz an anderen Schularten ermöglicht wird.

### **Fazit:**

Der aktuelle Gesetzesentwurf „zur Stärkung der inklusiven Kompetenz und der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften“ zeigt, dass die Landesregierung nicht der Versuchung widerstehen konnte, den Inklusionsgedanken vorzuschieben, um ihre haushälterischen Interessen einseitig zu Lasten der rheinland-pfälzischen Lehrkräfte durchzusetzen. Damit erweist sie dem Inklusionsgedanken einen Bärendienst.

Der Verband Reale Bildung plädiert für eine getrennte gesetzliche oder per Verwaltungsvorschrift erzielte Regelung der Themen „Stärkung der inklusiven Kompetenz“ und „Lehrerbildung“. Ansonsten bleibt der Eindruck bestehen, Inklusion würde nur vorgeschoben, um die erneute Erhöhung der Arbeitszeit der Lehrkräfte zu verschleiern.

Letztendlich wird deutlich, dass der Gesetzesentwurf – nicht nur wegen der Vermengung der Themen „Inklusion“ und „Lehrerbildung“ – zahlreiche Fragen und Ungereimtheiten aufwirft. Der Entwurf zum „Gesetz zur Stärkung der inklusiven Kompetenz und der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften“ wird weder den besonderen Anforderungen im Kontext Inklusion noch den besonderen Erfordernissen im Kontext Lehrerbildung gerecht.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung