



ANTRÄGE

beschlossen auf der 45. (außerordentlichen)
Landesdelegiertenversammlung am 6. März 2024
in Neumünster

Antrag 6

GUTER GANZTAG FÜR MEHR BILDUNGSGERECHTIGKEIT

Mit dem Schuljahr 2026/2027 beginnt der Rechtsanspruch auf ganztägige „Betreuung“ für alle Schüler*innen aufwachsend ab der 1. Klasse. Wir sehen den Ausbau vom Halbtage zum Ganztage als große Chance für mehr Bildungsgerechtigkeit zu sorgen. Es braucht jedoch einen qualitativ hochwertigen Ganztage mit einer Verzahnung unterschiedlicher Vor- und Nachmittagsangebote und Fachkräften, die diesen gewinnbringend gestalten. Informationen aus dem Bildungsministerium machen deutlich, dass der Anspruch an die Ausgestaltung des Ganztages sich zusammenfassen lässt mit: „Weiter wie bisher – nur rechtsverbindlich 8 Stunden täglich.“ Damit droht sich der Fehler beim Ausbau der frühkindlichen Betreuung – nämlich Quantität vor Qualität zu stellen – zu wiederholen. Wir brauchen ein klares Bekenntnis zu gebundenen Ganztage Schulen und keinen Ausbau der Betreuung.

Besonderen Handlungsbedarf für den Guten Ganztage sieht die GEW Schleswig-Holstein in folgenden Bereichen:

- Eine Ganztage Schule, die sich dem Ziel einer bildungsgerechteren Schule verpflichtet sieht, kann nicht nach dem Prinzip „Vormittags Schule – Nachmittags Betreuung“ organisiert sein. Sinnvoll ist eine **Rhythmisierung des Schultages**, der einen Wechsel zwischen Lern-/Arbeitsphasen und Sozial-/Erholungsphasen vorsieht. Die Kernunterrichtszeit in der Grundschule sollte zwischen 8.00 und 14.00 Uhr liegen – vor- und nachher sind vorrangig Freizeitangebote denkbar. Im Sinne multiprofessioneller Teams muss zumindest ein Teil des am Nachmittag tätigen Personals auch im Vormittagsbereich eingesetzt sein. Feste Besprechungszeiten für Lehrkräfte und außerunterrichtlich tätiges Personal ermöglichen, dass Wissen über die individuellen Bedarfe der Schüler*innen verlässlich vom Vor- an den Nachmittagsbereich und umgekehrt weitergegeben werden.
- Die **Leitung des Ganztages** ist gleichberechtigtes Mitglied der Schulleitung. Ihre Aufgabe ist u.a. die Organisation der außerunterrichtlichen Angebote, die Kooperation mit außerschulischen Bildungsträgern und die Zusammenarbeit mit dem Schulleitungsteam des Vormittags.
- Der **Schulsozialarbeit** kommt im Rahmen des Ganztages eine wichtige Rolle zu. Sie kann Angebote des Ganztages anbieten. Zudem ist sie Ansprechpartner*in für die Sorgen und Probleme der Schüler*innen und unterstützt bei der Bewältigung dieser. Entsprechend sind für eine intensivere Mitwirkung am Ganztage ausreichende Kapazitäten im Bereich der Schulsozialarbeit bereitzustellen, damit eine Verlässlichkeit sowohl in der Umsetzung der Angebote als auch in der Rolle als Ansprechpartner*in für Schüler*innen wie auch Eltern und Lehrkräfte gewahrt werden kann.

- Schüler*innen haben unterschiedliche Interessen und Talente. Ein wichtiges Standbein der Ganztagschule müssen daher **außerschulische Bildungsträger** sein. Durch ergänzende Angebote von Musikschulen, Sportvereinen, der freiwilligen Feuerwehr etc. kann eine Angebotsvielfalt geschaffen werden, die Schule alleine nicht bereitstellen kann. Die Koordination bleibt dabei in der Hand der Schule.
- Auch im Bereich des **Schulbaus** ist dringender Handlungsbedarf, denn eine Ganztagschule ist mehr als nur ein Lernort. Neben Lernräumlichkeiten braucht es Räume für sozialen Austausch, aber auch Räume für Ruhe und Erholung. Räumliche Strukturen sind durch flexibles Mobiliar und flexible Wände so zu gestalten, dass Doppelnutzungen möglich sind, wenn es unumgebar ist. Dabei muss darauf geachtet werden, dass Doppelnutzungen sinnhaft sind. Also Klassenräume z.B. für die betreute Erledigung von Hausaufgaben genutzt werden, aber nicht als Spiel- und Erholungsort dienen. Ebenso braucht es Arbeitsplätze für das pädagogische Personal, so dass die Vorbereitung von Unterricht und pädagogischen Angeboten in der Schule erfolgen kann. Bei der Planung der Gebäude müssen das Know-How und die Bedarfe der Schule zwingend einbezogen werden.

Fachkräftebedarf

Guter Ganztag braucht gut ausgebildetes Personal. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sowohl bei den Lehrkräften als auch im Sozial- und Erziehungsdienstes muss die Gewinnung von Pädagog*innen oberste Priorität haben. Deshalb fordert die GEW Schleswig-Holstein:

- **Tarifbindung** für alle Beschäftigten in Schule, egal ob im Unterricht, schulischen Ganztag oder bei Trägern, die Bildungs- oder Betreuungsangebote anbieten
- **Höhere Planstellenzuweisung** für Lehrkräfte (ca. 30 %)
- **Ausbau der Schulassistenz** – mindestens eine halbe Stelle pro Klasse für alle Schularten
- Attraktivere Arbeitsverträge mit **höheren Stundenkontingenten** für sozialpädagogische Fachkräfte und Schulassistent*innen
- Erhöhung der **Ausbildungskapazitäten** für Lehrkräfte an Grundschulen und sozialpädagogische Fachkräfte
- Das Ganztagsförderungsgesetz ist verankert im SGB VIII – damit ergibt sich ein klares **Fachkräftegebot für alle Angebote**. Dies gilt es anzuerkennen und schnell Weiterbildungsmaßnahmen aufzulegen, um den entstehenden Fachkräftebedarf zu sichern. Kurzfortbildungen, die den Bereich Inklusion und Heterogenität lediglich als Zusatzmodul behandeln, werden der erforderlichen pädagogischen Qualifikation nicht gerecht.

Für die Umsetzung der Vision eines Guten Ganztages nimmt sich die GEW Schleswig-Holstein folgendes vor:

- Im Herbst 2024 veranstaltet die GEW einen Bildungstag zum Thema, der explizit von der Frage geleitet wird wie guter Ganzttag implementiert werden kann
- Die Arbeit der AG Ganzttag wird fortgeführt
- Die GEW Schleswig-Holstein nimmt sich vor, das Schuljahr 2024/25 pressewirksam mit einem 10 Punkte Sofortprogramm für den Ganzttag zu starten

Antrag 7

LEHRKRÄFTEMANGEL: MIT GUTEN BEDINGUNGEN LEHRKRÄFTE GEWINNEN

Der Lehrkräftemangel ist auch in Schleswig-Holsteins Schulen spürbar. Das Ausmaß ist allerdings sowohl regional als auch an den unterschiedlichen Schularten unterschiedlich stark ausgeprägt. Die vorliegende Lehrkräftebedarfsprognose des Bildungsministeriums zeigt, dass der Mangel an Lehrer*innen vor allem den Bereich der Grundschulen, der Förderzentren und Gemeinschaftsschulen hart trifft. Dies verwundert nicht, da insbesondere diese Schularten mit ihrer heterogenen Schüler*innenschaft vor besonders großen Herausforderungen stehen.

Um mehr Lehrkräfte zu gewinnen muss die Attraktivität des Berufs gesteigert werden. Das geht nur mit guten Arbeitsbedingungen!

Dazu fordert die GEW Schleswig-Holstein:

- Eine Klassenlehrkraftstunde als Entlastung sowie Ausgleichsstunden für zusätzliche Aufgaben.
- Zusätzliche Stunden zur Betreuung von nicht ausgebildeten Lehrkräften, damit diese, von ausgebildeten Lehrkräften unterstützt, im Schulalltag Fuß fassen können.
- Zusätzliches Personal für die Schulen. Es braucht mehr multiprofessionelle Teams an den Schulen um den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen der Schüler*innen zu begegnen. Sozialpädagogische Fachkräfte, Psycholog*innen oder auch Ergotherapeut*innen können einen wertvollen Beitrag leisten um gemeinsam mit den Lehrkräften die Kinder und Jugendlichen zu stärken. Viele Grundschulen haben gute Erfahrungen mit Schulasistent*innen gemacht. Wir fordern die Ausweitung der Schulasistenz auf die Gemeinschaftsschulen.

Für die Steigerung der Attraktivität ist auch eine gute Ausbildung zukünftiger Lehrer*innen entscheidend. Mehr Abiturient*innen müssen für ein Lehramtsstudium begeistert werden, und während ihres Studiums und während des Vorbereitungsdienstes gut begleitet werden.

Für das Lehramtsstudium fordert die GEW Schleswig-Holstein:

- Die Abschaffung des Numerus Clausus für alle Lehramtsstudiengänge.
- Um angehende Lehrkräfte frühzeitig im Schuldienst einsetzen zu können, sollten die Lehramtsstudiengänge vermehrt dualisiert werden. Nach dem Abschluss auf DQR 6 Niveau würden sich dann - wie bereits im dualen Studium der Sonderpädagogik und für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen – eine Phase anschließen, die den Master und das Referendariat kombiniert. Ein regionales Netzwerk ist aufzubauen, um lange Fahrtwege zu verhindern. Nach insgesamt drei (bzw. 4 Jahren bei nicht akademischen Abschlüssen) würden die Absolventen die Staatsprüfung ablegen.
- Eine gleichwertige Ausbildung von Gymnasial- und Gemeinschaftsschullehrkräften.
- Eine bessere Betreuung der Studierenden an den Hochschulen durch strukturelle Verbesserungen wie ein erhöhter Personalschlüssel und Weiterbildungsangebot für vorhandene Mitarbeiter*innen.
- Studierende, die während des Studiums als Aushilfslehrkräfte an Schulen arbeiten müssen dabei so unterstützt und begleitet werden, dass die Tätigkeit für sie gewinnbringend und ausbildungsförderlich ist.

Für den Vorbereitungsdienst fordert die GEW:

- Eine Anpassung der Anwärter*innenbezüge auf mind. 50 % der Eingangsbesoldung
- Mehr Plätze im Vorbereitungsdienst. So könnte beispielsweise eine nicht besetzte Planstelle in 2 Ausbildungsplätze umgewandelt werden.
- für Absolvent*innen der Sek II Studiengänge muss der Vorbereitungsdienst an einer Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe möglich werden
- Direkte Übernahme aller Lehramtsabsolvent*innen in den Vorbereitungsdienst.
- Angehende Lehrkräfte müssen gezielt für Regionen mit starkem Lehrkräftemangel gewonnen werden. Die GEW fordert die Streichung der Bleibeversicherung und eine Ausweitung der Zulage auch auf Berufseinsteiger*innen. Für LiV in Mangelregionen könnte durch den Schulträger kostenfreier Wohnraum zur Verfügung gestellt werden.
- Wichtig ist es, dass die derzeitigen Abbruchquoten bei Lehrkräften im Anpassungslehrgang deutlich gesenkt werden. Dafür ist es notwendig, die Struktur des Anpassungslehrgangs zu verändern und die Kolleginnen und Kollegen im Anpassungslehrgang besser zu unterstützen. Hierzu gehören kostenfreie Sprachkurse, zusätzliche Module in den Bereichen Pädagogik, Schulrecht, Elternarbeit sowie Fachdidaktik. Insbesondere müssen auch Kollegien, Schulleiter*innen, Mentor*innen und Studienleiter*innen besser auf die Ausbildung der Lehrkräfte im Anpassungslehrgang vorbereitet werden und ihre interkulturelle Kompetenz steigern. Lehrkräfte im Anpassungslehrgang haben eine andere Lernausgangslage als Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, häufig werden sie aber exakt gleich behandelt.

Darüber hinaus setzt sich die GEW Schleswig-Holstein dafür ein, dass benotete Unterrichtsbesuche für Lehrkräfte im Anpassungslehrgang auch im Bereich Deutsch als Zweitsprache möglich sind. Zudem muss die Möglichkeit geschaffen werden, die Prüfung des Anpassungslehrgangs zu wiederholen.

Die GEW befürwortet eine Ausweitung des Quer- und Seiteneinstiegs

- Die Ausbildungsplätze müssen erhöht werden, um geeigneten Quereinsteiger*innen eine Qualifizierung zu ermöglichen
- Der Seiteneinstieg sollte für Lehramtsabsolvent*innen geöffnet werden um den Wechsel des Lehramtes nach dem Studium zu ermöglichen. Dafür bedarf es dringend einer Änderung der Laufbahnverordnung Bildung

Material zum Antrag 7 „Lehrkräftemangel: Mit guten Bedingungen Lehrkräfte gewinnen“

ENTLASTUNG FÜR MENTOR*INNEN

Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass Kolleg*innen, die an ihrer Schule Pädagogik-Student*innen, Lehrkräfte mit Bachelor-Abschluss oder Seiteneinsteiger*innen aus anderen Berufen begleiten, für ihre Beratungs- und Unterstützungsarbeit einen angemessenen Zeitausgleich erhalten.

Antrag: 12

STARK, MODERN, AKTIV. GEW.

Die GEW ist die starke Stimme für die Interessen der Beschäftigten im Bildungs- und Erziehungsbereich in Schleswig-Holstein. In einer sich stetig wandelnden Bildungslandschaft, geprägt von gesellschaftlichen Veränderungen, technologischem Fortschritt und politischen Entwicklungen, ist es von entscheidender Bedeutung, dass unsere Organisation kontinuierlich ihre Strukturen, Arbeitsweisen und Strategien hinterfragt und anpasst.

Die Herausforderungen, denen wir uns gegenübersehen, sind vielfältig. Sie reichen von sich ändernden pädagogischen Ansätzen und Bildungsreformen über den Fachkräftemangel bis hin zu den Bedürfnissen einer diversen Mitgliedschaft und den Möglichkeiten der digitalen Transformation. Als GEW wollen wir diese Veränderungen aktiv mitgestalten und sicherstellen, dass die Interessen und Belange unserer Mitglieder bestmöglich vertreten werden.

Die Weiterentwicklung der GEW hat das klare Ziel, unsere Gewerkschaft für die kommenden Herausforderungen zu stärken. Sie soll nicht nur dazu dienen, auf Veränderungen zu reagieren, sondern auch proaktiv die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft stellen. Indem wir unsere Strukturen flexibler gestalten, die Beteiligung unserer Mitglieder intensivieren und unsere Kommunikation sowie Zusammenarbeit optimieren, können wir sicherstellen, dass die GEW ihre Position als verlässliche Partnerin für Bildungs- und Erziehungsfragen behauptet.

Damit diese Arbeit gebündelt organisiert und unterstützt werden kann, wird der LV damit beauftragt, eine Arbeitsgruppe „Organisationsentwicklung“ einzuberufen. Diese Arbeitsgruppe tagt im ersten Jahr der Legislatur regelmäßig und berichtet im Landeshauptausschuss über die Arbeit im Bereich Organisationsentwicklung. Die Arbeitsgruppe soll aus maximal acht Personen und sowohl aus Mitgliedern des GLV als auch Kreis-, Fachgruppen und PersonengruppenvertreterInnen bestehen. Die Verantwortlichkeit im GLV liegt weiterhin bei einer/ einem der Landesvorsitzenden.

Für eine gelingende Organisationsentwicklung benötigt es das Engagement aller ehrenamtlich aktiven Mitglieder in Kreis- und Ortsverband sowie den Fach- und Personengruppen. Folgende Ziele gibt sich die GEW für die kommende Wahlperiode.

Die moderne GEW

- Wir müssen unsere Mitglieder über andere Formate erreichen als bisher. Wir wollen noch nicht aktive Mitglieder über unsere Arbeit informieren und ihnen gleichzeitig eine Möglichkeit geben, sich niedrigschwellig zu beteiligen. Daher wird die GEW als

eine mögliche neue Veranstaltungsform in regelmäßigen Abständen thematische Online- oder Präsenzveranstaltungen anbieten, zu denen bis zu 50 zufällig ausgewählte, nicht aktive Mitglieder eingeladen werden, um sich politisch einzubringen.

- Das Format der Bildungstage aus 2021 (digital) und 2023 soll in Zukunft jährlich stattfinden, um Mitglieder unterschiedlicher schulischer und ggf. nicht-schulischer Fachgruppen zusammenzubringen. Diese Veranstaltungen haben einen individuellen Nutzen für die Teilnehmer*innen, ermöglichen uns als GEW-Aktiven aber auch die Vernetzung und Aktivierung von Mitgliedern.
- Im Jahr 2025 führt die GEW eine Aktivenkonferenz durch mit dem Ziel, ehrenamtlich Aktive zu stärken und an Aktivität interessierte Mitglieder an das Ehrenamt in der GEW heranzuführen.
- Die Strukturen der GEW wirken teilweise veraltet und intransparent. Wir streben daher eine ergebnisoffene Diskussion über die Strukturen und Arbeitsweisen von Kreis- und Ortsverbänden sowie Fach- und Personengruppen an.

Die digitale GEW

- Die GEW hat, nicht zuletzt durch die Pandemie vorangetrieben, vermehrt auf Online-Sitzungen gesetzt. Einige Fach- und Personengruppen treffen sich inzwischen fast ausschließlich digital und erreichen so zum Teil deutlich mehr Mitglieder. Die Mischung aus Online- und Präsenzveranstaltungen wollen wir beibehalten, wobei wir besonders kurze Sitzungen am Nachmittag in Zukunft häufiger digital stattfinden lassen wollen.
- Die GEW setzt in Zukunft vermehrt auf digitale Kommunikation mit ihren Mitgliedern. Dazu gehören auch die sozialen Netzwerke, in denen wir eine gute, aber ausbaufähige Präsenz zeigen. Analysen der GEW Bund zeigen, dass Bilder und kurze Videos am häufigsten angeklickt werden, wenn dort „echte“ Mitglieder zu sehen sind. In Kooperation mit der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Hauptvorstandes werden wir unser Konzept in den sozialen Medien diesbezüglich erweitern.

Die GEW in den Bildungseinrichtungen

- Gewerkschaftsarbeit funktioniert vor allem durch persönliche Ansprache. Daher werden wir in Zukunft wieder vermehrt Besuche in Bildungseinrichtungen durchführen. Diese Besuche sollen von den Landesvorsitzenden durchgeführt werden, sie sollen sich die Zeitressource dafür nehmen. Wir unterscheiden zwischen „kleinen Besuchen“, bei denen wir mit den Kolleg*innen ins Gespräch kommen und uns über die Situation vor Ort informieren und „großen Besuchen“ bei denen wir

gezielt mit einem Thema in die Bildungseinrichtung kommen und dazu auch die Lokalpolitik und Presse einladen.

- Die Arbeit der Vertrauensleute (VL) an den Schulen ist essentiell für die GEW. Daher werden wir die Anzahl der VL-Vernetzungstreffen erhöhen, um den Kontakt zu diesen Personen zu intensivieren um sie zu qualifizieren, über unsere Arbeit zu informieren und uns Rückmeldung aus den Kollegien einzuholen. Zudem schaffen wir Strukturen auf Landes- und Kreisebene, so dass die VL Ansprechpartner*innen haben, um die Kommunikation zuverlässig und schnell zu gestalten. Die Kreisverbände arbeiten weiterhin daran, an jeder Schule in Schleswig-Holstein Vertrauensleute zu finden.
- Analog zu den Schulen haben wir in den Kitas keine Vertrauensleute. Um auch dort den Kontakt in den Einrichtungen zu intensivieren, prüft die AG Organisationsentwicklung in Zusammenarbeit mit der Landesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe, ob und wie die GEW ein solches Netzwerk aufbauen kann.
- An den Hochschulen konnte die GEW durch aktive Mitglieder vor Ort an Bedeutung gewinnen. In den nächsten Jahren muss die Arbeit besonders für die studentischen Beschäftigten und den Mittelbau intensiviert werden. Regelmäßige Veranstaltungen zu Arbeitsbedingungen und Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Initiativen fördert die GEW und nutzt dafür ihr Netzwerk.

Die GEW gewinnt mehr Mitglieder

- Die GEW muss attraktiv für Mitglieder sein. Unsere Mitglieder brauchen einen „Mehrwert“. Es muss noch deutlicher werden, wie wir uns für sie und ihre Arbeitsbedingungen einsetzen. Dazu müssen wir in einigen Bereichen unsere Positionen und Kontroversen mit der Politik auch nach innen besser kommunizieren.
- Die Mitgliedszahlen in unserem Landesverband sind stabil, allerdings können wir in den letzten Jahren kein nennenswertes Wachstum verzeichnen. Am Ende der Wahlperiode soll die GEW mehr Mitglieder haben als jetzt. Dazu braucht es eine Mitgliedergewinnungsstrategie, die von der AG OE entwickelt werden soll.
- Um junge Menschen schon zu Beginn ihrer Ausbildung mit der GEW und ihren bildungspolitischen Aktivitäten vertraut zu machen, werden die Aktivitäten der Mitgliederwerbung für Studierende verstärkt. Dafür wird zunächst in Flensburg ein*e studentisch Beschäftigte als studentische*r Koordinator*in eingestellt, um dort über die GEW und ihre bildungspolitischen Aktivitäten und Ziele zu informieren. Ziel ist der Aufbau einer studentischen GEW-Hochschulgruppe.

Die GEW hält ihre Mitglieder

Die GEW verzeichnet die meisten Austritte durchschnittlich nach 8 Jahren Mitgliedschaft und zum Eintritt in den Ruhestand.

- Innerhalb der ersten drei Jahre der Mitgliedschaft brauchen neue Mitglieder gezielte persönliche Ansprache durch ehrenamtliche oder hauptamtliche Personen der GEW. In solchen Gesprächen können die Vorteile einer Mitgliedschaft für das Mitglied (z.B. Veranstaltungen, Tarifverhandlungen) Thema sein, als auch Möglichkeiten der niedrigschwelligen Beteiligung in unseren Gremien verdeutlicht werden. Diese Gespräche sind als Ergänzung zu unseren Neumitgliederveranstaltungen zu betrachten.
- Mit einem Anteil von 22% sind Rentner- und Pensionär*innen ein großer und wichtiger Teil der GEW. Die GEW möchte diese Personengruppe auch nach ihrem aktiven Lohnarbeitsleben als Mitglieder behalten. Dafür werden gemeinsam mit dem Landesausschuss Senior*innen Strategien entwickelt, um für diese Zielgruppe sowohl politische wie kulturelle Angebote zu machen. Außerdem muss diese Personengruppe rechtzeitig vor ihrem Eintritt in den Ruhestand über die Vorteile einer Mitgliedschaft über die Erwerbstätigkeit hinaus informiert werden.
- Die ehrenamtliche Arbeit der aktiven Mitglieder ist für die GEW von unschätzbarem Wert. Neben einem wertschätzenden Schreiben an die Vertrauensleute entwickelt die AG OE gemeinsam mit dem Landesvorstand Möglichkeiten, diese Wertschätzung deutlicher zu kommunizieren (z.B. kleines Geschenk zu Weihnachten o.ä.).

Aktiv in der GEW

- Alle Gremien der GEW sind gefordert, deutlicher zu kommunizieren, wo sich Mitglieder aktiv einbringen können. Das kann das prominente Vorstellen von Fach- oder Personengruppenarbeit sein, aber auch die Einrichtung eines digitalen (thematischen) Stammtisches. Dort können sich Mitglieder niedrigschwellig über Aktivitätsmöglichkeiten und Kontaktpersonen informieren.
- Für ein gutes Übergangsmanagement im Kreisverband oder der Fachgruppe brauchen neue ehrenamtlich aktive Personen Informationen über die Aufgaben, Rechte und Pflichten, die sie als ehrenamtliche in Funktion übernehmen. Diese müssen transparent zur Verfügung stehen. Das Staffelstabübergabe-Raster der GEW Schleswig-Holstein wird von der AG OE weiterentwickelt und gemeinsam mit den Gremien in die Umsetzung gebracht.
- Präsenzsitzungen der GEW sind nicht für alle gut zu erreichen. Daher setzen wir verstärkt auf digitale Formate. Bei Präsenzsitzungen achten wir darauf, dass Tagungsorte gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind.

- Um die Arbeit der Kreisverbände und Ortsvereine sowie der Fach- und Personengruppen zu erleichtern, findet einmal jährlich auf einer LV-Klausur eine gemeinsame Jahresplanung statt, sodass sich die unterschiedlichen Gremien miteinander vernetzen und ein gemeinsames Vorgehen entwickeln können.

Material zum Antrag 12

UNTERSTÜTZUNG DER KVS UND OVS

Der Landesvorstand möge die Mitgliederwerbung der KVs und OVs für die Mitarbeit in den Vorständen, wann immer sinnvoll und möglich, in ihren Veranstaltungen und Veröffentlichungen unterstützen, indem er auf die Bedeutung der Vorstandsarbeit in den KVs und OVs für die Erfolge der GEW hinweist und die Mitglieder zur Mitarbeit in den Vorständen auffordert.

Antrag 15

PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE IN KINDERTAGESSTÄTTEN IN IHREM BERUFLICHEN ALLTAG ENTLASTEN

Die GEW Schleswig-Holstein möge sich bitte für die Entlastung der Erzieher*innen und anderer pädagogischen Fachkräfte in ihrem beruflichen Alltag einsetzen. Wir brauchen einen besseren Fachkraft-Kind Schlüssel (Krippe 1:3, Elementarbereich 1:7), für alle Einrichtungen eine freigestellte Leitung und eine benannte und anteilig freigestellte stellvertretende Leitung, Entlastung sowohl der Leitung als auch der Kitafachkräfte durch eine Verwaltungskraft, mehr Verfügungszeit und besseren Gesundheitsschutz.

Antrag 19

VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN IN GYMNASIALEN BILDUNGSGÄNGEN

Die GEW fordert, die Arbeitsbedingungen in gymnasialen Bildungsgängen zu verbessern. Den Belastungen durch zunehmende Arbeitslast und den Sorgen vor sinkendem Bildungsniveau muss entgegengewirkt werden. Nur so kann dem Lehrkräftemangel dauerhaft begegnet werden.

Dazu hält die GEW folgende Punkte für notwendig:

- verbindlich kleinere Lerngruppen in allen Jahrgängen; 30 Schüler*innen in einer Lerngruppe sind zu viel;
- Entlastungen für Kurse auf erhöhtem Anforderungsniveau und große Kurse
- Differenzierung in grundlegendes und erhöhtes Anforderungsniveau („Huckepack“-Kurse/Zwei-Wege-Kurse) in der Sek II nur bei sehr kleinen Lerngruppen;
- Doppelbesetzungen, v.a. in jüngeren Lerngruppen;
- mehr Zeit für pädagogische Begleitung, Beratung und Betreuung von Schüler*innen und deren Bezugspersonen;
- hinreichende Ausfinanzierung z.B. im Bereich der Inklusion;
- Ausgleich bei extrem ungleich verteilten Arbeitsbelastungen der Lehrkräfte in den Abschlussprüfungen. Derzeit konzentrieren sich die Prüfungen auf wenige häufig gewählte Prüfungsfächer, entsprechend wenige Lehrkräfte.
- Vermeidung nicht-qualifizierte Lehrkräfte einzusetzen, denn bei zunehmendem Lehrkräftemangel und zunehmendem Einsatz befristeter Lehrkräfte ohne vollständige Ausbildung verschärfen sich die Belastungen für qualifizierte Lehrkräfte, z.B. können Lehrkräfte ohne Sek II-Befähigung nicht im Abitur eingesetzt werden, als Folge konzentriert sich die Arbeit sich auf weniger Schultern, d.h. einzelne müssen mehr Korrekturen machen;
- Maßnahmen, die den Aufwand der Korrekturen besser regulieren und ausgleichen;
- Bei der Durchführung von Prüfungen parallel zum laufenden Unterricht in anderen Klassen ist sicherzustellen, dass die Prüfungszeit als Unterrichtszeit gezählt wird und dadurch gegebenenfalls die Anzahl der in diesem Zeitraum von den entsprechenden Lehrkräften zu erteilenden Unterrichtsstunden in anderen Klassen reduziert wird. Es darf durch die Prüfungen nicht zu einer Überschreitung der regelmäßigen Wochenstundenzahl kommen;
- konsequenter Einsatz von Teilzeitkräften entsprechend der reduzierten Pflichtstunden im mdl. Abitur (teilbare Aufgaben)

Antrag 20

EINSTELLUNG VON VERWALTUNGSKRÄFTEN AN SCHULEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER LEHRKRÄFTE

Die GEW Schleswig-Holstein möge sich dafür einsetzen, dass an den Schulen zusätzliche Verwaltungskräfte eingesetzt werden, um die Lehrkräfte von Verwaltungstätigkeiten zu entlasten.

Antrag 21

ONLINE-OFFICE UND CLOUDDIENST

"Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass ein maßgeschneidertes Online-Office und ein Clouddienst speziell für Lehrkräfte und alle an Schule Beschäftigten eingeführt werden."

Antrag 24

ANTRAG ZUR SCHULASSISTENZ

Der GEW-Landesverband möge sich dafür einsetzen, dass die seit 2015 bestehende Schullassistenten an den Grundschulen deutlich ausgeweitet wird. Alle Klassen und Lehrkräfte müssen die Möglichkeit einer regelmäßigen qualifizierten Unterstützung im Unterricht erhalten. Der Mindeststandard sollte hier eine halbe Besetzung pro Klasse sein.

Antrag 25

WORKSHEET CRAFTER

"Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass der Worksheet Crafter als Landeslösung für die Erstellung von Arbeitsmaterial (z.B. individualisierte Arbeitsblätter, interaktive Übungen, Organisationsmaterial, Aushänge und Wortkarten) an Grundschulen in Schleswig-Holstein eingeführt wird."

Antrag 26

DIFFERENZIERTE ERFASSUNG DES UNTERRICHTSAUSFALLS AN GRUNDSCHULEN

Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass der tatsächliche Unterrichtsausfall an Grundschulen in der PUSH- Statistik ausgewiesen und öffentlich bekannt gemacht wird. Als Unterricht soll nur gelten, wenn pro Klasse eine Lehrkraft Unterricht durchgeführt hat und die zugewiesenen Förder- und Präventionsstunden stattfanden.

Antrag 32

INTERNATIONALE AKTIVITÄTEN DER GEW SH VERSTÄRKEN

Internationale Solidarität gehört zu den Grundpfeilern der Gewerkschaftsarbeit.

Gewalttätige und kriegerische Auseinandersetzungen, Umweltausbeutung, Klimawandel und aggressive Globalisierung bedrohen Demokratie und Menschenrechte. Die GEW arbeitet deshalb mit der Bildungsinternationale international und der ETUCE europäisch für die Verbesserung der Lebensbedingungen der Beschäftigten im Bildungsbereich weltweit und tritt für gute öffentliche Bildung ein. Sie vertritt die Interessen der Kolleg*innen im Rahmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) durch ihre Mitarbeit im Trade Union Advisory Committee (TUAC).

Als Mitglied der globalen Bildungskampagne setzt sie sich für eine bessere Bildungsfinanzierung im globalen Süden ein. Mit dem Heinrich-Rodenstein-Fonds unterstützt die GEW verfolgte oder in Not geratene Gewerkschafter*innen und ihre Familien. Mit der Stiftung *fair childhood* engagiert sie sich gegen Kinderarbeit. Die AG Goethe und die AG Auslandslehrkräfte (AGAL) bieten den an Goetheinstituten und im Auslandsschuldienst Beschäftigten Vernetzung und Interessenvertretung.

Der LV SH richtet eine AG Internationales ein, die den GLV bei internationalen Aufgaben unterstützt und die Arbeit der schleswig-holsteinischen Vertretung in der Bundes-AG Internationales begleitet.

Darunter können nachfolgende Arbeitsfelder fallen:

- Zusammenarbeit mit den auf der Bundesebene tätigen Arbeitsgruppen (aktuell mit AG Internationales, AGAL, AG Goethe, *fc*-Beirat)
- Begleitung internationaler Besucherdelegationen
- Verbreitung von Information über Solidaritätsaktionen und Teilnahme an solchen
- Bereitschaft zur Teilnahme an Beobachtermissionen
- Bereitstellung von Artikeln für die „Bildung zwischen den Meeren“
- Aufbau eines regelmäßigen Austausches mit (einer) anderen (internationalen) Gewerkschaft(en)
- Information über die Arbeit der AG Goethe, AGAL, AG Bildung statt Kinderarbeit, AG BNE
- Information bei Kreisverbänden über die internationale Arbeit der GEW, insbesondere über *fair childhood*
- Vertiefte Kontakte zu einer osteuropäischen Gewerkschaft
- Umgang mit der historischen Verantwortung in Bezug auf Holocaust und Kolonialherrschaft

- Reaktion auf aktuelle Brennpunkte

(Wenn ein Thema zur Herzensangelegenheit wird, können auch wenige Mitglieder viel bewirken.)

Antrag: D1

STARTCHANCEN VERBESSERN – FINANZIERUNG SICHERN!

Mit dem „Startchancen-Programm“ greifen Bund und Länder endlich flächendeckend auf, was die GEW schon lange fordert: Förderung muss passgenau sein und darf nicht mit der Gießkanne verteilt werden. Standorte mit besonderen Herausforderungen brauchen auch besondere Unterstützung. Zwar gibt es seitens der Landesregierung die Zusage, dass die bisherigen Perspektivschulen auch Startchancenschulen sein werden – allerdings gibt es keine Zusage, dass die bereit gestellten Mittel im bisherigen Umfang beibehalten werden. Es ist zu befürchten, dass diese deutlich gekürzt werden müssen, um die erforderliche Anzahl von etwa 140 Schulen erreichen zu können. Die erfolgreiche Arbeit der Perspektivschulen darf nicht unter dem Startchancenprogramm leiden. Schulen müssen die bisherigen Mittel in voller Höhe weiter erhalten und diese müssen im Rahmen des Programms auf die vollen zehn Jahre der Laufzeit verstetigt werden.

Darüber hinaus gibt es verschiedene Aspekte, die es erfordern, dass die GEW sich bei der Umsetzung des Programms intensiv beteiligt:

- Trotz einer Schwerpunktsetzung auf den Grundschulbereich werden die Förderzentren, die ebenfalls in diesem Bereich tätig sind und schon im Perspektivschulprogramm unberücksichtigt geblieben sind, hier erneut nicht bedacht. Inklusion erfordert ein gleichrangiges Miteinander von Regel- und Sonderpädagogik. **Wir fordern die anteilige Berücksichtigung von Förderzentren in der Mittelverteilung.**
- Beginnend mit dem Schuljahr 2024/25 sollen zunächst mindestens 1000, aufwachsend auf 4000 Schulen bundesweit gefördert werden. Bund und Länder investieren gemeinsam bis zu 20 Mrd. Euro. Die Investitionen in die einzelnen Schulstandorte sollen dabei zu 50 Prozent aus Bundes- und zu 50 Prozent aus Landesmitteln getätigt werden. Bereits bestehende Investitionen – wie das Perspektivschul-Programm – können auf den Landesanteil angerechnet werden. Schleswig-Holstein erhält jährlich 32 Mio. aus Bundesmitteln. Die gleiche Summe muss das Land auch selbst bereitstellen.
Die Zuweisung der Mittel erfolgt je nach Bereich nach unterschiedlichen Kriterien. Lediglich die Säule I (Bauinvestition, Gesamtvolumen rund 4 Milliarden Euro) soll nach einem Sozialindex erfolgen. Säule II (Schul- und Unterrichtsentwicklung, Gesamtvolumen 3 Milliarden Euro) und Säule III (Ausbau der Schulsozialarbeit, Gesamtvolumen 3 Milliarden Euro) sollen durch zusätzliche Umsatzsteuerfestbeträge erfolgen. Dieser Verteilungsschlüssel ist ungerecht! Denn das bedeutet, dass Länder, die mehr Umsatzsteuer einnehmen auch mehr Zuwendungen erhalten werden. Für ein*e Schüler*in an einem geförderten Schulstandort in einem Bundesland mit

geringerem Umsatzsteueraufkommen steht also weniger Geld zur Verfügung als in einem Bundesland mit höherem Umsatzsteueraufkommen.

Die GEW begrüßt, dass zumindest teilweise eine Verteilung der Finanzen nach den sozialen Bedarfen der Länder erfolgt. Dieses Prinzip sollte Anwendung auf das gesamte Programm finden. Die Verteilung der Mittel sollte durch einen bundesweiten Sozialindex transparent und vergleichbar dargestellt werden. Wir unterstützen die diesbezüglichen Forderungen der GEW auf Bundesebene. Darüber hinaus fordern wir, dass auch die auf Landesebene anzuwendenden Kriterien für eine Mittelverteilung nach Sozialindex transparent und nachvollziehbar sein müssen!

Die Förderung soll unter drei Schwerpunkten geschehen: Ausbau von lernförderlichen Räumen (Säule I), Chancenbudgets für bedarfsgerechte Lösungen zur Schul- und Unterrichtsentwicklung (Säule II) und Personal zur Stärkung multiprofessioneller Teams (mit Schwerpunkt Schulsozialarbeit) (Säule III).

Jede Startchancenschule erhält eine Förderung in allen drei Säulen. Eine Aufspaltung der einzelnen Säulen ist nicht vorgesehen.^[L]^[SEP] Die Gelder der Säule I werden direkt an die Schulträger ausgezahlt, so dass auch diese die Aufstockung finanzieren müssen.^[L]^[SEP] Hier ergeben sich verschiedene noch unklare Aspekte:

- **Säule I:** Die Nutzung der Mittel für notwendige Instandsetzungs- und Sanierungsmaßnahmen ist ausgeschlossen. Es soll eine echte Attraktivitätssteigerung der Startchancen-Schulen erfolgen, indem z.B. Kreativlabore, Multifunktionsräume etc. gebaut werden. Viele Schulen in Schleswig-Holstein haben allerdings einen massiven Sanierungsstau. Das Ziel darf weder sein, neue Räume in baufälligen Schulen zu schaffen, noch dürfen sanierungsbedürftige Schulen von möglicher Unterstützung ausgeklammert werden.
Durch die Überweisung der Mittel an die Schulträger ergibt sich für die Startchancenschulen ein hoher Kooperationsbedarf sowohl mit dem Land als auch mit dem Schulträger.^[L]^[SEP]
Land und Schulträger müssen über das Startchancen-Budget hinaus deutlich in die räumlichen Strukturen der Schulstandorte investieren. Die GEW fordert, dass die Schulträger zusätzlich erhöhte Anstrengungen unternehmen, um den Sanierungsstau an den Schulen abzubauen. Bezogen auf den Kooperationsbedarf zwischen Schule, Land und Schulträger sind von Seiten der Schulträger und des Landes Strukturen zu schaffen, so dass diese Kooperation nicht zu Mehraufwand an den Schulen führt.
- **Säule II:** Das Chancenbudget soll einen Beitrag zur Schul- und Unterrichtsentwicklung leisten und die Schulautonomie stärken. Somit ist zu vermuten, dass den Schulen hier

eine neue noch nicht klar umrissene Aufgabe zugeordnet wird. Zuständig sollen Ansprechpersonen für das Startchancen-Programm sein. In der Regel soll dies durch die Schulleitungen geleistet werden, die Aufgabe kann aber auch delegiert werden. Auch eine Einbindung der Ansprechperson in Evaluations- und Monitoringprozesse ist geplant.

Sowohl die Verwaltung des Chancenbudgets als auch die daraus resultierenden Schul- und Unterrichtsentwicklungsprozesse sowie die Begleitung von Evaluationsprozessen erfordert Zeit! Diese Zeit ist den Schulen im Sinne einer zweckgebundenen Stundenzuweisung für die Ansprechperson und durch zum Beispiel zusätzliche Gewährung von Schulentwicklungstagen zur Verfügung zu stellen.

- **Säule III:** Im Eckpunktepapier war die Säule III noch klar mit zusätzlichen Mitteln für die Schulsozialarbeit benannt. In der Endfassung ist von multiprofessionellen Teams die Rede. Zwar wird der Fokus immer noch auf die Schulsozialarbeit gelegt, es sollen aber je nach schulspezifischem Bedarf auch andere pädagogische Professionen einbezogen werden. Personal für die pädagogische Arbeit auf zeitlich befristete Mittel einzustellen, birgt immer die Gefahr von befristeten Verträgen. Gerade die pädagogische Begleitung von Kindern und Jugendlichen braucht aber Kontinuität. **Die GEW begrüßt grundsätzlich die vorgesehene Ausweitung der multiprofessionellen Teams. In der konkreten Umsetzung ist dabei darauf zu achten, dass die Schulen bei der konkreten Besetzung von Stellen beteiligt werden und ihre Bedarfe entsprechend Berücksichtigung finden. Eine pädagogische Ausbildung/Studium ist zwingende Einstellungsvoraussetzung. Darüber hinaus fordert die GEW, dass diese zusätzlichen Stellen unbefristet besetzt werden. Eine Übernahme nach Auslaufen der Förderung ist erforderlich und muss durch rechtzeitige Bereitstellung von zusätzlichen Haushaltsmitteln sichergestellt werden.**
- Das Startchancen-Programm soll ein lernendes Programm sein. Daher ist auf Landesebene die Einrichtung einer „Governance-Struktur“ (Organisationsstruktur) geplant, die auf allen Ebenen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten definiert und transparent macht sowie den gesamten Prozess steuert. **Im Sinne der Sicherstellung der Interessen der Beschäftigten fordert die GEW die Beteiligung der GEW innerhalb der Governance-Struktur. Auch darüber hinaus wird sich die GEW an der Ausgestaltung auf Landesebene einbringen und somit zum ‚Lernerfolg‘ des Programms beitragen.**
- **Die GEW fordert die Aufnahme des Startchancenprogramms in den Entwurf des Landeshaushalts für das Jahr 2024. Spätestens muss dies durch die Nachschiebeliste kurz vor der Verabschiedung des Haushalts Anfang 2024 erfolgen. Die Bundesmittel müssen schnellstmöglich abgerufen werden.**

- Die Landesregierung bzw. das Bildungsministerium muss dringend ein Konzept für die Umsetzung des Startchancenprogramms entwickeln, um die Umsetzung der verschiedenen Programmpunkte vorzubereiten. Daran sind die relevanten Organisationen zu beteiligen.

Die GEW SH fordert, beim Prozess der Entwicklung eines Konzepts beteiligt zu werden.

Wir sehen das Startchancen-Programm als Möglichkeit, für mehr Bildungsgerechtigkeit zu sorgen. Als GEW werden wir darauf achten, dass jeder Umsetzungsschritt diesem Ziel folgt.

Antrag 34

DATENPLATTFORM

"Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass eine zentrale Datenplattform für alle relevanten Informationen und Daten der Schulen in Schleswig-Holstein implementiert wird."

Antrag 36

SCHULSTART PLUS – ZUSÄTZLICHE MAßNAHMEN FÜR EINEN GELINGENDEN START INS SCHULLEBEN

Aus Sicht der Lehrkräfte an Grundschulen ist festzuhalten, dass die Realität in der Eingangsphase zusätzliche Maßnahmen erfordert, um allen Kindern zu Beginn ihrer Schullaufbahn gerecht zu werden.

Die Grundschulen benötigen für den erfolgreichen Übergang von Kita in die Grundschule eine aussagekräftige Einschulungsdiagnostik, die sich aus standardisierten Elementen und einer individuellen Betrachtung jedes einzelnen Kindes zusammensetzt. Auch hierfür müssen die benötigten Ressourcen verlässlich zur Verfügung gestellt werden.

An den Grundschulen müssen weitere personelle Ressourcen bereitgestellt werden, um für Kinder, die mit der Schulsituation überfordert sind, unterstützende Angebote einzurichten.

Diese sollen dazu dienen, Kinder zu fördern, die einen Schulvormittag im Klassenverband noch nicht bewältigen können.

Dafür ist eine erhöhte Zuweisung an Lehrerwochenstunden von mindestens 30% der Ressource für das erste Jahr der Eingangsphase erforderlich, mindestens aber 10 LWS pro Schule.

Antrag 37

REDUZIERUNG VON KLASSENARBEITEN IN DER GRUNDSCHULE

Die Anzahl von Klassenarbeiten in der Grundschule, ist zu hoch (s. Erlass über Leistungsnachweise in der Primar- und Sekundarstufe I vom 17.09.2023). Sie muss zugunsten einer individuellen Diagnostik und Leistungsbeobachtung im Unterricht drastisch reduziert werden.

- im Fach Mathematik 4 in Klasse 2,
- im Fach Mathematik 8 in Klasse 3 und 4,
- im Fach Deutsch 8 in Klasse 3 und 4.

Antrag 38

Promotion mit FH-Abschluss

Die GEW setzt sich für die Vereinfachung der Promotion für Fachhochschulabsolventen*innen in Schleswig-Holstein ein. Um das zu erreichen, braucht es neben der Gleichwertigkeit der Abschlüsse von Universität und Fachhochschule, auch die Beschleunigung des Aufbaus des Promotionskollegs Schleswig-Holstein und die Einführung des Promotionsrechts auch für Fachhochschulen.

Abschlüsse von deutschen Universitäten und deutschen Fachhochschulen müssen als gleichwertig angesehen werden

Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich dafür ein, dass die Abschlüsse an deutschen Universitäten und deutschen Fachhochschulen als gleichwertig angesehen werden. An beiden Hochschulformen werden nach dem Bologna-Prozess die Abschlüsse Bachelor und Master an Absolvent*innen mit den erforderlichen Leistungspunkten verliehen. Jedoch bezogen auf die Promotionsordnungen der Universitäten in Schleswig-Holstein wird für eine Promotion aktuell eine bessere Abschlussnote von Fachhochschulabsolvent*innen gefordert.

Promotionskolleg in Schleswig-Holstein aufbauen

Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich zudem auch für die Beschleunigung des Aufbaus des Promotionskollegs Schleswig-Holstein ein. Ein Promotionskolleg ist ein Zusammenschluss/Verbund von Universitäten und Fachhochschulen mit dem Ziel Forschungsk Kooperationen zu stärken und Promotionen durchzuführen. Laut der offiziellen Website der Fachhochschule Kiel wurde das Promotionskolleg im November 2017 gegründet und ist seitdem im Aufbau.

Promotionsrecht auch für Fachhochschulen

Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich außerdem für die Einführung des Promotionsrechts an Fachhochschulen in Schleswig-Holstein ein.

In diesem Zuge ist die Lehrverpflichtungsreduktion für Fachhochschulprofessor*innen an die Lehrverpflichtung von Universitätsprofessor*innen anzupassen. Auch eine Reduktion der Verpflichtungen von weiteren Hochschulmitarbeitern, die am Promotionsgeschehen teilnehmen, ist wünschenswert.

Antrag 39

KLUFT BEI DER UNTERSCHIEDLICHEN LEHRKRÄFTEVERSORGUNG SCHLIEßEN

Wir fordern, eine vergleichbare Lehrkräfteversorgung in allen Teilen Schleswig-Holsteins zu schaffen.

Antrag: D3

DRINGLICHKEITSANTRAG: VERBESSERUNG DER BEZAHLUNG DER TARIFBESCHÄFTIGTEN

Die GEW Schleswig-Holstein begrüßt die von der Landesregierung am 28.2.2024 vorgestellten Maßnahmen zur Gewährleistung einer verfassungskonformen Besoldung der Beamt*innen. Teil dieser Maßnahmen ist die Übertragung des Tarifergebnisses für die Tarifbeschäftigten der Länder auf die Besoldung und Versorgung. Das Gesamtpaket der Maßnahmen geht dabei über eine bloße Übertragung hinaus.

DGB, ver.di, GdP und GEW haben Anfang Oktober 2023 die Beamt*innen sowie die Versorgungsempfänger*innen des Landes Schleswig-Holstein dazu aufgerufen, Anträge auf amtsangemessene Alimentation zu stellen. Fast 17.000 Menschen sind diesem Aufruf gefolgt und haben ein deutliches Zeichen in Richtung der Landespolitik gesetzt. Die von der Landesregierung vorgelegten Maßnahmen sind demnach ein Erfolg dieses Einsatzes.

Die GEW Schleswig-Holstein kritisiert aber, dass durch die vorgelegten Maßnahmen die Tarifbeschäftigten des Landes Schleswig-Holstein gegenüber den Beamt*innen schlechter gestellt werden. So bekommen Beamt*innen die Erhöhung der Besoldung um weitere 5,5 Prozent schon im November 2024 statt Februar 2025 und zusätzlich 2024 einen Kinderzuschlag von 250 Euro pro Kind. Eine solche Schlechterstellung der Tarifbeschäftigten ist aus Sicht der GEW Schleswig-Holstein nicht hinnehmbar.

Aufgabe der Landesregierung ist es, eine verfassungskonforme Besoldung für die Beamt*innen auf den Weg zu bringen und trotzdem einen Gleichklang zwischen der Gehaltsentwicklung der Tarifbeschäftigten auf der einen Seite und der Besoldungsentwicklung der Beamt*innen auf der anderen Seite herzustellen. Das Land Schleswig-Holstein hätte hierbei im Rahmen der Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für eine Tarifierhöhung im Gleichklang mit der Besoldungserhöhung sorgen können.

Deshalb fordert die GEW von der Landesregierung im Hinblick auf die Bezahlung der Tarifbeschäftigten weitere konkrete Maßnahmen, die dazu führen, dass die Tarifbeschäftigten an dieser Stelle nicht schlechter gestellt werden als die Beamt*innen in Schleswig-Holstein.