



ANTRÄGE

beschlossen auf der Landesdelegiertenversammlung vom
29.11.2023-01.12.2023 in Weissenhäuser Strand

Antrag 2

BILDUNG.MACHT.GERECHTIGKEIT.

Unser Bildungssystem unterliegt Machtverhältnissen. Zum einen sind es politische Entscheidungen, die wegweisend entweder zu mehr oder weniger Bildungsgerechtigkeit führen. Die Lehrenden und Lernenden sind in dieser ungleich verteilten Machtbeziehung auf gute Entscheidungen der Politik angewiesen. Zum anderen gibt es auch im Bildungssystem ungleiche Machtverhältnisse. Vor allem Kinder und Jugendliche, aber auch Studierende, sind auf Lehrende angewiesen, die sich dieser besonderen Verantwortung bewusst sind.

Die GEW setzt sich für eine gerechte und hochwertige Bildung für alle Menschen in allen Bildungseinrichtungen und für ein partizipatives, inklusives und gerechtes Bildungssystem ein. Bildungsgerechtigkeit sowie eine qualitativ hochwertige Bildung kann nur mit mehr Zeitressource, guten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und guter Ausstattung in allen Bildungsbereichen erreicht werden. Im Ausbau und in der Qualitätsentwicklung frühkindlicher Bildungs- und Betreuungsangebote liegen große Potentiale. Je früher Maßnahmen zum Ausgleich herkunftsbedingter Fähigkeitsunterschiede einsetzen, umso wirkungsvoller können sie sein. Insbesondere bei der Bildungsbeteiligung unter 3-Jähriger ist ein signifikanter Unterschied zwischen bildungsfernen und bildungsnäheren Familien festzustellen. Frühpädagogische Angebote nehmen insbesondere Eltern aus bildungsnäherem Umfeld wahr. Ihnen gelingt es überproportional häufig, einen der begehrten Krippenplätze zu erhalten.¹

Im Schulbereich setzen sich die Ungleichheiten fort. Bereits in der Grundschule lässt sich feststellen, dass am Ende der Grundschulzeit Kinder aus sozial begünstigteren Familien mehr Kompetenzen erwerben als Kinder aus weniger begünstigten Familien, obwohl im Grundschulbereich nicht nach Ungleichheiten in der Bildungsbeteiligung unterschieden wird. Im Bereich der weiterführenden Schulen verschärft sich die Situation der Ungleichheiten. Je höher der sozioökonomische Status der Kinder bzw. Jugendlichen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese ein Gymnasium besuchen. Bei Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsbiografie zeigt sich, dass diese deutlich häufiger kein Gymnasium besuchen als Kinder und Jugendliche ohne Zuwanderungsbiografie. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass Kinder und Jugendliche ohne Zuwanderungsbiografie nur zu 20% einen niedrigen sozioökonomischen Status aufweisen, während es bei Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsbiografie jede*r Zweite ist.²

Im Bereich der Hochschulen zeigt sich, dass Kinder von Akademiker*innen deutlich häufiger ein Studium aufnehmen und abschließen als Kinder aus Nichtakademikerhaushalten. Entscheidend dafür sind hauptsächlich die Bildungsschwellen zur gymnasialen Oberstufe und von der Oberstufe an die Hochschule. An beiden Schwellen reduziert sich die Anzahl von

1 Vgl. [Soziale Ungleichheiten in den einzelnen Bildungsbereichen | Bildung | bpb.de](#)

2 Vgl. [Soziale Ungleichheiten in den einzelnen Bildungsbereichen | Bildung | bpb.de](#)

Kindern aus Nichtakademikerhaushalten um jeweils die Hälfte. Ausschlaggebend dafür sind vor allem Informationsdefizite, mentale Barrieren (z.B. Unsicherheit und fehlende Rollenbilder), Kompetenznachteile aufgrund der sozialen Herkunft und Schwierigkeiten bei der Studienfinanzierung.³ Ähnliche Einflussfaktoren lassen sich auch für weitere Diskriminierungsdimensionen, wie z.B. ein Migrationshintergrund, vermuten.

Um allen Menschen in Deutschland ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen, müssen insbesondere diese Zugangshürden abgebaut werden. Bildungsgerechtigkeit an Hochschulen setzt darüber hinaus gute Arbeitsbedingungen, den Abbau doppelter Abhängigkeiten und hierarchischer Strukturen zwischen den Statusgruppen an Hochschulen und eine Stärkung der Binnendemokratie an Hochschulen voraus. Bildungsgerechtigkeit ist daher von zentraler Bedeutung, um Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Bildungsgerechtigkeit muss deshalb auf politischer, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene vorangetrieben werden.

Ein gerechtes Bildungssystem bietet allen Lernenden unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sozialer Schicht oder Behinderung gleiche Bildungschancen. Das Land Schleswig-Holstein macht aus Sicht der GEW zu wenig, um Bildungsgerechtigkeit sowie Chancengleichheit zu erreichen.

Die GEW fordert deshalb:

Für mehr Bildungsgerechtigkeit in allen Bereichen

- eine ausreichende finanzielle Ausstattung aller Bildungseinrichtungen, insbesondere solcher in sozial benachteiligten Gebieten unter Berücksichtigung des Sozialindex
- die Schaffung eines dauerhaften Sonderbudgets im Landeshaushalt für Fördermaßnahmen, um Schüler*innen mit besonderem Unterstützungsbedarf auch unabhängig von einem diagnostizierten sonderpädagogischen Förderbedarf gerecht zu werden.
- die Bereitstellung von barrierefreien Bildungseinrichtungen und Materialien, um hochwertige Bildung für alle zugänglich zu machen.

Für mehr Bildungsgerechtigkeit im Bereich der frühkindlichen Bildung

- den Ausbau von frühkindlicher Bildung, um bereits vor der Einschulung gleiche Bildungschancen zu gewährleisten.
- die Verstärkung bzw. den Ausbau von Sprach- und Bildungsangeboten in der Kita.
- die Zuweisung von zusätzlichen Ressourcen für Personal und Ausstattung auf der Grundlage eines Sozialindex (Perspektivkita) die gebührenfreie Kita die deutliche Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels und mehr Verfügungszeit für

³ Vgl. [Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. \(2021\)](#) Vom Arbeiterkind zum Doktor

Kitaleitungen, Erzieher*innen und sozialpädagogische Assistent*innen, damit pädagogische Arbeit ermöglicht wird

Für mehr Bildungsgerechtigkeit im Schulsystem

- die Förderung inklusiver Bildungskonzepte, die Schüler*innen mit unterschiedlichen Fähigkeiten gemeinsam an einer Schule für Alle unterrichten und individuell unterstützen.
- die Absenkung der Pflichtstundenzahl, kleine Klassen und angemessene Zeitressource für Teamarbeit
- die Fortführung und den Ausbau des Perspektivschulprogramms
- eine echte Lernmittelfreiheit für alle Schüler*innen
- die Bereitstellung von digitalen Lernmitteln für alle Schüler*innen, um digitale Bildungskompetenz zu fördern.
- den Ausbau der DaZ-Förderung durch die Rückkehr zu einem Mehrstufenmodell mit zusätzlicher Ressource auch für die Stufe III, der sogenannten Integrationsstufe oder auch „Durchgängige Sprachbildung“
- die Anerkennung von DaZ als Unterrichtsfach
- die bessere Einbindung von Erstsprachen von Schüler*innen in den schulischen Kontext und den Unterricht
- eine individuellere Gestaltung der Zugänge zu Abschlüssen entsprechend der heterogenen Schülerschaft
- einen flächendeckend qualitativ hochwertigen, bestenfalls gebundenen, Ganztags

Für mehr Bildungsgerechtigkeit im Bereich der Hochschulen

- eine deutliche Anhebung und Dynamisierung des BAföG
- die Tarifierung von studentischen Beschäftigten, um auch Studierenden mit geringen finanziellen Mitteln einen Berufseinstieg in die Wissenschaft zu ermöglichen
- Ausbau und Dynamisierung der öffentlichen Hochschulfinanzierung
- Schaffung und Ausbau von Entscheidungsprozessen, in denen alle Akteur*innen der Hochschule gleichberechtigt und gleichwertig mitbestimmen können
- einen diskriminierungsfreien Hochschulzugang
- Erhalt einer breiten Fächervielfalt als Voraussetzung für die freie Entwicklung jeder*s Einzelnen
- faire und zukunftssichere Arbeitsbedingungen für den akademischen Mittelbau, sodass die prekären Abhängigkeiten abgebaut werden

Für mehr Bildungsgerechtigkeit in der Weiterbildung

- Schnellere und großzügigere Anerkennung ausländischer (Lehramts-)Abschlüsse
- Möglichkeiten des berufsbegleitenden Erwerbs eines zweiten Faches
- unbefristete Verträge und angemessene Entlohnung im Bereich der freien Träger und der Volkshochschulen

Die GEW verfolgt das Ziel, durch ihre Aktivitäten mehr Bildungsgerechtigkeit in allen Bildungsbereichen zu erreichen.

Antrag 3

LDV 2023 – ZUKUNFT DES SCHULISCHEN LERNENS

Im Zeitalter des rasanten gesellschaftlichen Wandels erkennen wir als GEW die Notwendigkeit, das schulische Lernen grundlegend zu überdenken und neu zu gestalten. Die Bildungslandschaft steht vor einer Reihe von Herausforderungen, die eine umfassende Transformation des Bildungssystems erfordern, um den Bedürfnissen und Potenzialen der Schüler*innen gerecht zu werden. Damit dies gelingen kann, muss schulisches Lernen neu gedacht werden. Dies beginnt zunächst bei den Unterrichtsinhalten, bezieht aber auch die allgemeine Struktur, Personalplanung, Arbeitszeit von Beschäftigten, Ausstattung und Räumlichkeiten mit ein.

Unterricht/Lernen/Lerninhalte

1. **Echte Lernmittelfreiheit & bereitgestelltes Material:** Jede*r Schüler*in sollte unabhängig von der finanziellen Situation Zugang zu allen notwendigen Lernmaterialien haben. Schulen sollten diese Materialien bereitstellen und sicherstellen, dass eine Chancengleichheit gegeben ist. Wo das Arbeiten mit digitalen Medien vorgesehen ist, zählt hierzu auch die Unterstützung für Schüler*innen insbesondere aus einkommensschwachen Familien beim Zugang zu notwendigen Endgeräten, sei es durch pragmatische Zugangsregelungen zu schulischen PC-Räumen, unbürokratische Möglichkeiten einer Geräteausleihe oder die Gewährung von Zuschüssen beim Erwerb.
2. **Mehr Lernen am anderen Ort:** Um die Lernerfahrung zu diversifizieren und praxisorientiert zu gestalten, sollte Lernen regelmäßig außerhalb des Klassenzimmers, beispielsweise in Museen, Betrieben oder in der Natur, stattfinden.
3. **Stärkung von Schlüsselkompetenzen:**
 - **Medienkompetenz:** Im digitalen Zeitalter ist es unabdingbar, dass Schüler*innen sicher und kritisch mit Medien umgehen können.
 - **Methodenkompetenz:** Die Fähigkeit, Wissen selbstständig zu erwerben und Problemlösungsstrategien zu entwickeln, sollte gefördert werden.
 - **Kulturkompetenz:** Ein Verständnis und Wertschätzung für kulturelle Vielfalt sollte integraler Bestandteil des Unterrichts sein.
 - **Soziale Kompetenz:** Für ein gelingendes Miteinander in der Schule und darüber hinaus ist es zentral, sich mit anderen austauschen zu können, auch bei Konflikten, und an der Verwirklichung von Zielen gemeinsam arbeiten zu können.
 - **Alltagskompetenz:** Basiskompetenzen, wie finanzielle Bildung und Ernährung, sind essenziell.
 - **Demokratiekompetenz:** Das Verständnis für demokratische Prozesse und aktive Partizipation sollte gestärkt werden.

- **Nachhaltigkeitskompetenz:** Bildung für nachhaltige Entwicklung muss in den Vordergrund rücken.
- 4. **Neudenken von Inhalten/Sachkompetenz/Fachkompetenz:** Es ist notwendig, den aktuellen Lehrplan zu überprüfen und anzupassen, um relevante und zukunftsorientierte Schwerpunkte zu setzen.
- 5. **Förderung der Selbstständigkeit: Selbstständigkeit kann durch vielfältige und geeignete Maßnahmen gefördert werden, beispielsweise durch offenere Lernformen im Unterricht. Weitere Ideen wären** das Sammeln von Praxiserfahrungen im Rahmen von schulisch begleiteten Langzeitpraktika während des 8. Jahrgangs in Betrieben, Organisationen oder anderen Einrichtungen. Dies könnte wertvolle Einblicke und Erfahrungen bieten. Ebenso könnte der **Frei Day für alle**, also das Initiieren eines Tages pro Woche (www.frei-day.org), an dem Schüler*innen selbstbestimmt an Projekten arbeiten, die Selbstständigkeit erhöhen.
- 6. **Lernen im Kurssystem:** Eine flexiblere und individuellere Lernstruktur durch Kurssysteme ermöglicht differenziertes Lernen.
- 7. **Kreative Lernformen:** Methoden wie Projektarbeit, Rollenspiele oder fächerübergreifender Unterricht sollten gefördert werden. Hierbei ist die Weiterentwicklung von alternativen Prüfungsformaten ein wichtiger Teil.
- 8. **(Digitales) Lerntagebuch:** Ein solches Tagebuch ermöglicht Reflexion und Dokumentation des Lernfortschritts.
- 9. **Lerngespräche und Kompetenzraster statt Noten:** Bewertungen sollten durch konstruktive Gespräche und Kompetenzraster ersetzt werden, die den Lernprozess und die individuellen Fortschritte in den Mittelpunkt stellen.

Struktur

1. **Partizipationsmöglichkeiten für Schüler*innen sichern und ausbauen:** Schüler*innen können in der Schule demokratische Prozesse kennenlernen und erproben und so theoretisch erworbenes Wissen praktisch umsetzen. Die vorhandenen Möglichkeiten zur Partizipation im System Schule sollen daher aktiv genutzt, gesichert und auch ausgebaut werden, wo das sinnvoll ist.
2. **Klassenteiler senken:** Die Schüler*innenzahlen pro Klasse sollten drastisch reduziert werden, um eine intensivere individuelle Betreuung und eine bessere Lernumgebung zu gewährleisten.
3. **Lehrkraft-Kind-Schlüssel verbessern:** Der Betreuungsschlüssel zwischen Lehrkraft und Schüler*innen *muss optimiert werden, sodass jede Lehrkraft weniger Schüler*innen unterrichtet und betreut.* Dies gewährleistet eine engere und individuellere Lernbegleitung.
4. **Individuelle Lernbegleitung:** Jedes Kind sollte in seinem individuellen Lernprozess gezielt unterstützt und gefördert werden, sodass es seine Potenziale bestmöglich entfalten kann.

5. **Gute Ganztagschule für alle:** Jedes Kind sollte Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Ganztagschule haben, in der sowohl schulisches und außerschulisches Lernen als auch Freizeit-, Bewegungs- und Erholungsangebote am Vor- und Nachmittag sinnvoll miteinander verzahnt sind.
6. **Neue Rhythmisierung des Schultags:** Zur Berücksichtigung der biologischen Uhr von Kindern und Jugendlichen schlagen wir einen flexiblen Unterrichtsbeginn vor.
7. **Planungssicherheit für die Lehrkräftebildung und Schulstruktur:** Es bedarf einer verlässlichen, langfristigen und bedarfsorientierten Planung im Bereich der Lehrkräftebildung sowie der Schulstruktur, um Qualität und Kontinuität zu gewährleisten.
8. **Stärkung der Perspektivschulen nach Sozialindex:** Schulen in sozial benachteiligten Gebieten oder mit besonderen Herausforderungen sollten weiterhin zusätzliche Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen erhalten. Dabei anerkennen wir, dass ungleiche Startbedingungen ungleiche Unterstützungsmaßnahmen erfordern.
9. **Schule als sicherer Ort:** An allen Schulen sollen angemessene Schutzkonzepte etabliert werden, um insbesondere Kinder und Jugendliche vor sexueller Gewalt und anderen Formen von Gewalt wirkungsvollen Schutz bieten zu können. Bei der Erstellung sollen Lehrkräfte, Schulsozialarbeit und ggf. andere Professionen in der Schule, Schüler*innen, Eltern, ggf. der Schulträger beteiligt werden. Für die Erarbeitung ist eine entsprechende fachliche Unterstützung sowie zeitliche Ressourcen bereitzustellen."

Personelle Ausstattung & Aus-, Fort- und Weiterbildung

1. **Mehr Erzieher*innen in die Schule:** Zur Unterstützung der Lehrkräfte und zur besseren individuellen Förderung der Schüler*innen sollte die Zahl der Erzieher*innen in Schulen erhöht werden.
2. **Gute Personaldecke gewährleisten:** Um die Arbeitsbelastung zu reduzieren und einen qualitativ hochwertigen Unterricht sicherzustellen, fordern wir eine angemessene und gesicherte Personaldecke in allen Schulformen.
3. **Echte Initiative zur Lehrkräftegewinnung:** Es müssen wirksame und attraktive Maßnahmen ergriffen werden, um mehr qualifizierte Menschen für den Beruf der Lehrkraft zu gewinnen und bestehende Kräfte im Beruf zu halten.
4. **Integration vieler Professionen in den Schulalltag:**
Schulnahe Therapieangebote: Kooperationen mit Ergo-, Logo- und Psychotherapeut*innen sollten etabliert werden, um Schüler*innen direkt und unkompliziert Unterstützung bieten zu können.
5. **Supervisionsangebote:** Alle im Bildungsbereich Beschäftigten sollten Zugang zu regelmäßigen Supervisionsangeboten haben, um die Herausforderungen ihrer Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

6. **Regionalisierte Fortbildungen:** Die Angebote für Fort- und Weiterbildungen sollten regionaler organisiert werden, um Anfahrtswege und -zeiten zu reduzieren und eine stärkere Vernetzung unter regionalen Bildungseinrichtungen zu ermöglichen.
7. **Durchlässigkeit zwischen Laufbahnen und Schularten:** Der Wechsel zwischen verschiedenen Laufbahnen und Schularten sollte erleichtert werden, um die Flexibilität und Mobilität der Lehrkräfte zu erhöhen.
8. **Mehr Flexibilität beim Abschluss:** Die Möglichkeiten und Wege zum Lehramtsabschluss sollten vielfältiger gestaltet werden, um verschiedene Lebensläufe und Berufsbiographien besser berücksichtigen zu können.
9. **Flexiblere Ausbildung:** Die Lehrkräfteausbildung sollte modernisiert und flexibler gestaltet werden, um individuelle Schwerpunktsetzungen und Anpassungen an den jeweiligen Bildungskontext zu ermöglichen.

Arbeitszeit

1. **Zeiten für Austausch im Team:** Zur Sicherstellung eines kontinuierlichen Austauschs, zur Reflexion und gemeinsamen Weiterentwicklung des pädagogischen Handelns sollte die Zeit für Teambesprechungen und -austausch ein festes Zeitkontingent jeder Lehrkraft und anderer pädagogischer Mitarbeiter*innen sein. Dies gewährleistet, dass der interdisziplinäre und kollegiale Austausch nicht auf Kosten der persönlichen Erholungszeiten geht.
2. **Anrechnung von zusätzlichen Aufgaben:** Alle zusätzlichen, über den regulären Unterricht hinausgehenden Aufgaben (z.B. Arbeitsgruppenleitung, Schulprojekte, Schulpartnerschaften) sollten ein Zeitkontingent erhalten. Dies gilt insbesondere auch für die Tätigkeit als Klassenlehrkraft und stellvertretende Klassenlehrkraft. Dies würdigt den zusätzlichen Arbeitsaufwand und stellt sicher, dass Lehrkräfte nicht überlastet werden. Auch Vorbereitung von (Abschluss-)Prüfungen und deren Korrekturen müssen angerechnet werden.
3. **Anpassung der Arbeitsverpflichtung:** Angesichts der steigenden pädagogischen Anforderungen und der Bedeutung von Vor- und Nachbereitungszeiten fordern wir eine Anpassung der Arbeitszeit. Dies trägt zur Sicherung der Unterrichtsqualität und zum Erhalt der Gesundheit der Lehrkräfte bei.
4. **Neugestaltung des Arbeitszeitmodells:** Das derzeitige Arbeitszeitmodell muss überarbeitet werden, um den heutigen pädagogischen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden. Flexibilität in der Zeiteinteilung, Berücksichtigung von Fort- und Weiterbildungszeiten sowie eine bessere Balance zwischen Unterricht und Vor- bzw. Nachbereitungszeiten sind dabei zentrale Aspekte.

Gebäude/Räumlichkeiten

Die Gestaltung von schulischer Lernumgebung bedarf die Planung durch fachliche Expertise.

1. **Energieautarke Schulen:** Zur Stärkung der Nachhaltigkeit und Verringerung der CO₂-Emissionen sollten alle Schulen in Richtung Energieautarkie entwickelt werden. Das beinhaltet den Einsatz von erneuerbaren Energien, Isolierungsmaßnahmen und energiesparende Technologien.
2. **Schulgebäude als attraktive Aufenthaltsorte:** Schulgebäude sollten nicht nur Orte des Lernens, sondern auch des Aufenthalts und der Begegnung sein. Das Design der Gebäude sollte modern, einladend und für die Gemeinschaft förderlich sein.
3. **Schulhof als Lern- und Erholungsort:** Schulhöfe sollen so gestaltet werden, dass sie sowohl Räume für aktives Lernen als auch für Entspannung und Erholung bieten. Begrünungen, Schattenplätze und interaktive Lernstationen sind hierbei zu berücksichtigen.
4. **Barrierefreiheit in allen Dimensionen:** Neben dem herkömmlichen Verständnis von Barrierefreiheit (z.B. Rampen und Aufzüge) sollten Schulen auch in Bezug auf Licht- und Geräuschkulisse optimiert werden, um allen Schüler*innen eine inklusive Lernumgebung zu bieten. Wo immer möglich soll Schrift durch ein eindeutiges Piktogramm-System ergänzt werden.
5. **Beteiligung der Schulgemeinschaft bei Bauplanungen:** Schulleitung, Lehrkräfte und insbesondere die Schüler*innen sollten in den Planungs- und Entscheidungsprozess bei Neubau- oder Sanierungsprojekten einbezogen werden.
6. **Flexibles Mobiliar:** Die Einrichtung in den Klassenräumen sollte flexibel, modern und den heutigen pädagogischen Bedürfnissen angepasst sein. Das beinhaltet bewegliches Mobiliar, das verschiedene Lernformate unterstützt. Ebenso sollten Wände beweglich sein, damit Räume umgestaltet werden können.
7. **Vielfältige Lernumgebungen:** Neben klassischen Sitzgelegenheiten sollten Räumlichkeiten auch Platz zum Lernen im Stehen, an Ergometern oder in anderen aktiven Lernsituationen bieten.
8. **Arbeitsplätze für Beschäftigte:** Für das Schulpersonal sollten adäquate Arbeitsplätze geschaffen werden, die eine produktive Arbeitsatmosphäre gewährleisten.
9. **Wertschätzung durch Pflege:** Die regelmäßige Pflege und Instandhaltung der Räumlichkeiten zeigen nicht nur Wertschätzung gegenüber der Immobilie, sondern auch gegenüber Schüler*innen und Beschäftigten.
10. **Beratungsräume:** Auch als Angebot für Eltern, Jugendliche und junge Erwachsene, in denen Mitarbeiter*innen von Jugendamt, Jobcenter, JBA usw. vor Ort Beratung anbieten können.
11. **Bildung braucht Raum:** Klassenräume müssen groß genug sein, dass eine flexible Sitzordnung, Aufbau eines Lernbuffets usw. möglich sind, mindestens aber 70m². Zusätzlich muss zu jedem Klassenraum mindestens ein Differenzierungsraum zur Verfügung stehen.

Digitale Ausstattung

1. **Internet: An jeder Schule muss es flächendeckend stabiles WLAN geben, das sowohl von den Beschäftigten als auch von den Schüler*innen genutzt werden kann.**
2. **Zubehör für individuelle Dienstgeräte:** Jeder Lehrkraft und jeder pädagogischen Fachkraft sollte nicht nur ein Dienstgerät zur Verfügung gestellt werden, sondern auch das notwendige und geeignete Zubehör (wie z.B. Tastaturen, Mäuse, Headsets, Schutz- und Tragehüllen). Dies ermöglicht eine effektive, ergonomische und professionelle Arbeit, sowohl in der Schule als auch im Home-Office.
3. **Technische Administration durch schulortnahe Personal:** Um technische Probleme und Anforderungen zeitnah und effektiv zu adressieren, sollte an jeder Schule bzw. für jeden Schulverbund schulortnahe technisches Personal für die Administration und Wartung der digitalen Infrastruktur vorhanden sein. Dies sichert einen reibungslosen Ablauf des digitalen Unterrichts und vermindert Unterrichtsausfälle durch technische Probleme.
4. **Einheitliche Basisausstattung an allen Schulen:** Unabhängig von Schulform oder Standort muss jede Schule über eine einheitliche, moderne Basisausstattung verfügen. Dazu gehören nicht nur aktuelle technische Geräte wie Tablets, Computer oder interaktive Whiteboards, sondern auch grundlegende Ausstattungen wie Drucker, Kopierer und weitere Peripheriegeräte. Dies stellt sicher, dass alle Schüler*innen und Lehrkräfte unter denselben technischen Voraussetzungen arbeiten und lernen können und beugt einer digitalen Spaltung vor.

Finanzierung

1. **Mehr Geld für schulische Bildung:** Das Budget für schulische Bildung sollte deutlich erhöht werden, um qualitativ hochwertigen Unterricht, moderne Ausstattung und Infrastruktur, angemessene Bezahlung von Lehrkräften und pädagogischen Beschäftigten sowie kontinuierliche Fort- und Weiterbildung zu gewährleisten.
2. **Care-Arbeit aufwerten:** Die gesellschaftlich so wichtige Care-Arbeit, welche oft im schulischen Umfeld stattfindet, muss finanziell aufgewertet werden. Dazu zählt nicht nur die direkte Bildungsarbeit, sondern auch Betreuung, Erziehung und die Unterstützung der Schüler*innen in vielen Lebenslagen.
3. **Schüler*innen-Ticket für ÖPNV, Kultur, Sport:** Um Bildung, kulturelle Teilhabe und Bewegung für alle Schüler*innen zugänglich zu machen sollte ein kostenloses oder stark vergünstigtes Schüler*innen-Ticket eingeführt werden. Dieses Ticket sollte den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln, kulturellen Veranstaltungen und sportlichen Einrichtungen ermöglichen.
4. **Kostenlose Klassenfahrten:** Klassenfahrten tragen erheblich zur Bildung und Persönlichkeitsentwicklung bei. Diese sollten daher für alle Schüler*innen kostenfrei

und regelmäßig angeboten werden, unabhängig vom sozioökonomischen Hintergrund der Familie.

Der GLV wird beauftragt, ein Umsetzungskonzept zu entwickeln und dem LHA im Herbst 2024 vorzustellen.

Antrag 4

FÜR EINE ZUKUNFTSFÄHIGE OBERSTUFE

Die GEW setzt sich dafür ein, die Strukturen der Oberstufe in Schleswig-Holstein so weiterzuentwickeln, dass sich Schüler*innen auf die großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts vorbereiten können. Der Zugang zu den Schulabschlüssen muss gerechter, flexibler und individueller werden, um Chancengleichheit herzustellen und notwendige Persönlichkeitsbildung der Jugendlichen zu gewährleisten. Schule muss zukünftig einerseits mehr Möglichkeiten zur Entfaltung von Selbständigkeit und Kreativität bieten, andererseits durch veränderte Strukturen die notwendige Studierfähigkeit entwickeln, um derzeitigen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen besser begegnen zu können.

Warum?

Der digitale Wandel, die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt und die zunehmende Heterogenität der Schülerschaft stellen das System Schule bereits jetzt vor

Herausforderungen, die deutlich machen, dass wir Bildungswege neu denken müssen.

Wir stellen uns gegen ein Bildungssystem, das sozial ungerecht ist. Kinder und Jugendliche werden viel zu oft nicht ausreichend auf die Zukunft vorbereitet, und notwendige Aufgaben wie Digitalisierung und Inklusion wurden viel zu lange verschlafen. Wir können es uns auch gesellschaftlich nicht leisten, Potential zu verschenken.

Wir sehen es als äußerst notwendig an, den jungen Menschen verstärkt die Möglichkeiten und Herausforderungen zu bieten, sich zu selbstbewussten und selbständigen Menschen zu entwickeln, sich darin zu üben, vielfältige und kreative Lösungsmöglichkeiten zu erdenken, sich so auf die komplexen Schwierigkeiten unserer Welt vorzubereiten und studierfähig zu werden.

Wir stellen uns nicht grundsätzlich gegen die von der Kmk prioritär angestrebten Prinzipien der Vergleichbarkeit und Rechtssicherheit, im Gegenteil; jedoch halten wir die Bemühungen, die Vergleichbarkeit der Abiturnoten im bundesweiten Vergleich allein durch die Struktur des Abiturs zu sichern, für eine leere Floskel auf Kosten der persönlichen Entwicklung der Jugendlichen.

Vergleichbarkeit kann nur durch gleiche Bedingungen entstehen, was aber auf Grund unterschiedlicher Voraussetzungen in den Bundesländern und Regionen kaum möglich ist.

Die GEW fordert daher, die Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen in den Bereichen Finanzierung, Ausstattung, Lehrkräftebildung, Zeiten, Bildungswege usw. vergleichbar machen.

Wie ?

Die GEW setzt sich ein für die Weiterentwicklung der Oberstufe unter Aufrechterhaltung des Bildungsniveaus des Abiturs. Denn nur individuelle Förder- und Gestaltungsmöglichkeiten werden der vorhandenen Heterogenität der Menschen im Schulsystem und einem demokratischen Menschenbild gerecht. Es braucht ein breiteres Angebot der Fächer zur

Auswahl auf erhöhtem Anforderungsniveau. Und es braucht eine Öffnung der Lernstrukturen und der Prüfungsformate.

Zukunftsfähige Lernkultur

Wir plädieren für eine Oberstufe, in der fachlich und interdisziplinär, individuell und im Team, projektorientiert und inhaltlich vertieft, digital und analog, handlungsorientiert und theoriebezogen auf hohem Niveau gelernt und gearbeitet werden kann. Dafür halten wir offenere Strukturen für individuellere Arbeitsformen und individuelles Lerntempo für notwendig. Die bisherige Struktur der Oberstufe basiert auf gemeinsamem Unterricht nach Fächern getrennt für alle zur gleichen Zeit und am gleichen Ort. Wir brauchen eine Lernarchitektur, die das Lernen allein, zu zweit, im Team, in kleinen oder großen Gruppen ermöglicht, in unterschiedlichem Lerntempo, auch zu variablen Zeiten. Die Arbeitsweise ist sowohl wissenschaftspropädeutisch als auch orientiert an der Lebenswelt.

Ohne Selbstlernkompetenzen wird das digitale Zeitalter nicht zu bewältigen sein. Eine neu zu gestaltende Oberstufe traut den Lernenden die Verantwortungsübernahme für ihren eigenen Lernprozess zu, ermöglicht ihnen die Arbeit an eigenen Fragestellungen und unterstützt sie dabei je nach Bedarf individuell. Handlungsorientierung und projektorientiertes Lernen fördern auch die Erfahrung von Selbstwirksamkeit.

Im Sinne eines themenorientierten Lernens können Themen aus der Perspektive unterschiedlicher Fächer bearbeitet werden, sind interdisziplinär vernetzt und erfordern forschendes, vertieftes und projektorientiertes Lernen.

Wir halten es für notwendig, die Fachanforderungen und Lerninhalte schüler*innenorientiert und diskriminierungskritisch zu überarbeiten, um Freiräume für die intellektuelle, emotionale und soziale Entwicklung der Schüler*innen zu schaffen und die Bildungsqualität zu erhöhen.

Wir fordern Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) wirkungsvoll als verbindlichen Lerninhalt zu verankern, damit sich Schüler*innen auf die großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts vorbereiten können.

Weiterentwicklung der Prüfungsformate

Um die oben genannte Lernkultur auch in den Prüfungen abzubilden, müssen Leistungen in ganz unterschiedlichen Formaten, entsprechend der Methodik und Didaktik des Unterrichts, erbracht werden können, z.B. als E-Portfolios, Forschungsberichte, praktische Produkte, die durch eine Reflexion der Erarbeitung begleitet werden, Kolloquien, Multimediapräsentationen etc. Sie können fachbezogen oder überfachlich, allein oder kollaborativ erarbeitet und präsentiert werden. Vorstellungen dazu hat die KMK in ihrer Veröffentlichung "Lehren und Lernen in der digitalen Welt"⁴ entwickelt.

⁴https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_12_09-Lehren-und-Lernen-Digi.pdf

Zeit für Vertiefung

Um den Jugendlichen Zeit zu geben, sich fächerübergreifend und problemorientiert vertieft mit anspruchsvollen Themen auseinanderzusetzen und dabei individuelle Schwerpunkte zu setzen, plädieren wir für eine Reduktion der Einbringverpflichtung und zeitlich flexiblere Belegverpflichtung.

Individuelle Bildungswege

Der Weg zum Abitur wird der Heterogenität der Schülerschaft nicht gerecht und lässt in der bisherigen Form kaum Möglichkeiten für individuelle Bildungswege: Bisher müssen fast alle Jugendlichen in der gleichen Zeit ihre Kurse belegen und zeitgleich die schriftlichen Abiturprüfungen bewältigen und können nur Kurse aus zwei Jahren Qualifikationsphase anrechnen lassen.

Notwendig wären:

- die Option, Einführungsmodule oder Fördermodule zu besuchen. Das führt zur Möglichkeit einer Schulzeitstreckung oder einer Verkürzung sowohl in der Einführungsphase als auch in der Qualifikationsphase zum Abitur,
- die Anerkennung außerschulisch erbrachter Leistungen nach klaren Kriterien (zertifizierte Fremd- und Herkunftssprachen, Frühstudium, digitale Angebote internationaler Universitäten u.a.),
- die Wiederholbarkeit einzelner Kurse,
- zeitliche Entkopplung der Abiturprüfung: die Möglichkeit der Aufteilung der Prüfungsleistungen als additives Abitur.

Begabungsprofil, Neigung und Zielsetzungen der Schüler sollten die Grundlage für unterschiedliche Wege durch die Oberstufe sein. Wir halten eine größtmögliche Individualisierung für erstrebenswert.

Antrag 5

INKLUSIVE SCHULE - HEUTE

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen von 2006 formuliert in Artikel 24 (2b) ganz klar "[b]ei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen [englische Formulierung: "inclusive"], hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und an weiterführenden Schulen haben."

Dieser Rechtslage widerspricht die schulische Situation in Schleswig-Holstein bis heute!

Wir fordern daher dringend die Weiterentwicklung des heutigen Schulsystems hin zu einem wirklich inklusiven Schulsystem und zu echtem gleichberechtigtem Zugang zu Bildung. Ein solches Bildungssystem zeichnet sich dadurch aus, dass alle Kinder und Jugendlichen Zugang zu der benötigten Förderung haben - ohne den vorherigen Verwaltungsakt der sonderpädagogischen Diagnostik, also ohne Zuschreibung eines sonderpädagogischen Förderschwerpunktes. Die individuelle Förderung folgt der Maßgabe "so viel wie nötig, solange wie nötig" und beginnt, sobald der Bedarf sichtbar ist und nicht erst nach Monaten oder sogar meist Jahren des Schulversagens.

Erforderlich ist dafür ein fachlich gut aufgestelltes Förderzentrum. Zu den Aufgaben eines Förderzentrums zählt in erster Linie die Unterstützung der Regelschulen in der Umsetzung von präventiven und inklusiven Maßnahmen. Dazu zählt unter anderem die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams und die Beratung von Lehrkräften und Eltern. Vorrangiges Ziel aus Sicht der Fachgruppe Sonderpädagogik ist der gemeinsame Unterricht orientiert an den individuellen Bedarfen der Schüler*innen. In einem inklusiven Schulsystem ergeben sich unterschiedliche Unterrichtsformen: im Klassenverband, in der Kleingruppe, in Einzelsituationen, je nach individuellem Bedarf der Schüler*in.

Die aktuelle Schulrealität widerspricht diesem Ziel. Uns ist bewusst, dass der Weg zu einem wirklich inklusiven Schulsystem ein langer ist. Daher schlägt die Fachgruppe Sonderpädagogik folgende erste Schritte vor, um diesen Weg zu beginnen:

- Inklusive Schule beginnt mit den Lehrkräften, die sie gestalten. Sie ist gemeinsame Aufgabe aller Schularten. Diesem Umstand muss auch in der Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte begegnet werden. **"Inklusive Bildung" muss Bestandteil aller Lehramtsstudiengänge sein.** Die unterrichtliche Aufgabe der Sonderschullehrkraft ist zunehmend das Erklären und kleinschrittige Differenzieren von Lernprozessen. Dazu braucht es neben der fachlichen Expertise in einem Unterrichtsfach eine **fundierte Ausbildung in der Didaktik aller Hauptfächer (Deutsch, Mathe, eine Natur-/Geisteswissenschaft).**

Der Vorbereitungsdienst von angehenden Sonderschullehrkräften findet immer in Kooperation mit einer Kolleg*in der Regelschule statt. Von ihr wird für die Vorbereitung und Besprechung des gemeinsamen Unterrichts ein hoher Zeitaufwand erwartet. Dieser muss für alle beteiligten Lehrkräften (Ausbildungslehrkraft und Regelschullehrkraft) mit entsprechender Zeitressource honoriert werden.

- Die derzeitigen Förderzentren brauchen für ihre vielfältigen Aufgaben (Lernbegleitung, Unterrichtsdifferenzierung und -beratung, lernprozessbegleitende Diagnostik, Einzel- und Gruppenförderung in Kita und Schule, Elternberatung, Zusammenarbeit mit Ämtern etc.) ein genauso vielfältiges Kollegium. **Daher gehören weitere für die Förderung notwendige Berufsgruppen mit ins Team** (z.B. Logopäd*innen, Ergo- und Physiotherapeut*innen und Heilerziehungspfleger*innen). Förderzentren mit eigenen Klassen wie z.B. Förderzentren Geistige Entwicklung oder körperlich motorisch Entwicklung **brauchen Schulsozialarbeiter und Schulpsychologen!**
- **Multiprofessionelle Teams brauchen Besprechungszeit!** Um im Sinne der Schüler*innen optimal zusammenarbeiten zu können, darf die gemeinsame Fallbesprechung kein beliebiges Additiv sein, sondern muss in der Unterrichtsverpflichtung berücksichtigt werden. Wir fordern daher die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung für alle an der inklusiven Schule beteiligten Lehrkräfte! Das schließt die Kolleg*innen der kooperierenden Regelschulen ausdrücklich ein!
- Für **DaZ-Zentren** sind Sonderschullehrkräfte aktuell formal nicht zuständig. Dies führt dazu, dass Ursachen für Lernhemmnisse oft zu spät erkannt werden. Wir fordern eine zusätzliche Zuweisung, um auch in DaZ-Zentren präventiv und beratend tätig sein zu können.
- Auch schulorganisatorisch sind Änderungen auf dem Weg zu einem inklusiven Schulsystem erforderlich. Wir fordern ein **Koordinationssteam für Inklusion an allen Regelschulen**. Dieses Team besteht aus einer Kolleg*in der Regelschule und einer Kolleg*in des Förderzentrums. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe erhalten die Lehrkräfte eine angemessene Zeitressource.
- Aktuell sollen Förderzentrumslehrkräfte zwar die Zeugnisse von Kindern und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in inklusiver Beschulung schreiben, dürfen diese aber weder unterschreiben, noch auf den entsprechenden Konferenzen mitstimmen. **Wir fordern ein Stimmrecht für Sonderschullehrkräfte in Klassenkonferenzen in allen Belangen, die die Schüler*innen mit Förderbedarf betreffen.**
- In der Zeugnisgestaltung ignoriert das Fehlen eines Feldes für den prognostischen Abschluss "Förderschulabschluss" die Tatsache, dass es auch weiterhin Schüler*innen geben wird, die einen ESA nicht erreichen können. Entweder muss dieser Abschluss als Prognose in den Zeugnisformularen ab Klasse 8 ergänzt werden (FSA) oder – und für diese Variante sprechen wir uns aus – die Abschlussprognose entfällt ersatzlos. Für viele Schüler*innen mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf Geistige

Entwicklung oder Lernen ist ein Förderabschluss der einzige erreichbare Abschluss. Diese individuelle Leistungsfähigkeit muss anerkannt werden. Daher muss die Schulzeit für alle diejenigen, die einen ESA nicht schaffen, mit einem basisqualifizierenden Abschluss enden und nicht mit dem Label „Abgang ohne Abschluss“.

- Sonderpädagogischer Förderbedarf endet nicht automatisch mit der Beendigung der Schulpflicht. Auch beim Übergang in den Beruf benötigen die Jugendlichen eine Begleitung. **Diese sollte durch einen qualifizierten Coach erfolgen, der langfristig Ansprechpartner für die Schüler*innen der jeweiligen Schule ist und regelmäßig in der Schule vor Ort ist.** Zusätzlich ist eine Verstetigung von HK STEP und die Zusammenführung mit dem ÜSB erforderlich.

Antrag 9

ANTRAG FÜR DIE LDV ZUR BILDUNGSFINANZIERUNG (ALLGEMEINER ANTRAG) GUTE BILDUNGSQUALITÄT HAT IHREN PREIS

Die angemessene Finanzierung des Bildungswesens in Deutschland ist eine zentrale Voraussetzung für eine demokratische, inklusive, soziale und wirtschaftlich nachhaltige Gesellschaft. Die GEW fordert aktuell ein Bildungs Sondervermögen in Höhe von 100 Mrd. Euro. Diese Forderung ist angesichts der Finanzierungslücken nicht zu groß gedacht:

- Der Beschluss des Dresdner Bildungsgipfels von 2009, im Jahr 2015 10 Prozent des Bruttoinlandprodukts (BIP) für Bildung einzusetzen, wird weiterhin nicht erreicht. Aus unterschiedlichen Gründen ist die Erreichung des 10-Prozent-Ziels aber nicht ausreichend, um ein ausfinanziertes Bildungswesen zu erreichen.
- Deutschlands Bildungswesen ist im OECD-Vergleich drastisch unterfinanziert. Wollte Deutschland mit dem Spitzenreiter Norwegen gleichziehen, dann wäre aktuell eine Steigerung der jährlichen Bildungsausgaben in Höhe von ca. 120 Milliarden Euro erforderlich. Um das Niveau von Dänemark oder Schweden zu erreichen, müssten ca. 50 bzw. ca. 70 Milliarden Euro mehr ausgegeben werden.

Die folgende Auflistung macht deutlich, dass die geforderten Summen der Größe der anstehenden Aufgaben entsprechen. Der Handlungsbedarf zieht sich durch alle Bildungsbereiche:

- Verstärkung der Qualität der Kindertagesstätten, um erfolgreiche Bildung von Anfang an zu ermöglichen
- umfassende Bildung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen
- Umsetzung des Rechtes auf eine inklusive Schule mit einer aufgabenadäquaten räumlichen und personellen Ausstattung
- optimale berufliche Qualifizierung
- Ausbau der Grundfinanzierung der Hochschulen, Verbesserung der Betreuungsrelationen zwischen Lehrenden und Studierenden durch eine explizite Zuteilung der Betreuung als Arbeitsaufgabe durch den Arbeitgeber sowie eine Reform des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG)
- erfolgreiche Integration von geflüchteten und asylsuchenden Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- ein ausreichend öffentlich finanziertes Weiterbildungsangebot
- ein qualitativ hochwertiges Ganztagsangebot (Multiprofessionalität, Ausbau der Schulsozialarbeit, Räume, personelle Ausstattung)
- Investitionen für Gebäudesanierung, -neubau und -ausstattung
- Ausstattung für das Lernen in der digitalisierten Welt
- Zeit für Fortbildung und Beratung.

Diese Unterfinanzierung ist in öffentlichen Zahlen und Untersuchungen deutlich ablesbar:

- Nach dem [KfW-Kommunalpanel 2023](#) gibt es für Schulen einen Investitionsstau von 47,44 Mrd. Euro, für Kindertagesstätten beträgt er 11,77 Mrd. Euro.
- Für Hochschulen gibt es nach zuletzt veröffentlichten Zahlen des Wissenschaftsrat einen Sanierungsstau von insgesamt annähernd 60 Mrd. Euro.
- Darüber hinaus ist es aus Sicht der GEW nötig, zur Verbesserung der Qualität der Bildung und zur Verbesserung der Situation für der Beschäftigten im Bildungswesen Verbesserungen bei den Betreuungs-, Lern- und Arbeitsbedingungen umzusetzen. Nach Berechnungen der GEW aus dem Jahr 2017 (Dr. Roman Jaich: „Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand – Stand und Herausforderungen“) sind hierfür ca. 54 Mrd. Euro nötig.

Hinzu kommt:

Die GEW hat in [zwei Studien](#) die Bedarfe der Schulen für die digitale Ausstattung berechnen lassen. Sie betragen bei den allgemeinbildenden Schulen 15,760 Mrd. Euro und bei den Berufsbildenden Schulen 5,265 Mrd. Euro, zusammen also 21,025 Mrd. Euro. Für die Jahre 2019 bis 2024 hat der Bund 5,5 Mrd. Euro zur Verfügung gestellt. Es besteht also eine Unterfinanzierung in Höhe von 15,525 Mrd. Euro. Die Entscheidung des Bundes, den DigitalPakt für die Jahre 2025ff fortzuschreiben, steht noch aus.

Diese Zahlen machen deutlich:

Es ist eine große gemeinsame Kraftanstrengung von Bund, Ländern und Kommunen nötig, um die Finanzierung der Bildung so umzugestalten, dass Deutschland sich an vergleichbaren Staaten, z.B. aus Skandinavien anschließen kann. Nur so wird es möglich sein, die Herausforderungen vor denen Deutschland zukünftig national wie auch international steht, zu bewältigen. Um dieses in die Tat umzusetzen, bedarf es eines politischen Willens, der aber zurzeit nicht vorhanden ist.

Folgende finanz- und verteilungspolitische Maßnahmen sind aus der GEW-Sicht erforderlich:

- Die Steuerpolitik muss so ausgestaltet werden, dass zum einen die Reduzierung der unter sozialen Gesichtspunkten nicht zu rechtfertigenden Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen erfolgt. Zum anderen sind die so erhobenen zusätzlichen Steuereinnahmen zum Ausbau des Sozialstaates zu verwenden, der vor allem im Bildungsbereich seine Ausgaben deutlich steigern muss.
- Hohe Einkommen und große Vermögen müssen angemessen besteuert werden. Die Besteuerung von Einkommen und Eigentum (Vermögen und Erbschaften) sollte durch progressiv steigende Steuersätze erfolgen. In diesem Zusammenhang wird auf das [DGB-Steuerkonzept](#) verwiesen. Darüber hinaus setzt sich die GEW für eine einmalige Vermögensabgabe auf Vermögen von Superreichen ein.
- Unternehmen, die sich in den Ländern, in denen sie ihre Umsätze machen, aktuell der Besteuerung entziehen, müssen entsprechend der jeweiligen nationalen

Steuersätze der Besteuerung unterworfen werden. Steuerflucht ist auf nationaler und internationaler Ebene entschieden zu bekämpfen.

- Die sogenannte Schuldenbremse wird abgeschafft, die Kreditfinanzierung staatlicher Investitionen wird wieder ermöglicht. So lange sie aber nicht abgeschafft ist, müssen die finanzpolitischen Spielräume voll ausgeschöpft werden, z.B. durch die Einrichtung von Sondervermögen.
- Es soll geprüft werden, ob in den öffentlichen Haushalten eine Umschichtung stattfinden kann, um zusätzliche Bildungsausgaben zu ermöglichen.
- Die Finanzblockade zwischen Bund, Ländern und Gemeinden ist aufzuheben. Alle beteiligten Ebenen und staatlichen Repräsentanten müssen ihre Verantwortung für die Bildung gemeinsam und nicht gegeneinander wahrnehmen.
- Zum Abbau von Bildungsungleichheit muss Bildungs-, Sozial- und Familienpolitik zusammen gedacht werden. Der Königsteiner Schlüssel wird den aktuellen Aufgaben nicht mehr gerecht. Alternativ sollte ein [neuer Verteilungsschlüssel](#) angewandt werden, der von Detlef Fickermann, Jörg-Peter Schräpler und Horst Weishaupt unter Mitarbeit von Hans-Peter Füssel im Auftrag der GEW entwickelt wurde.

Der GEW ist bewusst, dass die dargestellten Finanzbedarfe nur in einem langfristigen Stufenplan umgesetzt werden können. Sie erwartet von „der Politik“ ernsthafte Schritte hin zu einer auskömmlichen Bildungsfinanzierung. Die GEW Schleswig-Holstein beteiligt sich aktiv an der gemeinsamen Anstrengung der GEW auf Bundes- und Länderebene, um Schritt für Schritt eine deutliche Verbesserung der Situation zu erreichen.

Antrag 10

FRÜHKINDLICHE BILDUNG UND GRUNDSCHULEN BESSER FINANZIEREN

Die finanziellen Investitionen in die schulische Bildung liegen für Schleswig-Holstein unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Die GEW fordert deshalb insgesamt eine deutlichen Ausweitung der Bildungsausgaben. Im Bereich der frühen Bildung wird die Basis für zukünftige Entwicklungs-, Teilhabe- und Aufstiegschancen junger Menschen gelegt. Um Entwicklungsrückständen und Lernhemnissen möglichst früh zu begegnen, muss die Bildungsfinanzierung für den Bereich der frühkindlichen Bildung in Krippen und Kindertagesstätten sowie der Grundschulen besonders gut finanziell ausgestattet werden. Eine Stärkung der Prävention führt zu mehr Teilhabechancen und Bildungsgerechtigkeit.

Begründung

Es gibt viele Gründe für eine überdurchschnittlich verbesserte Ausstattung der frühen Bildung:

1. Ergebnisse der Bildungsforschung

Die Ergebnisse der [Bildungsforschung](#) zeigen laut Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dass die Förderung im frühen Kindesalter grundlegend für den weiteren Bildungserfolg ist und maßgeblich darüber entscheidet, welche zukünftigen Entwicklungs-, Teilhabe- und Aufstiegschancen junge Menschen haben. Diese Erkenntnisse erfordern den Einsatz von mehr Geld, auch um die Bildungschancen anzugleichen und um später im Erwachsenenalter die Gefahr von Arbeitslosigkeit abzusenken. Mehr Ausgaben im Bereich der Prävention führen also zu Einsparungen im späteren Bildungs- und Lebensverlauf, weil zusätzliche Bedarfe frühzeitig aufgefangen werden können und sich nicht verfestigen.

2. Leistungsstand an Grundschule

Das [Leistungsniveau von Viertklässlern](#) ist laut einer KMK-Studie (IQB-Bildungstrend 2022) spürbar gesunken. Sie lesen, rechnen und schreiben signifikant schlechter als ihre Altersgenoss*innen vor zehn Jahren. Wenn hier Abhilfe geschaffen werden soll, dann müssen bessere Lernbedingungen für die Schüler*innen als auch Arbeitsbedingungen für die Grundschullehrer*innen vorhanden sein. Das ist nur mit dem Einsatz von mehr Finanzmitteln machbar.

3. Inklusion

Schleswig-Holstein hat im Vergleich mit anderen Bundesländern einen deutlich höheren [Inklusionsanteil](#). Trotzdem liegen die Ausgaben für die Schularten, die an der Umsetzung der schulischen Inklusion vor allem beteiligt sind (Grundschulen und Gemeinschaftsschulen) teilweise deutlich unter der durchschnittlichen Finanzierung und zum Teil weit hinter anderen Bundesländern. Zum Vergleich: Bremen investiert in die Grundschulen 10.900 Euro (SH: 7800 Euro), in die Gemeinschaftsschulen 12.000 Euro (SH: 10400 Euro).

Gerade der Bereich der schulischen Prävention hat zum Ziel, einen späteren Förderbedarf zu verhindern. Dies ist mit der momentanen Finanzierung und Umsetzung nicht zu leisten.

4. Mangellage in der frühkindlichen Bildung

Trotz des Ausbaus in den letzten Jahren gibt es weiterhin einen deutlichen Mangel bezüglich der Anzahl von Plätzen in Krippen und Kindertagesstätten. Allein um die statistisch erhobenen Elternbedarfe in Schleswig-Holstein zu erfüllen, fehlen aktuell 18.188 Plätze. 4.586 zusätzliche Fachkräfte sind dafür nötig. Dafür müssten ca. 200 Mio. Euro zusätzlich investiert werden. Hinzu kommen entsprechende Bau- und Betriebskosten. Zudem ist die Arbeitsbelastung in den Kitas zu hoch. Um hier Entlastung für die Kolleg*innen zu schaffen, liegt der tatsächliche Stellenbedarf noch höher. Nur mit einer Anhebung der Stellenanzahl über den jetzigen quantitativ erforderlichen Bedarf, sind auch qualitative Verbesserungen möglich. Und nur qualitative Verbesserungen können langfristig zu besseren Bildungschancen führen.

5. Kosten pro Schüler*in

An den Grundschulen werden pro Schüler*in laut Statistisches Bundesamt (destatis) im [Vergleich der Schularten](#) die geringsten finanziellen Mittel aufgewendet.

Die Ausgaben enthalten die Personalausgaben für Schulen und Schulverwaltung (einschließlich unterstellter Sozialbeiträge und Beihilfeaufwendungen für aktive verbeamtete Lehrkräfte), den laufenden Sachaufwand sowie die Investitionsausgaben. Innerhalb der Bundesländer belegt Schleswig-Holstein einen Mittelplatz, allerdings beträgt der Abstand zu den Bundesländern, die für die Grundschulen die beste Finanzierung aufweisen, z. B. Bremen, über 50 Prozentpunkte. Bayern, das die Grundschullehrer*innen (noch) nach A 12 besoldet, wendet gleichwohl rund 15 Prozent mehr Geld pro Schüler*in an Grundschulen auf.

Antrag 14

ARBEITS- UND LEHRBEDINGUNGEN AN HOCHSCHULEN NACHHALTIG VERBESSERN

Die GEW setzt sich für eine strukturelle Verbesserung der Arbeits- und Lehrbedingungen für alle Personalgruppen an Hochschulen ein. Um das zu erreichen, braucht es eine ganzheitliche Strategie, die u.a. eine solide Grundfinanzierung, gute Bedingungen für Forschung und Lehre und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst.

Grundfinanzierung sicherstellen: Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich dafür ein, dass der Anteil der Grundfinanzierung an Hochschulbudgets substanziell aufgestockt wird. Die Fachgruppe Hochschule und Forschung schafft im Dialog mit den Studierenden- und Personalvertretungen ein Forum, um den bisherigen und fortschreitenden Ausbau von wettbewerbsorientierten Finanzierungsmodellen und ihre Folgen auf die Arbeitsplatz- und Lehrkultur kritisch zu diskutieren und ggf. nach Alternativen zu suchen.

Dauerstellen für Daueraufgaben: Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich im Rahmen hochschulöffentlicher Aktionen, Lobbyarbeit und politischer Stellungnahmen weiterhin für die Überarbeitung des WissZeitVG ein, die sich inhaltlich am Dresdener Gesetzesentwurf für ein Wissenschaftsentfristungsgesetz der GEW orientiert.

Tarifvertrag für studentische Beschäftigte: Die GEW Schleswig-Holstein unterstützt die bundesweite Initiative "TVStud" und fordert die Landesregierung auf, sich gemäß ihres Koalitionsvertrags in der Tarifgemeinschaft der Länder aktiv für die Verabschiedung eines Tarifvertrags für studentische Beschäftigte einzusetzen. Die gute Zusammenarbeit mit TVStud führen wir fort und bauen sie, wo immer es möglich ist, weiter aus.

Honorarverträge für Lehrbeauftragte: Die GEW Schleswig-Holstein fordert eine grundsätzliche Reform des Lehrbeauftragtenparagraphen (§ 66 HSG), die eine angemessene Vergütung von Lehrbeauftragten rechtsverbindlich sicherstellt. Zentraler Bestandteil einer solchen Reform muss es sein, das bisher einseitig von der Hochschule ausgerufene "öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis eigener Art" in ein zweiseitiges Vertragsverhältnis zu überführen. Ein detaillierter Gesetzesvorschlag wird von der Fachgruppe Hochschule und Forschung formuliert.

Reform der Landeslehrverpflichtungsverordnung (LVVO): Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich für eine Anpassung der LVVO ein. Dazu gehören neben einer landesweit einheitlichen Regelung für Online-Lehre- und Blended-Learning-Formate auch eine Angleichung der Lehrverpflichtungen zwischen Universitäten und Fachhochschulen, sowie eine Überarbeitung der Lehrverpflichtung von „Lehrkräften für besondere Aufgaben“. Insbesondere möchte die GEW Schleswig-Holstein erreichen, dass die LVVO vollumfänglich

Gegenstand tariflicher Verhandlungen wird.

Die Stärkung diversitätsbeauftragter Personen: Antidiskriminierungsarbeit und Diversitätsförderung brauchen eine starke Stimme in der Universität. Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich dafür ein, die Kompetenzen der diversitätsbeauftragten Person angelehnt an die*den Gleichstellungsbeauftragte*n anzupassen (§ 19 und § 22 HSG).

Begründung:

Hochschulen haben eine komplexe Personalstruktur: Neben regulärem Hochschulpersonal sind Lehrbeauftragte faktisch als Selbstständige beschäftigt, studentische Mitarbeiter*innen werden von Lehrstühlen als Sachmittel abgerechnet. Dieses Nebeneinander unterschiedlicher Arbeitswelten macht die gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten im Forschungs- und Lehrbetrieb als Gesamtheit schwierig, aber auch umso notwendiger.

Solidarität ist dabei unverzichtbar. Denn angesichts notorisch knapper Mittel ist zu erwarten, dass Mehrkosten, die durch die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der einen Gruppe entstehen, durch Einsparungen bei einer anderen Gruppe aufgefangen werden. Dem kann nur eine Gewerkschaft vorbeugen, die die unterschiedlichen Arbeitskämpfe solidarisch bündelt und auf die gemeinsame Kernforderung eines sicheren und nachhaltigen Finanzierungsmodells bezieht.

Grundfinanzierung sicherstellen

Auf den starken Anstieg der Studierendenzahlen in den letzten 20 Jahren wurde nicht mit einem substanziellen Ausbau der Grundfinanzierung, sondern mit einer Verstetigung projektorientierter Forschung und der Einführung der Exzellenzinitiative reagiert. So etablierten sich ein wettbewerbsorientiertes Finanzierungsmodell und ein Arbeitsklima dauerhafter Konkurrenz.

Bereits 2020 stellten zwei von der Max-Träger-Stiftung geförderte Längsschnittstudien vor diesem Hintergrund fest, dass "[d]ie milliardenschweren öffentlichen Förderprogramme für die Wissenschaft [...] keinen Beitrag zur flächendeckenden Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen [leisten]."⁵ Nur für Zeiten, in denen die Grundfinanzierung gestiegen sei, sei ein Wachstum an unbefristeter Beschäftigung und die Entlastung des Personals empirisch nachweisbar.

Ein mittlerweile oft für selbstverständlich genommenes Finanzierungsmodell ist so der "Elefant im Raum", der guter Arbeit an Hochschulen im Wege steht. Als Gewerkschaft

5 <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/hoehere-grundfinanzierung-hoehere-dauerstellenquote>

müssen wir dieses Problem überzeugend thematisieren und gezielt angehen, während wir zeitgleich spezifischen Forderungen Nachdruck verleihen und diese politisch vertreten.

Dauerstellen für Daueraufgaben

Mit dem 2021 geschlossenen Koalitionsvertrag hat sich die Ampel-Koalition auf die Fahnen geschrieben, was die GEW seit dem 2010 veröffentlichten „Templiner Manifest“ immer wieder einfordert: Die Arbeitsbedingungen an Universitäten müssen sich verändern, denn das aktuelle System ist alles, nur kein „Traumjob Wissenschaft“.

Mit dem aktuellen Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) prägen Kettenbefristung, Kurzzeitverträge, Tarifsperrung und vieles mehr die Realität an deutschen Universitäten, wie die Evaluationen des Gesetzes und die zahlreichen Berichte unter Hashtags wie #IchBinHanna zeigen. So sind 92% des wissenschaftlichen Personals unter 45 Jahren befristet beschäftigt und die Vertragslaufzeit beträgt im Durchschnitt nur zwei Jahre (ausgenommen Professor*innen).⁶ Nicht überraschend sinkt unter diesen Bedingungen der Anteil der in der Wissenschaft tätigen Frauen mit fortschreitender Qualifizierungs- und Karrierestufe.⁷

Der vom BMBF am 6. Juni vorgelegte Referentenentwurf zur Änderung des Gesetzes enthält einige positive Tendenzen wie eine Mindestvertragslaufzeit in der Promotionsphase, aber es bleiben noch einige Dinge unzureichend: So ist z.B. die genannte Mindestvertragslaufzeit von 3 Jahren zu kurz, um eine Promotion zu bewerkstelligen, eine Entfristungszusage für Post-Docs soll es erst nach vier Jahren geben, die Aufhebung der Tarifsperrung wird nur in kleinen Bereichen angefasst und eine Eingrenzung des Qualifikationsbegriffs sucht man vergeblich. Die GEW Schleswig-Holstein fordert daher, gemeinsam mit der Bundes-GEW, weiterhin „Dauerstellen für Daueraufgaben“!

⁶ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 29f. <https://buwin.de/>. Auf das gesamte Personal gerechnet sind 84 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und 78 Prozent an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften befristet beschäftigt.

Quelle: Jörn Sommer u.a.: Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, 2022, <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf>, S. 15 ff., 43 ff.

⁷ Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021, S. 29f. Damit einher geht die „Leaky Pipeline“ in der akademischen Laufbahn: Häufiger noch als Wissenschaftler steigen Wissenschaftlerinnen nicht auf, sondern aus. Stellen Frauen mit 51 Prozent die Mehrheit der Hochschulabsolvent*innen und beträgt ihr Anteil an den Promotionen inzwischen 45 Prozent, sind immer noch erst 26 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Bei den Professuren mit der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sind es sogar nur 22 Prozent. Quelle: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, 26, Fortschreibung des Datenmaterials (2020/21) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2022, Materialien der GWK 82, https://www.gwkbonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2020_2021_.pdf, S. 13 ff.

Tarifvertrag für Studierende

An den Hochschulen in Schleswig-Holstein arbeiten aktuell etwa 3700 studentische Beschäftigte, deren Arbeitgeberin das Land Schleswig-Holstein ist. Sie leisten nicht nur Hilfstätigkeiten, sondern übernehmen unverzichtbare Aufgaben für den akademischen Betrieb und die Lehre an den Hochschulen. Trotzdem ist ihre Tätigkeit durch Kettenbefristungen, systematischem Ausschluss aus der Personalvertretung und Entlohnung auf dem Niveau des Mindestlohns geprägt. Die GEW Schleswig-Holstein muss daher ausdrücklich die Forderung von TV-Stud unterstützen, alle studentischen Beschäftigten in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) aufzunehmen.

Die bundesweite Studie „Jung, Akademisch, Prekär“ zu den Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter, die TV-Stud zusammen mit dem Institut für Arbeit und Wirtschaft, der GEW und ver.di verfasst hat, sehen wir als eine unverzichtbare Ressource zur Vertretung gewerkschaftlicher Interessen und als ein hervorragendes Beispiel für organisationsübergreifende Kooperation.⁸ Sie zeigt eindrücklich, dass schon auf der ersten Etappe ihrer Karriere Nachwuchswissenschaftler*innen an prekäre Arbeitsbedingungen und asymmetrische Machtverhältnisse gewöhnt werden, die auf dem weiteren Karriereweg leicht selbstverständlich scheinen können.

Honorarverträge für Lehrbeauftragte

Die diesjährige Reform der Lehrbeauftragtenrichtlinie (LAR) – die erste Reform seit 15 Jahren – hat keine nennenswerte Verbesserung der prekären Bedingungen von Lehrbeauftragten erreicht. Vielmehr hat sie ihren flächendeckenden Einsatz in der Hochschullehre weiter normalisiert und das starke Machtgefälle zwischen Hochschulen und ihren Lehrbeauftragten festgeschrieben. Faktisch sind die Reallöhne von Lehrbeauftragten seit dem ersten Erlass von 2002 damit zum Teil um mehr als 50% gesunken, ein Anspruch auf Kranken- und Rentenversicherung, Urlaub oder Krankenschreibung besteht weiterhin nicht.

Diesem unhaltbaren Zustand ist nur durch eine grundlegende Gesetzesreform zu begegnen. Als Grundlage dafür kann das 2013 von der GEW erarbeitete Positionspapier „Prekäre durch reguläre Beschäftigung ersetzen“ dienen.⁹ Hier werden tarifgebundene Honorarverträge gefordert, die ein Mindestmaß an Rechtssicherheit und Arbeitsschutz gewährleisten. Überall dort, wo Lehrbeauftragte Daueraufgaben wahrnehmen, müssen diese in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse überführt werden.

⁸ <https://www.iaw.uni-bremen.de/archiv/mitteilungen/detail?news=90#news90>

⁹

https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=31370&token=f660e4342021f1482b2ac2c0f9d727d6e8d9a4b1&sdownload=&n=Lehrbeauftragte_2015_A5_web.pdf

Reform der Landeslehrverpflichtungsverordnung (LVVO)

Die LVVO regelt die Art und den Umfang der Lehrverpflichtungen der Lehrenden an allen Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein. Lehrende von Universitäten und Fachhochschulen werden in der LVVO unterschiedlich behandelt. Das hat allein historische Gründe, die heute nur noch schwer nachzuvollziehen sind.

1969 wurde das Hochschulsystem, das bis dahin allein aus Universitäten bestand, um Pädagogische- und Fachhochschulen erweitert. Auch weniger bildungsnahe Menschen sollten durch größere Praxisnähe die Möglichkeit des sozialen Bildungsaufstiegs bekommen. Ingenieurschulen wurden so beispielsweise zu Fachhochschulen für Technik. Der von ihnen verliehene akademische Grad Dipl. Ing wurde auf Betreiben der Universitäten allerdings mit dem Zusatz „(FH)“ versehen, sodass faktisch ein Zwei-Klassen-System entstand. Auch Lehrende an Fachhochschulen waren anfangs „zweite Wahl“: Professor*innen brauchten zunächst keine Promotion, ihre Aufgabe war allein die Lehre, Forschung blieb Universitäten vorbehalten.

Erst im Zuge des Bolognaprozesses der 1990er Jahre wurden die Studiengänge und -abschlüsse der Universitäten und Fachhochschulen formal gleichgestellt. An den Lehrenden ging diese Angleichung allerdings spurlos vorbei: Professor:innen an Fachhochschulen lehren 18 SWS (Semesterwochenstunden); an Universitäten nur 9 SWS (Lehrprofessur 12 SWS). Lehrkräfte für besondere Aufgaben lehren 22 SWS an Fachhochschulen; 16 SWS an Universitäten (Stand 2020). In ihrer aktuellen Fassung zementiert die LVVO diese Ungleichbehandlung ohne einen sachlichen Grund. „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ sieht anders aus.

Schluss

In den letzten zwei Jahren sind an den schleswig-holsteinischen Hochschulen vielerorts lokale Strukturen gewachsen und die Forderungen nach verbesserten Arbeitsbedingungen lauter geworden. Zum Teil laufen diese Bemühungen parallel. Als Gewerkschaft muss unser Ziel sein, diese Kräfte durch gezielte organisatorische und inhaltliche Arbeit weiter zu bündeln, um substanzielle Verbesserungen hochgradig prekärer Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig zu erkämpfen.

Antrag 16

PIA-AUSBILDUNG AUSBAUEN

Im Bereich der frühkindlichen Bildung herrscht ein extremer Fachkräftemangel. Laut Bertelsmann-Stiftung fehlen in Schleswig-Holstein aktuell ca. 10.000 Erzieher*innen, um den Betreuungsbedarf der Eltern zu erfüllen und eine kindgerechte Bildung zu ermöglichen. Diesem Fachkräftemangel kann aus Sicht der GEW zurzeit nur durch eine Verstärkung der PIA-Ausbildung und auf Dauer nur durch eine weitere Aufwertung der frühpädagogischen Professionen, bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten begegnet werden. **Entscheidend für die GEW ist hierbei, dass für die schulischen Ausbildungsformen der BAföG-Bezug gewährleistet ist und PiA-Auszubildende eine Ausbildungsvergütung nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) erhalten.**

Neben den rein schulischen Ausbildungsgängen zur Erzieher*in hat in den letzten Jahren auch die Praxisintegrierte Ausbildung einen immer höheren Stellenwert bekommen. Dies zeigt sich in einem Anstieg der Auszubildenden, die eine praxisintegrierte Ausbildung absolvieren. Allerdings gibt es in Schleswig-Holstein immer noch zu wenige PiA-Ausbildungsplätze. 2022 wurden mit Landesmitteln lediglich ca. 250 PiA-Plätze gefördert.

Deshalb fordert die GEW von der Landesregierung einen stärkeren Ausbau an PiA-Ausbildungsplätzen. Jeder junge Mensch mit dem Berufsziel Erzieher*in sollte in Zukunft in Schleswig-Holstein die Ausbildungsform der Praxisintegrierten Ausbildung nutzen können. Dieses Modell bietet jungen Menschen frühzeitig die Möglichkeit zu erfahren, welche Herausforderungen, aber auch welche Möglichkeiten dieser Beruf mit sich bringt. Hierdurch kann eine deutlich höhere Berufsoffenheit entstehen, weil die jungen Menschen erfahren, was auf sie zukommen kann.

Das Land Schleswig-Holstein trägt die finanzielle Verantwortung für die Ausbildung von Erzieher*innen. **Deshalb fordert die GEW von der Landesregierung, die für einen bedarfsgerechten Ausbau an PiA-Ausbildungsplätzen notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen.**

Um Arbeitgeber zu motivieren, mehr PiA-Plätze zur Verfügung zu stellen, fordert die GEW die Landesregierung auf, den Einrichtungsträgern die Ausbildungsentgelte voll zu refinanzieren. Sollte dies nicht zu einer ausreichenden Anzahl an Ausbildungsplätzen führen, ist auch über eine Verpflichtung von Arbeitgebern und Einrichtungsträgern nachzudenken, ab einer Gruppenanzahl von 3 Gruppen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen zu müssen.

Neben diesen Finanzierungsfragen gibt es für die GEW aber weitere Gelingensfaktoren:

Für einen bedarfsgerechten Ausbau an Ausbildungsplätzen benötigen die Fachschulen für Sozialpädagogik mehr Lehrer*innenstellen. Dafür braucht es dringend entsprechende Lehramtsstudiengänge mit der beruflichen Fachrichtung Sozialpädagogik in Schleswig-Holstein. Aktuell findet die Ausbildung primär durch Quer- und Seiteneinsteiger*innen statt (Wirag2023). Fachschulen benötigen aber auch mehr finanzielle Mittel, z.B. für die Ausbildung der Praxisanleiter*innen, Konzepterstellung, Supervision und die Kooperation mit den Praxisstellen.

Für die GEW sind schulische Ausbildung und Praxisintegrierte Ausbildung gleichberechtigte Ausbildungsformen. Die inhaltliche Federführung bei der PiA-Ausbildung sollte aus Sicht der GEW auch in Zukunft bei den Fachschulen für Sozialpädagogik liegen. Die Zusammenarbeit zwischen Fachschulen und den Praxisstellen muss aber deutlich intensiviert werden. Hierfür bedarf es aus Sicht der GEW eines institutionalisierten, mit finanziellen Ressourcen ausgestatteten regelmäßigen Austauschs.

Die Fachkompetenzen der pädagogischen Fachkräfte in den Einrichtungen sind dabei stärker zu berücksichtigen, mit dem Ziel, Erfahrungen aus der Praxis deutlicher in den theoretischen Unterricht und somit in die Lehrinhalte aufzunehmen.

Eine gute Ausbildung setzt eine konstante Anleitung der Auszubildenden durch qualifizierte Praxisanleiter*innen in den Einrichtungen voraus. Dafür benötigen die Einrichtungen zusätzliche Zeitkontingente. Für die Übernahme dieser Praxisanleitung müssen fachlich begründete und tarifrelevante Anreize im Rahmen von Funktionsstellen geschaffen werden.

Bei den Personen in der integrierten Praxisausbildung handelt es sich um Auszubildende. Die GEW lehnt eine Anrechnung auf den Personalschlüssel ab und fordert die Landesregierung auf, die bestehende Regelung, nach der Personen im dritten Jahr der Pia-Ausbildung auf den Personalschlüssel angerechnet werden, abzuschaffen.

Die Ausbildung in mindestens einem zweiten Arbeitsfeld ist für eine generalistisch ausgeprägte Erzieher*innenausbildung zwingend erforderlich. Dies kann unter anderem durch entsprechende Freistellungsregelungen gewährleistet werden. Auch über Verbundausbildungen kann nachgedacht werden. Dieses ist erforderlich, um auch bei kleinen Trägern PiA anbieten zu können.

Antrag 17

PÄDAGOGISCHE FACHBERATUNG IN KINDERTAGSSTÄTTEN

Fachberatung nimmt bei der Qualitätsentwicklung in Kindertagesstätten eine zentrale Rolle ein. Sie begleitet und berät pädagogisches Personal und Leitungen kontinuierlich in Hinblick auf die Sicherung und Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität der Arbeit. Dabei qualifiziert Fachberatung sozialpädagogische Fachkräfte fachlich weiter, sichert Qualitätsstandards und begleitet die Umsetzung von Innovationen. Zu den vielfältigen Aufgaben gehören unter anderem:

- Qualitäts-, Personal- und Organisationsentwicklung
- Die Beratung der Träger, Leitungen und der pädagogischen Fachkräfte
- Entwicklung einrichtungs- und trägerspezifischer Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungskonzepte
- Kooperation und Vernetzung
- Moderation in Konfliktsituation
- Personenbezogene Einzelfallberatung
- Organisation von Fort- und Weiterbildungen
- Transfer und Vermittlung relevanter Themen zwischen Wissenschaft und Praxis

Der Gesetzgeber hat die Vorgaben für Fachberatung im § 20 des Kindertagesförderungsgesetz (KiTaG) definiert. Allerdings fehlen im Kita-Gesetz Zeitvorgaben. Im Kommentar zum Kita-Gesetz heißt es lediglich: „Um dies zu gewährleisten muss im Gesetz eine entsprechende angemessene Berechnung der Fachberatungsstunden verankert sein“.

Wissenschaftler*innen hingegen fordern feste Zeitvorgaben für Fachberatung in den Gesetzen. So fordert u. a. die Bundesarbeitsgemeinschaft Bildung und Erziehung in der Kindheit (BAG – BEK) eine Mindestausstattung für Fachberatung, die unabhängig von den regionalen, kommunalen und trägerspezifischen Gegebenheiten sein soll. Diese umfasst einen Zeitsockel von 5 Stunden pro Vollzeitstelle für die Trägerberatung und Netzwerkpflege. Hinzu kommt ein variabler Teil von 0,5 Wochenstunden pro pädagogischer Planstelle in den zu beratenden Kitas.

Forderung:

Die GEW fordert deshalb die Landesregierung auf, für Fachberatung in Kindertagesstätten einen fest verbindlichen Stundenanteil im Kindertagesförderungsgesetz zu verankern. Diese Stunden sind vollumfänglich durch das Land zu refinanzieren.

Zur Bestimmung des erforderlichen Stellenumfanges ist auf die Zahl der Einrichtungen des Trägers sowie auf die Anzahl der pädagogischen Fachkräfte Bezug zu nehmen. Grundlage bei der Berechnung des erforderlichen Zeitkontingents dürfen ausschließlich wissenschaftliche Erkenntnisse sein.

Antrag 18

ARBEITSZEITERFASSUNG REGELN

Nach einschlägiger Rechtsprechung ist es Pflicht der Arbeitgeber, die Arbeitszeit abhängig Beschäftigter vollständig zu erfassen, um Arbeitsschutzregelungen einhalten zu können. Im Schul- und Hochschulbereich ist die Arbeitszeit per Pflichtstundenverordnung (Landesverordnung über die regelmäßige Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte- PflichtStVO) und Lehrverpflichtungsverordnung (Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen- LVVO) nur zum Teil festgelegt und erfasst. Die führt zu unbezahlter „Mehrarbeit“ und zur Verletzung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben (Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten). Insbesondere im Schul- und Hochschulbereich wehrt sich der Arbeitgeber das Land Schleswig-Holstein gegen eine Arbeitszeiterfassung. Um den Arbeitsschutz wirksam durchzusetzen benötigt auch der Schulbereich ein transparentes und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung.

Die GEW Schleswig-Holstein fordert zusammen mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften die Landesregierung als Arbeitgeber auf, ein transparentes und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung auch für die Bereiche des öffentlichen Dienstes einzuführen, die bislang ausgenommen sind, um dem Schutzauftrag der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 Geltung zu verschaffen. Die Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit müssen dabei berücksichtigt werden. Personal- und Betriebsräten ist ein uneingeschränkter Einblick in die jeweiligen Zeiterfassungssysteme zu ermöglichen, um der Aufgabe gerecht zu werden, die Einhaltung bestehender Schutzvorschriften zu überwachen.

- Begleitend organisiert der GEW Landesverband Veranstaltungen zur Information und Diskussion in den verschiedenen Organisationsbereichen (Schule, Hochschule, ...)
- Insbesondere im Schulbereich werden die Ergebnisse der Lehrerarbeitszeitstudien in die Informations- und Pressearbeit einbezogen.
- Der GEW Landesverband entwickelt ggf. zusammen mit der Bundesebene ein System (App o.ä.) zur Erfassung der eigenen Arbeitszeit für Lehrkräfte, um sie für den Umfang der eigenen geleisteten Arbeit zu sensibilisieren. Das Instrument kann auf freiwilliger Basis genutzt werden.
- Das Bildungsministerium wird aufgefordert, unverzüglich in Verhandlungen für eine Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte einzutreten.
- Erfasst werden soll dazu ausschließlich Anfang und Ende der Arbeitszeit. Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle bleibt ausgeschlossen.

Begründung:

Bereits 2019 urteilte der EuGH, dass für die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 eine Arbeitszeiterfassung unumgänglich sei. Diese Rechtsprechung wurde im September 2022 vom BAG bestätigt. Im entsprechenden Urteil (AZ: 1ABR 22/21) heißt es:

Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.

Abweichende Regelungen sollten nach der genannten Richtlinie insbesondere für die folgenden Arbeitnehmergruppen möglich sein:

- a. leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;
- b. Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;
- c. Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.

Die KmK hatte in einem Schriftwechsel im Juli 2023 mit dem Bundesarbeitsministerium versucht, eine Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte und hauptberuflich künstlerisch und wissenschaftlich arbeitendes Personal an den Hochschulen zu erwirken. Dies hat das Bundesarbeitsministerium klar zurückgewiesen.

Eine Ausnahme könne nur für den Personenkreis gelten, „dessen Arbeitszeit insgesamt wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmer*innen selbst festgelegt werden kann“. Damit ist klargestellt, dass die Arbeitszeiterfassung auch für Lehrkräfte und hauptberuflich künstlerisch und wissenschaftlich arbeitendes Personal an den Hochschulen unabhängig vom Status erfolgen muss.

Für Lehrkräfte haben zahlreiche Studien belegt, dass die Vorgaben des Arbeitsschutzes mit den bisherigen Regelungen zur Arbeitszeit nicht eingehalten werden können.

Durchschnittlich liegt die Zahl der Arbeitsstunden, die über die allgemein gültige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden (Ferien eingerechnet) pro 10.000 Lehrkräfte erbracht wird bei 6,4%. Das bedeutet, dass Kolleg*innen an Schulen in Schleswig-Holstein im Umfang von mehr als 1800 voll beschäftigten Lehrkräften Überstunden leisten. Gleichzeitig zeigen dieselben Studien, dass Höchstarbeitszeiten (durchschnittlich 48 Stunden/Siebtageszeitraum) überschritten werden und Ruhezeiten (11 Stunden/ 24-Stunden-Zeitraum) nicht eingehalten werden können. Eine Arbeitszeiterfassung würde das Fehl und die Überschreitungen deutlich werden lassen und insofern den Druck auf die Arbeitgeberseite, Verhandlungen über die Arbeitszeit der Lehrkräfte aufzunehmen, erhöhen.

Vor dem Hintergrund des wachsenden Lehrkräftemangels besteht die Gefahr, dass der Druck auf einzelne Lehrkräfte weiter und unregelmäßig steigt (vgl. Gutachten der SWK). Deshalb besteht hier ein vorrangiger Handlungsbedarf. Verhandlungen zur Arbeitszeiterfassung müssen sofort stattfinden.

Viele Lehrkräfte und auch Kolleg*innen an den Hochschulen haben Sorge, dass ihre Flexibilität durch die Arbeitszeiterfassung eingeschränkt wird. Um diese Sorge zu nehmen und gleichzeitig die „Mehrarbeit“ sichtbar zu machen, kann die Arbeitszeit individuell erfasst werden. Der geringste Aufwand würde bei einer Excel-Tabelle entstehen, wie sie Kolleg*innen in Niedersachsen bereits erstellt haben. Der Bundesverband überlegt, die von Frank Mußmann für seine Arbeitszeitstudien verwendete App anzupassen. Für die GEW SH könnte sowohl die eine wie die andere Methode der Sensibilisierung für die eigene Arbeitszeit einen mobilisierenden Effekt haben. Kolleg*innen hätten nicht nur das „Gefühl“, dass sie zu viel arbeiten, sie könnten es belegen. Um den Befürchtungen der Kolleg*innen entgegen zu wirken, ist eine gute Informationspolitik wichtig. Es muss den Betroffenen und der Öffentlichkeit erklärt werden, warum eine Arbeitszeiterfassung wichtig ist und wie es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich der Schulen und Hochschulen steht. Dazu sollten alle Kanäle der GEW genutzt werden: Veröffentlichungen, Veranstaltungen, Schulungen, ...

Antrag 23

MEHR RESSOURCEN FÜR DIE EINGANGSPHASE

Der GEW-Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass die Rahmenbedingungen in der Eingangsphase den heutigen Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler angepasst werden. Der Zuweisungsfaktor im PZV muss auf eine Soll-Klassenstärke von 20 Kindern in allen Jahrgangsstufen der Grundschule gesenkt werden. In der Eingangsphase muss eine durchgehende Doppelbesetzung gewährleistet sein.

Begründung

Die Schuleingangsphase ist die Grundlage für den gesamten weiteren Schulverlauf. Viele Kinder brauchen zunehmend länger, um sich an den sozialen Raum einer Schulklasse sowie Abläufe, Regeln und Pflichten des Unterrichts zu gewöhnen. Ein Schulvormittag stellt für die Kinder aufgrund seiner Länge und der permanenten Interaktion eine hohe Anforderung dar, die kognitiv und vor allem emotional gemeistert werden muss. Oft wird bereits in der Eingangsphase Schule als belastend, überfordernd und frustrierend erlebt. Hinzu kommt die wachsende Heterogenität der Kinder mit unterschiedlichen Sozialisierungen, Begabungen, Kompetenzen sowie Förderbedarfe im sprachlichen, motorischen, kognitiven und sozial-emotionalen Bereich. Zu den Kindern der neuen Klassen kommen im Lauf des Schuljahres die Kinder hinzu, die ein drittes Jahr in der Eingangsphase verbleiben und bereits schwierige Schulerfahrungen gemacht haben. Um einen positiven schulischen Lernbeginn zu initiieren, muss Schule es schaffen, den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden, Selbstvertrauen und persönliche Erfolgserlebnisse zu vermitteln, Kompetenzen wie Frustrationstoleranz, Ausdauer und Rücksichtnahme zu fördern und ein lernförderliches Klassenklima in der Klasse zu entwickeln.

In der Praxis haben Klassen eine Größe von weit mehr als 20 Kindern und nur in einzelnen Stunden ist eine Doppelbesetzung vorgesehen. Vermehrt sind in den Klassen Kinder mit besonderen Bedürfnissen, denen die Anpassung an Schulunterricht nicht gelingt. Eine große Zahl der Kinder ist zumindest zu Beginn mit vier oder mehr Unterrichtsstunden am Vormittag überfordert. Um diesen Startschwierigkeiten zu begegnen muss eine flexible Gestaltung des Vormittags ermöglicht werden. Die Kinder müssen zudem ohne lange Wartezeit Ansprechpartner für Unterstützung, Lob und Orientierung zur Seite haben. Lehrkräfte brauchen Reserven für alle Kinder, nicht nur diejenigen, die Zuwendung in besonderem Maß einfordern. Daher sind eine überschaubare Lerngruppe und eine durchgehend eingesetzte zweite Person in allen Klassen der Eingangsphase erforderlich.

Antrag 30

STARKE TARIFARBEIT IN KRISENZEITEN - TARIFBESCHÄFTIGTE UND BEAMT*INNEN
GEMEINSAM IN DER GEW

Die vergangenen Tarifrunden im öffentlichen Dienst standen im Zeichen multipler Krisen. Auch die aktuelle laufende Tarif- und Besoldungsrunde der Länder ist angesichts der anhaltenden Krisen und der nach wie vor historisch hohen Inflation eine riesige Herausforderung. Die GEW tritt gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften für eine starke und solidarische Tarifpolitik ein. In Krisenzeiten braucht es starke Gewerkschaften, die sich gemeinsam mit den Beschäftigten gegen Reallohnverluste und für gute Löhne stark machen!

Die Tarifrunde Bund und Kommunen hat deutlich gemacht, dass sehr viele Beschäftigte bereit sind, gemeinsam mit kämpferischen Gewerkschaften für bessere Gehälter zu kämpfen und zu streiken. In der Tarif- und Besoldungsrunde Länder 2023 wollen wir diesen Schwung aus der Tarifrunde TVöD wieder aufnehmen und viele Kolleg*innen mobilisieren. Wir wollen erreichen, dass sich möglichst viele Beschäftigte aus den Hochschulen, aus den Kitas vom Studentenwerk, beim Land beschäftigte Schulassistenten*innen, pädagogische Mitarbeiter*innen, tarifbeschäftigte Lehrkräfte und auch viele verbeamtete Lehrkräfte an den Aktionen der Gewerkschaften beteiligen.

Die GEW ist im Bereich der Länder die größte gewerkschaftliche Interessensvertretung im Bildungsbereich. Gemeinsam mit unseren vielen Kolleg*innen werden wir dafür sorgen, dass die Interessen der Beschäftigten nicht einfach dem Sparzwang der Landesregierung zum Opfer fallen. Wir wollen keine Reallohnverluste hinnehmen. Wir brauchen auch eine bessere Bezahlung im öffentlichen Dienst und in allen anderen Bildungseinrichtungen, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Das haben die Beschäftigten verdient!

Um erfolgreich zu sein, muss es uns gelingen, dass Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in der GEW gemeinsam Druck machen. Ein gutes Tarifergebnis und die Übertragung auf die Beamt*innen fallen nicht vom Himmel, sondern müssen mit Warnstreiks, Demonstrationen und Aktionen erkämpft werden.

Wir werden uns als GEW nicht nur in dieser Tarifrunde, sondern auch weiterhin für strukturelle Verbesserungen für (Tarif-)Beschäftigte einsetzen.

- Wir fordern, dass Berufserfahrung und förderliche Zeiten bei Einstellungen deutlich besser anerkannt werden und dass Höhergruppierungen im öffentlichen Dienst stufengleich und unter Mitnahme der Stufenlaufzeit vollzogen werden.
- Wir setzen uns für eine bessere Bezahlung von tarifbeschäftigten Lehrkräften ein. Die schlechtere Eingruppierung für sog. Ein-Fach-Lehrkräfte muss beendet und die Arbeit tarifbeschäftigter Lehrkräfte insgesamt aufgewertet werden.

- Der öffentliche Sozial- und Erziehungsdienst muss weiter aufgewertet werden. Nur mit guten Arbeitsbedingungen und attraktiver Bezahlung wird es gelingen, genügend Menschen für diese wichtige Arbeit zu gewinnen. Die Schlechterstellung des Sozial- und Erziehungsdienstes der Länder muss beendet werden.
- Wir setzen uns aber auch dafür ein, dass die Beschäftigten bei freien Trägern nicht zu Beschäftigten zweiter Klasse werden. Wir fordern Tariflohn für Alle! Die Politik muss die Grundlage dafür schaffen, dass Gehaltserhöhungen und Einmalzahlungen auch allen Beschäftigten gezahlt werden können.
- Auch in den Hochschulen setzen wir uns weiterhin für bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und planbare Karrierewege ein. Befristungen müssen eingedämmt werden. Studentische Beschäftigte und Lehrbeauftragte dürfen nicht länger vom Tarifvertrag ausgeschlossen bleiben!
- Wir fordern vom Bund, vom Land Schleswig-Holstein, den Kommunen und Gemeinden mehr Geld dauerhaft in die Erwachsenen- und Weiterbildung zu investieren. Dies soll nicht mehr in Form weiterer befristeter Projektförderung erfolgen, sondern im Rahmen verstetigter Finanzierung, die auch den Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung ermöglicht.

Gute Arbeit und gute Bildung – das sind zwei Seiten einer Medaille! Wir sind als Bildungsgewerkschaft gefordert, gemeinsam mit unseren Mitgliedern für eine gute Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen und gute Bildung zu kämpfen! Wir wollen als GEW sowohl bei Streiks aber auch in der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit vor Ort in den einzelnen Regionen uns gemeinsam mit unseren aktiven Kolleg*innen für bessere Arbeit und bessere Bildung stark machen.

Dafür müssen wir die Bedeutung der Tarifarbeit bei den GEW-Mitgliedern, den GEW-Aktiven und auch den GEW-Personalräten noch stärker verankern und Aktivitäten fördern. In vergangenen Tarifrunden und Arbeitskämpfen ist aber auch sehr deutlich geworden, dass wir uns als GEW dafür organisatorisch weiter entwickeln müssen.

Und nicht zuletzt müssen wir noch stärker als zuvor Tarif- und Beamt*innenpolitik zusammen denken und ein Auseinanderdriften der Besoldung und Entgelte im öffentlichen Dienst verhindern – natürlich auch unter Berücksichtigung der noch erfolgenden Rechtsprechung zum Beamt*innenstreikrecht und zur amtsangemessenen Besoldung und den daraus erwachsenen Änderungen der Besoldungsgesetze.

Die GEW wird daher auf der Landes- und Bundesebene einen Diskussionsprozess anstoßen, wie wir die Tarifpolitik in diesem Sinne weiterentwickeln müssen und welche tarifpolitischen Forderungen daraus zu entwickeln sind. Dazu werden wir eine Fachtagung im Kalenderjahr 2024 durchführen.

Antrag: 33

DIE ZUKUNFT DER BERUFLICHEN BILDUNG IN SCHLESWIG-HOLSTEIN MITGESTALTEN

Bereits 2015 forderte die GEW, dass bei der Einrichtung eines Schleswig-Holsteinischen Instituts für Berufliche Bildung) (SHIBB) deutlich werden muss, dass die wesentlichen Probleme der Beruflichen Bildung auch angegangen werden. Unter anderem hat auch die GEW immer wieder darauf hingewiesen, dass berufliche Ausbildung in der Fläche erhalten bleiben muss.

Dass angesichts des Fachkräftemangels und der seit Jahren stetig sinkenden Ausbildungszahlen dringender Handlungsbedarf besteht, ist nicht zu leugnen. An den Berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein sinken seit mehreren Jahren die Schülerzahlen. Insbesondere in den ländlichen Regionen werden die Fachklassen vieler Ausbildungsberufe immer kleiner. Einigkeit scheint bis in die Politik hinein in der Einsicht zu herrschen, dass sich etwas ändern muss, will man die Qualität der und den Zugang zur beruflichen Bildung erhalten. Die große Frage bleibt aber das „Wie?“. Wie kann und soll ein solcher Ausgleich zwischen Regionen und Schulstandorten aussehen und welche Auswirkungen hat das für die Schülerinnen und Schüler und das der Berufsbildenden Schulen?

Das SHIBB hat den Auftrag erhalten, ein Konzept zu erstellen, wie mit dieser Entwicklung umgegangen werden soll und versucht sich nun an einer Schulentwicklungsplanung - den „Masterplan berufliche Bildung“. Die bisher vom SHIBB vorgelegten Pläne zielen jedoch nur auf eine Anpassung der bestehenden Strukturen, zu denen sich die GEW mit Forderungen und konstruktiven Vorschlägen öffentlich einbringen will, wofür der vorliegende Antrag die Grundlage bilden soll.

Der Antrag gliedert sich in die Themenfelder:

- Perspektive Lehrkräfte
- Übergangssystem Schule – Beruf
- Landes- und Bezirksfachklassenregelungen

Perspektive Lehrkräfte

Die GEW setzt sich dafür ein, dass ...

- **die Lehrkräfte transparent über den Masterplan informiert werden** und ihnen gleichzeitig **persönliche und berufliche Perspektiven** aufgezeigt werden, zum Beispiel durch attraktive Angebote für Weiterbildung und Zusatzqualifizierung. Konkrete Lösungsansätze sollen im Dialog mit allen Beteiligten (Schulleitungen, betroffene Lehrkräfte, Abteilungsleitungen) in einzelnen Regionen entwickelt werden.
- jede Lehrkraft ihrer **Qualifikation (Fachrichtungen, Fächer, ...) entsprechend eingesetzt wird.**

- **multiprofessionelle Teams verstärkt und fortentwickelt werden**, damit es den Lehrkräften überhaupt erst möglich ist, in andere Arbeitsfelder (Ausbildungsvorbereitung, DaZ-Bereich, ...) zu wechseln. Eine finanzielle Absicherung und Verstetigung der Arbeitsverhältnisse aller in Schule Arbeitenden ist erforderlich.
- **Zwangsversetzungen vermieden werden.** Falls Versetzungen zwingend notwendig sind, ist ein sozial *abgewogenes Konzept* zu erstellen und die Lehrkräfte müssen vom Land unterstützt werden. Bei der Wohnungssuche, durch Prämien, durch Angebote zur Kinderbetreuung, ... muss das Land Unterstützungssysteme entwickeln.
- der **Wechsel** von Berufsschullehrkräften an allgemeinbildende Schulen möglich ist.
- attraktive Angebote für den **Berufsausstieg** älterer Lehrkräfte, die vor Ort keine berufliche Perspektive mehr haben, vorgehalten werden.
- **die Förderung der Lehrkräftegesundheit** intensiviert und weiter professionalisiert wird. Nur so können die Lehrkräfte in ihrem veränderten Arbeitsumfeld langjährig zufrieden weiter arbeiten und im Beruf gehalten werden.

Übergang Schule - Beruf

Die Berufsvorbereitung ermöglicht die Inklusion. Vor allem Menschen mit besonderen Herausforderungen und Bedarfen sowie auch sonderpädagogischen Förderbedarfen profitieren von einem breiten Übergangssystem, da ihnen auf dem ersten Bildungsweg der Weg in duale Ausbildung oft verwehrt bleibt. Deshalb muss das Übergangssystem weiterentwickelt werden.

Die GEW setzt sich daher dafür ein, dass ...

- das (niederschwellige) **Angebot an Ausbildungsberufen** vor allem auch mit Blick auf das Übergangssystem **flächendeckend erhalten bleibt**.
- eine enge Kooperation zwischen allgemein- und berufsbildenden Schulen in der Fläche erhalten bleibt. Dazu müssen verpflichtende ÜSB-Angebote in den allgemeinbildenden Schulen und den Förderzentren Geistige Entwicklung und die damit verbundenen finanziellen und personellen Ressourcen verstetigt werden. Eine ständige projektorientierte Finanzierung lehnen wir ab.
- möglichst **viele Berufsfelder an einer Berufsbildenden Schule** erhalten bleiben, um eine möglichst breite berufliche Orientierung und individuelle Angebote im Übergang Schule-Beruf ermöglichen zu können.
- Stellen für **individuelle Beratung und Unterstützung im Übergangssystem** geschaffen werden. Damit sollen die Möglichkeiten der Vermittlung im System der BS auch über Schul- und Kreisgrenzen hinweg genutzt werden.
- **flexible Übergänge in der Ausbildung** erhalten und ausgebaut werden. Diese sollten sich an den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Jugendlichen orientieren und nicht

von starren Modellen abhängig sein. Anschlussperspektiven müssen erhalten bleiben.

- **Praxisbezug, Erziehung zur Selbstständigkeit und digitale Kompetenz** im Übergangssystem erhalten und ausgebaut werden.

Landes- und Bezirksfachklassen

Die GEW setzt sich dafür ein, dass ...

- die gute und zeitlich angemessene **Erreichbarkeit der Berufsbildenden Schulen** gewährleistet ist. Dies hat Einfluss auf die Attraktivität eines Berufes und somit auf die Berufswahl. Bezirks- und Landesfachklassenregelungen dürfen nicht dazu führen, dass Bewerberzahlen weiter abnehmen.
- **für Auszubildende keine Kosten** für Wege und Unterbringung entstehen. Der ÖPNV muss ausgebaut werden, damit die Schulstandorte erreicht werden können. Internate/Wohnheime müssen gebaut werden und zur Verfügung stehen, eine Betreuung durch Fachpersonal muss gewährleistet sein. Eine Umlagefinanzierung (Beispiel Österreich) ist erforderlich.
- die sog. „Basisberufe“ den Jugendlichen berufliche **Wahl- und Entwicklungsmöglichkeiten** über alle Berufsfelder bieten: Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit müssen gewährleistet sein.
- Standorte nach der **Nähe zur beruflichen Praxis** ausgewählt werden. Zukunfts- und Entwicklungsfähigkeiten der Berufe und Regionen müssen im Blick behalten werden.
- **technische und personelle Voraussetzungen** für unterschiedliche Lernformate (Präsenz, hybride Lernformate und digitale Angebote) geschaffen werden.
- für **Landesberufsschulklassen (und weitere Sonderregelungen**, wie z. B. „Basisberufe“ oder regionale Bedarfe der Inseln) die zuständige Schule die erforderliche Lehrkräftezuweisung erhält (ggf. auch außerhalb des Planstellenzuweisungsverfahrens). Die Entscheidung, ob ein Ausbildungsberuf in Schleswig-Holstein verbleibt, muss zukünftig im SHIBB Kuratorium getroffen werden. Dabei müssen Perspektiven für berufliche Ausbildung in anderen Bundesländern geschaffen werden.
- bei einer sog. „**Gabelbeschulung**“ (1. Ausbildungsjahr an allen Standorten mit mehreren Ausbildungsberufen in einer Klasse, danach Spezialisierung an ausgewählten Standorten) an jedem Standort mindestens ein Ausbildungsberuf verbleibt, der bis zur Abschlussprüfung unterrichtet wird. Dies erhält die Qualität der Ausbildung und die Arbeitszufriedenheit der Lehrkräfte.

Hintergrundinformationen

Grundlage der Überlegungen des SHIBB bildet zum einen die PROGNOSE-Studie *„Anforderungen an die berufliche Bildung in Schleswig-Holstein unter Berücksichtigung des demografischen Wandels, Anforderungen der Wirtschaft und der Entwicklung von*

*Berufsbildern“ vom November 2021. Dort heißt es u. a.: „[...] Obwohl die Zahl der Absolventinnen und Absolventen leicht zurückgegangen ist, hat sich die Zahl der Klassen insgesamt kaum verändert. [...]“. Das ist wenig überraschend, schließlich orientieren sich die Klassen trotz PZV nicht in erster Linie an Schüler*innenzahlen, sondern an den angebotenen Ausbildungsberufen und so stellt das Gutachten dann auch fest: „[...] Nach wie vor ist jedoch eine weitgehende Versorgung der Fläche gegeben. [...]“. Das soll auch gerne so bleiben und ist eine unserer Kernforderungen (s. o.). Allerdings bleibt unklar, wie das gelingen kann. Denn die Studie stellt den Berufsbildenden Schulen zwar ein überwiegend gutes Zeugnis aus und stellt daher die Frage: „[...] wie das Angebot an Berufsschulen und Berufsfachschulen auch weiterhin einerseits bedarfsgerecht und andererseits mit wirtschaftlich verhältnismäßigem Aufwand fortgeführt werden kann. [...]“, stellt dann allerdings fest, „[...] dass es auf diese Frage keine Antwort gibt, [...]“. Weiter heißt es in der Studie: „[...] Ziel muss es sein, die beruflichen Schulen in einer ganzheitlichen und landesweiten Perspektive zu entwickeln und, wo es geht, einen Ausgleich zwischen Regionen und Schulstandorten zu schaffen. [...]“.*

Das ist gleichsam eine Aufforderung an das SHIBB, Strukturen zu ermöglichen, die diesen Herausforderungen gerecht werden. Diese Aufforderung findet sich zum anderen auch im Koalitionsvertrag von CDU und Grünen: *„Zur Sicherung der unterschiedlichen Ausbildungsgänge an berufsbildenden Schulen, auch des Berufsschulunterrichts von Auszubildenden in den Zentren und insbesondere in der Fläche, erstellen wir einen landesweiten Schulentwicklungsplan (Masterplan) **durch das SHIBB im Dialog mit allen Beteiligten**. Wir prüfen die Chancen der Digitalisierung zum Erhalt und zur Beschulung kleinerer Klassen vor allem in den ländlichen Regionen und in weniger nachgefragten Berufen.“*

Die bevorstehenden Transformationen der Arbeitswelt und damit der Beruflichen Bildung werden allerdings im Masterplan bisher nicht berücksichtigt. Die weitere, über den „Masterplan“ hinausgehende, Entwicklung der Beruflichen Schulen als Innovationszentren für regionale und überregionale Zusammenarbeit aller Partner der beruflichen Bildung mit dem Ziel, agile Innovationsprozesse zu installieren und den Strukturwandel und die anstehende Transformation mitzugestalten, bleibt daher auch unser Auftrag für die kommenden Jahre.

Drs. 3

Antrag: D1

Antragsteller*in: Landesvorstand

DRINGLICHKEITSANTRAG: STARTCHANCEN VERBESSERN – FINANZIERUNG SICHERN!

Zur Begründung der Dringlichkeit: Die Einigung zwischen Bund und Ländern zum Startchancenprogramm erfolgte am 20.09.2023. Dieser Termin lag knapp vor dem Antragschluss, so dass eine Befassung des Antrags in den Gremien erst nach Antragschluss erfolgen konnte.

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. Positiv ist zu vermerken, dass die Bundesmittel des Startchancen-Programms sich als Additiv versteht, also nicht bereits bestehende Maßnahmen – z.B. das Perspektivschul-Programm – ersetzen sollen. Auch die präventive Herangehensweise, die sich durch die Schwerpunktsetzung auf den Grundschulbereich zeigt, sehen wir positiv.

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. Noch ist unklar, in welcher genauen Höhe Schleswig-Holstein mit Unterstützung durch den Bund rechnen kann. 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). 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.
Land und Schulträger müssen über das Startchancen-Budget hinaus deutlich in die räumlichen Strukturen der Schulstandorte investieren. Die GEW fordert, dass der Abbau des Sanierungsstaus bei den Schulen des Startchancenprogramms beginnt.
- 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: Personal für die Schulsozialarbeit 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 Schulsozialarbeit. Sie fordert aber, 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.

- Das Startchancenprogramm soll zum Schuljahr 2024/25 starten. Aus diesem Grunde müssen im Landeshaushalt für das Jahr 2024 zusätzliche Finanzmittel (nicht nur die für die Perspektivschulen) vorgesehen werden, um die Kofinanzierung der Bundesmittel zu gewährleisten und die Bundesmittel dadurch zeitnah abrufen zu können.

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.

Drs. 21

Dringlichkeitsantrag D2

Antragsteller*in: Landesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe

Antrag: Geplante Gesetzesänderung des Kinderförderungsgesetzes zurücknehmen.

Die GEW fordert die Landesregierung auf, den Gesetzentwurf zur geplanten Verlängerung der Evaluationsphase des Kindertagesförderungsgesetzes um vier Monate und die Verlängerung des Übergangszeitraums um ein Jahr, zurückzuziehen.

Begründung der Dringlichkeit:

Der Gesetzesentwurf zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes wurde erst nach Antragsschluss bekannt gemacht (11. November 2023)

Begründung:

Das Kinderförderungsgesetz regelt in § 26 den Betreuungsschlüssel. § 26 Abs. 1 sieht für die Arbeit in Regel-Kindergartengruppen und Regel-Hortgruppen zwei Fachkräfte vor, die stets anwesend sein müssen.

§ 57 des Kinderförderungsgesetzes regelt Übergangsregelungen. So unter anderem die Möglichkeit des Trägers, bis zum 31. Juli 2025 von der Vorschrift nach § 26, Abs. 1 abzuweichen, wenn mangels zur Verfügung stehender Fachkräfte die Vorgabe nicht eingehalten werden kann. Dann reichen 1,5 Fachkräfte pro Regel-Kindergartengruppe bzw. Regel-Hortgruppe. (20+2 Kinder)

Die Arbeitsbelastungen der Beschäftigten in den Kindertagesstätten sind in den letzten Jahren massiv gestiegen. Nicht erst seit gestern arbeiten die Beschäftigten am Limit ihrer Belastungsgrenze, oft sogar darüber hinaus. Maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsbelastung hat die Personalbemessung.

Je mehr Beschäftigte sich gleichzeitig um die Kinder in der Gruppe kümmern können, desto mehr werden die Beschäftigten entlastet (Arbeitsteilung) und desto mehr kann auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingegangen werden. Und nur dann kann unserem Auftrag einer Bildungseinrichtung nachgekommen werden. Sollte dieser Vorschlag durchkommen, dann werden Kindertagesstätten immer weniger Bildungseinrichtungen sein, sondern immer mehr reine Aufbewahrungsorte.

Sollte dieses Gesetz durchkommen, dann wird es sich weiter bei den Trägern einschleichen, wie es vereinzelt schon der Fall ist, diese Übergangsregelung als Standard zu nehmen und somit eine Arbeitssituation schaffen, welche der Fluktuation in die Hände spielt.

Eine weitere Verlängerung der Übergangsfristen ist aus Sicht der GEW deshalb nicht zu akzeptieren.