

//42. LANDESDELEGIERTENVERSAMMLUNG 02.12.2015 – 04.12.2015//



Beschlossene Anträge

**Beschlossen auf der Landesdelegiertenversammlung
vom 02.12.2015 bis 04.12.2016 in Weissenhäuser Strand
und
beim Landeshauptausschuss am 24.02.2016 in Kiel**

Gerecht geht anders – Für gute Arbeit und gute Bildung

1. Stellenwert von Bildung und Bildungsfinanzierung

Bildung ist die entscheidende Stellschraube für gesellschaftliche Teilhabe und individuellen Erfolg. Sie ermöglicht ein höheres Maß an persönlicher Lebensgestaltung, Teilhabe am Arbeitsleben und individueller Entwicklung. Sie ermöglicht die Weiterentwicklung der Gesellschaft.

Trotz dieser „Binsenweisheiten“ bildet sich dieser hohe Stellenwert der Bildung - betrachtet man den Anteil der Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt, die Finanzausstattung der Bildungseinrichtungen oder auch die Gehälter der in Bildung und Erziehung Beschäftigten - nicht annähernd ab.

Der Anteil der Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt ist zwar in Deutschland in den letzten Jahren gestiegen, liegt aber immer noch deutlich unterhalb des Durchschnitts der OECD- Staaten. Die jährlichen Bildungsausgaben in den Bundesländern sind ebenfalls sehr unterschiedlich. So lagen diese in Schleswig-Holstein beispielsweise für SchülerInnen und Studierende mit 7300 Euro pro Kopf 2011 um 1200 Euro unter dem Bundesdurchschnitt mit 8500 Euro pro Kopf (Bericht Destatis 2014; Angaben des Statistischen Landesamts).

Die chronische, strukturelle Unterfinanzierung der Bildung in Schleswig-Holstein ist in allen Bildungsbereichen - von der KiTa bis zur Hochschule - zu spüren. Es gibt einen gewaltiger Finanzierungs- und Personalbedarf in der frühkindlichen Bildung, das strukturelle Stellendefizit im Schulbereich, fehlende Ausbildungsplätze und die unzureichende Ausstattung von Forschung und insbesondere Lehre in den Hochschulen – die Mangelsituation betrifft alle BildungsteilnehmerInnen und auch die dort Beschäftigten.

Zusätzliche Aufgaben und steigende Anforderungen wie beispielsweise die Inklusion in KiTa oder Schule, die Betreuung und Bildung von Anfang an, die Qualifizierung von jungen Geflüchteten in Schule, Berufsbildung, Weiterbildung und Hochschule, die hohen Studierendenzahlen aufgrund des Doppeljahrgangs führen zu enormen personellen Engpässen in allen Bereichen mit der Gefahr der Deprofessionalisierung und der Überlastung der Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen.

Die sichere und auskömmliche Finanzierung der Rahmenbedingungen für KiTa, Schule, Berufs- und Weiterbildung sowie Hochschule ist daher entscheidend. In einem ersten Schritt muss der Anteil der für Bildung aufgewandten finanziellen, öffentlichen Mittel um mind. 1% des Brutto-Inlands-Produktes erhöht werden um zumindest den OECD-Durchschnitt von 6,1 % zu erreichen (vgl. Bildung auf einen Blick 2014).

Wesentlich ist dafür eine bessere Finanzausstattung der öffentlichen Haushalte. Sonntagsreden von der Bedeutung eines funktionierenden öffentlichen Dienstes und dem Wert guter Bildung reichen dafür nicht aus. Sonst bleibt es beim Stopfen von Löchern und Ziehen an der zu kurzen Decke des öffentlichen Dienstes: Gibt es eine Keimkrise, gilt es die geschrumpften Labore wieder besser auszustatten. Gibt es einen Anstieg an Einbrüchen, wird der Ruf nach Polizei laut. Werden Brücken gesperrt, muss mehr in Straßenbau investiert werden. Sind die Schulabbruchzahlen besonders hoch, wird über mehr Bildungsausgaben nachgedacht und wenn die Wartezeiten bei der Zulassungsstelle, beim Finanzamt oder der Beihilfe zu lang sind, geht es um mehr VerwaltungsmitarbeiterInnen. Es werden je nach öffentlicher Aufmerksamkeit und Medienpräsenz Finanzmittel verschoben, aber nicht erhöht – mit dem Ergebnis, dass die Finanzdecke woanders reißt.

Notwendig ist es, eine bessere Ausstattung der öffentlichen Haushalte zu erreichen. Nur mit einem neuen Steuerkonzept und einer anderen Verteilungspolitik ist eine Lösung möglich!

Der Schlüssel für eine andere wirtschaftliche Entwicklung liegt in der Verteilung von Einkommen und Vermögen. Ohne eine bessere Finanzausstattung des Staates werden die öffentlichen Investitionen nicht erhöht. Das reichste Prozent der Bevölkerung verfügt über etwa 30 % des gesamten Vermögens (vgl. Memorandum 2015; DIW Berlin). Die Forderung des „UmFairteilens“ ist und bleibt auf der Tagesordnung - mehr denn je! Die Einkommensschere geht immer weiter auseinander und zugleich fehlt es dem Staat massiv an Geld. Die Steuerkonzepte von GEW, ver.di, DGB oder der Memorandum-Gruppe weisen Wege für eine andere Einnahmen- und Ausgabenpolitik der Staatsfinanzen.

2. Gute Bildung und Bildungsgerechtigkeit

Die Folgen unzureichender Bildungsfinanzierung drücken sich u.a. in den Bildungs(miss-)erfolgen aus: z.B. in der hohen Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss in Schleswig-Holstein mit 7,7 % (zum Vergleich Hamburg mit 4,8 %) oder in den Spitzenplätzen, die nur andere Länder wie Bayern, Thüringen und Sachsen bei den PiSA-Untersuchungen erzielen. Die Bildungsausgaben dieser Länder liegen zwischen 7900 und 9800 Euro pro Jahr und SchülerIn allein im Zeitraum der Sekundarstufe I, während Schleswig-Holstein 6200 Euro einsetzt. (http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/Bildungsindikatoren_2014.pdf).

Von nichts kommt nichts oder:

Die Rechnung Minus x Minus = Plus geht beim Thema Bildung nicht auf.

Der Bildungserfolg in Deutschland ist immer noch in hohem Maße abhängig von der sozialen Herkunft der Kinder. Auch 15 Jahre nach der ersten PISA-Studie konstatiert der Bildungsbericht 2014: „Trotz leichter Verbesserung bleibt weiterhin eine starke soziale Ungleichheit bei der Bildungsbeteiligung bestehen“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014: Bildung in Deutschland 2014, S. 6). Nach wie vor steht die Wahrscheinlichkeit des Besuchs eines Gymnasiums in Verbindung mit der elterlichen Bildungsaspiration, dem Migrationshintergrund oder dem sozioökonomischen Status der Familie. Gleiches gilt für den Besuch einer Hochschule.

Die Erweiterung von Bildungszugängen ist ein Beitrag mehr Bildungsgerechtigkeit herzustellen.

Die Bildungsbeteiligung von Kindern in Tageseinrichtungen und Tagespflege hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Im Jahr vor der Einschulung nehmen inzwischen fast alle Kinder an der frühkindlichen Bildung in einer KiTa teil. In der Altersgruppe der 1-3-jährigen Kinder lag 2013 die Quote inzwischen bei 26 %. Der Anstieg konnte nur durch einen erheblichen Ausbau der Plätze in der Tagespflege umgesetzt werden. Auch wurde das Angebot an Kindertagesstätten insbesondere nach der Durchsetzung des Rechtsanspruchs auf einen KiTa-Platz ausgebaut. Die Anzahl der ausgebildeten Fachkräfte hat dem nicht standgehalten, mit der Folge, dass Standards abgesenkt wurden. Um den Bildungsauftrag im vorschulischen Bereich weiterhin umsetzen zu können, müssen die Qualitätsforderungen der Bund-Länder-Konferenz konkretisiert und umgesetzt werden. Deregulierungen, z.B. in Erlassen zu den Mindestvoraussetzungen des Betriebs einer KiTa weisen wir entschieden zurück.

In den kommenden Jahren müssen die Bildungseinrichtungen besser ausgestattet und das Bildungssystem auf mehr Bildungsgerechtigkeit ausgerichtet werden.

Für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe heißt das:

- Die bestehende, erfolgreiche Integration von den verschiedensten Kindern in den Gruppen in und durch ErzieherInnen in Einrichtungen darf nicht durch weitere Kürzungen bzw. durch die Freigabe von Standards (Gruppengrößen) aufs Spiel gesetzt werden.
- Das Bildungsniveau der Fachkräfte in den pädagogischen Teams der Einrichtungen muss weiterhin gehalten und gesteigert werden.
- Der Bildungsauftrag muss durch ein adäquates Ausführungsgesetz (Land) eines anzustrebenden Qualitätssicherungsgesetzes (Bund) in allen Bildungseinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe verstärkt umgesetzt werden.
- Die informell wahrgenommenen Bildungsprozesse in der Jugendhilfe (Begleitung Minderjähriger, Übergang Schule – Beruf) müssen ausgebaut werden.

Im Bereich der Schulen gehören u.a. dazu:

- Alle Schul(art)en sind mit besonderen Anforderungen wie der Aufnahme von Geflüchteten oder dem gemeinsamen Unterricht mit Kindern mit Förderbedarf konfrontiert. Die GEW wendet sich entschieden dagegen, diese Aufgaben nur einigen Schul(art)en zuzuweisen. Die Ausstattung für die Beschulung von Kindern mit besonderen Herausforderungen muss durch verbindliche Regelzuweisung unter Berücksichtigung der besonderen Bedarfe bereitgestellt werden.
- Mit der Abschaffung der Schulartempfehlung wurde ein Schritt in Richtung Bildungsgerechtigkeit unternommen. Alle Schularten müssen durch eine entsprechende Personal- und Sachausstattung sowie durch Fortbildung in die Lage versetzt werden, allen SchülerInnen gerecht werden zu können. Dazu gehört die Einrichtung von multiprofessionellen Teams.
- Die Struktur und Größe der Gemeinschaftsschulen in Schleswig-Holstein ist sehr heterogen. Es wird in den kommenden Jahren darum gehen, diese Schulart weiterzuentwickeln und zu verhindern, dass sich Gemeinschaftsschulen erster und zweiter Klasse z.B. mit oder ohne Oberstufe herausbilden. Dazu sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die das gemeinsame Verständnis als eine Schulart fördern und vergleichbare Bedingungen für das Lernen herstellen. Ebenso sind diese Entwicklungen durch eine gemeinsame Schulaufsicht zu unterstützen.
- Die Übergänge von SchülerInnen der Gemeinschaftsschulen ohne eigene Oberstufe in die Sekundarstufe II von Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe, Gymnasien oder Berufsbildenden Schulen müssen klarer definiert werden und die Kooperationen verlässlich gestaltet werden.

Für SchülerInnen, die bisher ohne Schulabschluss die Schule verlassen bzw. mit der Perspektive erster allgemeinbildender Schulabschluss muss die Bildungszeit erhöht werden. Es sind Angebote an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen vorzuhalten, um hier höhere Abschlüsse und bessere Chancen im Berufsleben zu erreichen. Eine Möglichkeit ist dabei die Schaffung flexibler Übergangsmöglichkeiten vom allgemeinbildenden Bereich in den beruflichen Bereich durch den Ausbau der sogenannten Flexklassen ab der achten Jahrgangsstufe neben der Einrichtung von Jugendberufsagenturen und unterstützten Ausbildungen. Unerlässlich ist die Bereitstellung weiterer betrieblicher Ausbildungsplätze in den dualen Ausbildungsberufen bei Sicherstellung einer guten Ausbildungsqualität durch entsprechende Förderprogramme und Kooperationsprogramme.

- Die Ausstattung der Ganztagschulen muss verbessert werden. Die Schaffung von mehr gebundenen Ganztagschulen sollte dabei im Fokus stehen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und berufstätigen Eltern die Gewissheit zu geben, dass ihre Kinder gut versorgt sind, aber auch um die Lernbedingungen für Kinder Alleinerziehender zu verbessern, sowie für Kinder aus sogenannten bildungsfernen Familien die Chancen auf Bildungserfolge zu erhöhen.
- Die Ausstattung sogenannter sozialer Brennpunktbereiche muss verbessert werden. Hierzu müssen verbindliche Regelzuweisung unter Berücksichtigung der besonderen Bedarfe erfolgen.
- Schulsozialarbeit muss als eigenständiges Arbeitsfeld in allen Schulformen verstetigt und ausgeweitet werden.

3. Gute Arbeit für die im Bildungsbereich Beschäftigten

Die Unterfinanzierung des Bildungsbereiches führt in Schleswig-Holstein zu einer Personalpolitik nach Kassenlage, zu stetig steigender Arbeitsbelastung und fehlendem Fachkräftenachwuchs:

- Die Landesregierung plant trotz der hohen Anforderungen an die Arbeit der Grundschullehrkräfte und dem entsprechend 10-semesterigen BA/MA-Studiums von der gemäß Beamten- und Tarifrecht resultierenden Eingruppierung in A13 bzw. E13 abzuweichen. Mit konstruierten Begründungen wird pädagogische Arbeit abgewertet und die komplexe Tätigkeit der Grundschullehrkräfte negiert. Die GEW fordert: Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit – Mindestens A13/E13 für alle Lehrkräfte!
- Die MitarbeiterInnen in Sozial- und Erziehungsdienst haben in zwei Tarifrunden (2010 und 2015) für die Aufwertung der Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst gekämpft. Trotz der erzielten Verbesserungen in 2010 und 2015 sind im Vergleich zu anderen Berufen weiterhin höhere Eingruppierungen dringend erforderlich, um die Tätigkeiten angemessen zu vergüten und qualifizierte Fachkräfte für die Tätigkeiten zu gewinnen. Aufwertung der Berufe im SuE-Bereich - ist und bleibt die Forderung und das Thema für die kommenden Jahre!
- Überbelastung und Unterfinanzierung durch zu geringe Personal- und Stellenzuweisungen sowie höhere Anforderungen münden in der Ausweitung von Arbeitszeiten (Konferenz-, Team- und Anwesenheitszeiten), Doppelbelastung z.B. Fortbildung und Stundenvorbereitung der Vertretungsstunden, mehr Vor- und Nachbereitungsaufwand bzgl. der Differenzierung für Inklusion, eine immer noch nicht auskömmliche Ausstattung der Verlässlichen Grundschule und die Unterstützung von Flüchtlingskindern. Unser Ziel heißt daher: Senkung der Arbeitsbelastung! Berücksichtigung von zusätzlichen Anforderungen bei der Arbeitszeit! Inklusion braucht mehr!
Senkung der Arbeitsbelastung durch Verringerung der zu großen Gruppen in Kitas, Hort und Ganztage! Die Fachkraft-Kind-Relation muss unter Berücksichtigung von mittelbarer Arbeitszeit, Krankheitsvertretung und Fortbildungszeiten deutlich verbessert werden.
- Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind so zu gestalten, dass die Aufgaben erfüllbar sind und nicht durch ständige Überforderung die Gesundheit der MitarbeiterInnen in Kita, Schule oder Hochschule gefährdet wird.

- Die Forderung nach multiprofessionellen Teams in den Grundschulen wurde von der Landesregierung mit der Schaffung von Stellen für SchulassistentInnen beantwortet. Statt hochqualifiziertes Personal in den Grundschulen einzustellen, öffnet das Bildungsministerium die Ausschreibungen trotz aller Kritik für sog. sozialerfahrene BewerberInnen, die mit EG 4 vergütet werden sollen. Multiprofessionalität erfordert Profession – nicht qualifizierten Beschäftigten muss Nachqualifizierung angeboten werden!
- Die in den offenen Ganztagschulen und anderen Bildungseinrichtungen immer noch herrschenden prekären Beschäftigungsverhältnisse sind in reguläre tariflich bezahlte Arbeitsverhältnisse zu überführen.
- Geringe BewerberInnenzahlen in Fächern und Laufbahnen münden in unzähligen Überstunden im Bereich der Schulen sowie in der Beschäftigung nicht ausgebildeter Personen in Schulen. Die daraus resultierenden Belastungen der Lehrkräfte und die Gefahr einer zunehmenden Deprofessionalisierung müssen abgewendet werden. Dazu braucht Schleswig-Holstein die Erhöhung der Ausbildungszahlen und die Qualifizierung anderer BewerberInnen durch Seiten- und Quereinstieg!
- In den Hochschulen ist das befristete Beschäftigungsverhältnis in Teilzeit zum Regelarbeitsverhältnis geworden. Dieses ist für einen öffentlichen Arbeitgeber skandalös. Unbefristete Stellen für Daueraufgaben! Die Personalausstattung der Hochschulen für Lehre, Verwaltung und Forschung muss sichergestellt werden.
- In der Weiterbildung herrschen Projektförmigkeit und Marktorientierung. Lehrkräfte mit unterbezahlten Honorarverträgen stemmen staatliche Integrationsaufgaben. Wir fordern mehr öffentliche Verantwortung und eine verlässliche Finanzierung, die feste Stellen bzw. angemessene Honorare ermöglicht!

4. Schwerpunktaufgaben der GEW

Die GEW stellt ihre Anstrengungen in den kommenden Jahren weiterhin unter den Schwerpunkt „Gute Arbeit und gute Bildung“!

Wir setzen uns ein für eine Entwicklung hin zu einem inklusiven Bildungssystem, das Bildungs- und Chancengerechtigkeit für alle Menschen ermöglicht. Dafür sind die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Wir setzen uns ein für die Einrichtung von mehr Ganztagschulen, eine Ausstattung aller Schulen für den Unterricht mit Kindern, die Deutsch als Zweitsprache lernen und für Kinder, die einen besonderen Bedarf haben.

Durch eine bessere Ausstattung der Kindertagesstätten müssen auch im Bereich der frühkindlichen Bildung die Rahmenbedingungen für diese Anforderungen geschaffen werden.

Aufgrund der Anforderungen an die Schulen in Schleswig-Holstein ist die Umsetzung des Haushaltskonsolidierungsplans durch Stellenstreichungen im Bereich der Schulen nicht möglich. Die GEW fordert von den Parteien im kommenden Landtagswahlkampf, die weiterhin geplanten Stellenstreichungen in den Jahren 2017 - 2020 gänzlich aufzugeben und sich damit für eine bessere Bildung einzusetzen.

Die GEW kämpft als Tarif- und Bildungsgewerkschaft schwerpunktmäßig

- für gerechte Bezahlung und Verringerung der Arbeitsbelastungen – dazu gehören auch Extra-Mittel für schwierige oder besondere Bedingungen (z.B. in Brennpunkten) und die Forderung nach Maximalklassen- bzw. Gruppengrößen und deren Einhaltung
- für eine Absenkung der Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte (beginnend mit den Grundschulen)
- für die Aufwertung der Arbeit und eine bessere Vergütung im Sozial- und Erziehungsdienst
- für gleiches Geld für gleichwertige Arbeit - gegen die Geringschätzung und Abwertung von traditionell eher von Frauen übernommenen Tätigkeiten
- für gesicherte Arbeitsverhältnisse in Schule, KiTa, Hochschule und Weiterbildung
- gegen die Ungerechtigkeiten in der Bezahlung von Tarifbeschäftigten und BeamtInnen
- für eine Intensivierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung und qualifizierte Lehrkräfte in allen Schularten
- für ein Bildungssystem das Bildungs- und Chancengerechtigkeit für alle Kinder und Jugendlichen ermöglicht.

Die (Bildungs)Welt ändert sich, die GEW gestaltet sie mit!

Der GLV wird beauftragt auf dieser Grundlage im kommenden Jahr die wesentlichen Forderungen der GEW für die Landtagswahlen 2017 zu erarbeiten und zur Beschlussfassung beim LHA im November 2016 vorzulegen.

GEW 2025 – aktiv und durchsetzungsstark

In den letzten Jahren ist es der GEW Schleswig-Holstein erfolgreich gelungen, junge KollegInnen für den Eintritt in die GEW zu gewinnen. Aufgrund der Altersstruktur der GEW, wird es notwendig sein, weitere, große Anstrengungen zur Mitgliedergewinnung zu ergreifen, um die Mitgliedstärke und Durchsetzungsfähigkeit der GEW Schleswig-Holstein zu erhalten.

Es ist der GEW in Schleswig-Holstein in den vergangenen Jahren auch gelungen, viele KollegInnen nach der Pensionierung in der GEW sowohl als Mitglieder als auch als aktive FunktionärInnen zu halten – das ist gut und notwendig. Um die finanzielle und organisatorische Aktionsfähigkeit zu erhalten, sind auch hier weitere Anstrengungen notwendig.

Dabei ist es der GEW Schleswig-Holstein nicht gelungen, neue (junge) Kolleginnen und Kollegen in größerer Zahl in die aktive Arbeit der GEW einzubeziehen. Die Arbeit auf Landes- und Kreisverbandsebene, in den Fach- und Personengruppen wird auch deshalb von immer weniger Personen getragen. Bei wachsenden Anforderungen und Herausforderungen führt das zu großen Problemen. Die Aktions- und Handlungsfähigkeit der GEW vor Ort und auf Landesebene wird dadurch gefährdet.

Dieses Problem wird sich verschärfen: In den nächsten zehn Jahren werden ca. 90 % der heute in der GEW aktiv in Funktionen tätigen KollegInnen im Ruhestand sein. Unumgänglich ist es daher, in den kommenden beiden Wahlperioden entscheidende Schritte hin zu einem Generationenwechsel in der Arbeit und den Gremien der GEW zu gehen. Für eine starke und durchsetzungsfähige GEW im Jahr 2025 müssen in den kommenden Jahren die Weichenstellungen erarbeitet und umgesetzt werden, um jüngere KollegInnen für die Mitarbeit in der GEW und deren Gremien zu gewinnen.

Die bereits in den vergangenen Jahren begonnene Diskussion über notwendige Schritte wird auf der LDV anhand der folgenden Fragestellungen geführt.

1. Von der LehrerInnengewerkschaft zur Bildungsgewerkschaft

Wie kann es gelingen, den hohen Anteil der Mitglieder aus der Fachgruppe der sozialpädagogischen Berufe in die Arbeit der GEW vor Ort und auf Landesebene besser einzubinden? Wie kann es gelingen, attraktive, zusätzliche Angebote für die KollegInnen der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe in den Kreisen auf den Weg zu bringen?

Wie können sich die Mitglieder der Fachgruppen Hochschule und Forschung und Weiterbildung besser in die GEW-Arbeit einbringen und ihre Interessen vertreten?

Wie können wir die Diskussionen zwischen den Fach- und Berufsgruppen gewinnbringend und förderlich gestalten und für die Positionsentwicklung nutzen?

2. Interessensvertretung und Tarifarbeit stärken

Wie vertreten wir die Interessen der vielen tarifbeschäftigten Mitglieder in den sozialpädagogischen Berufen, aber auch in den Schulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen?

Wie gehen wir damit um, dass die tarifpolitische Bedeutung der GEW und somit die Herausforderungen für die GEW stark wachsen, wir aber in vielen Regionen (noch) keine arbeitsfähigen Strukturen für Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfe haben?

Wollen wir Tarifarbeit zur Gesamtaufgabe der GEW machen? Wenn ja, welche Schritte sind dafür sinnvoll und notwendig?

Wie verknüpfen wir die BeamtInnenpolitik wirkungsvoll mit der Tarifpolitik?

3. Gemeinsam erfolgreich wirken – Mitmachgewerkschaft GEW

Wie begeistern wir Menschen für die Arbeit in der GEW?

Wie kann die Beteiligung der GEW-Mitglieder an Aktionen der GEW insgesamt erhöht werden?

Wie kann Arbeit in Funktionen (Vertrauenspersonen, Ortsverein, Kreisvorstand, Fachgruppen, Landesvorstand...) attraktiver gestaltet werden?

Welche Erwartungen haben wir an die ehren- und hauptamtliche Arbeit?

Welche Unterstützung brauchen aktive KollegInnen und Kollegen dabei?

Welche Kommunikations- und Beteiligungskulturen sprechen junge KollegInnen an?

Wie kann die jetzt vorhandene ehrenamtliche Kraft gebündelt werden?

4. Klare Ziele erfolgreich umsetzen

Sollte in den Positionen der GEW stärker differenziert werden, welche Ziele kurzfristig und welche eher langfristig verfolgt werden?

Muss die GEW-Arbeit stärker fokussiert werden, um erfolgreicher zu werden?

5. Kompetent und stark in den Auseinandersetzungen

Wie können wir die gewerkschaftspolitische Qualifizierung der GEW-Aktiven fördern und verstärken?

Wie können wir inhaltliche Positionen noch besser miteinander entwickeln? Wo werden diese Positionen entwickelt – in den Fachgruppen oder brauchen wir mehr Projektgruppen für spezielle Themen?

Wie sollen entwickelte Positionen in und mit der Mitgliedschaft diskutiert werden?

Beschluss

1. Der GLV wird beauftragt, auf der Grundlage der Diskussionsergebnisse ein Konzept zur Fortsetzung der Organisationsentwicklung zu erstellen. Der Landesverband wird jährlich bei den Sitzungen des Landeshauptausschusses die notwendigen Umsetzungsschritte analysieren, weiterentwickeln und vereinbaren.
2. Der GLV wird beauftragt, im kommenden Jahr eine GEW-Aktiven-Tagung durchzuführen. Wesentliches Ziel ist es, aktive GEW-Kolleginnen zu vernetzen, sie zu fördern sowie ihre Arbeit zu würdigen. Dabei sollten auch neue Aktions- und Kommunikationsformen berücksichtigt werden.

Es geht darum, die GEW auch für die kommenden Jahre so aufzustellen, dass sie als starke und durchsetzungsfähige Gewerkschaft für ein gutes und gerechtes Bildungssystem sowie für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen in Schleswig-Holstein eintreten kann.

Bildung kann nicht warten!

Für die GEW und ihre Mitglieder ist es ein Gebot der Solidarität und Menschlichkeit, Menschen in Not zu helfen. Die Dimension, in der Menschen aus Not und Angst um ihr Leben nach Deutschland fliehen, hat eine neue Qualität angenommen. Die Menschen stammen überwiegend aus Kriegs- und Krisenregionen der Welt. Sie sind vom Tod bedroht oder werden aus politischen oder religiösen Gründen verfolgt. An den Kriegen und an den Zuständen in den Herkunftsländern tragen die EU-Staaten durch ihre Politik oft eine Mitverantwortung, zum Beispiel durch eine ungerechte Handelspolitik oder durch Waffenexporte.

Bildung ist das zentrale Mittel zur Integration der Flüchtlinge in unsere Gesellschaft. Bildung vermittelt grundlegende Kompetenzen für gesellschaftliche Teilhabe und für ein selbstbestimmtes Leben in Würde und in wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Auch für Flüchtlinge und Asylsuchende gilt: Bildung ist ein Menschenrecht. Weder das Grundrecht auf Bildung noch das Grundrecht auf Asyl sind für die GEW verhandelbar.

Die Beschäftigten im Bildungswesen sind in hohem Maße bereit, sich über die ihnen bereits gestellten großen Anforderungen hinaus zu engagieren. Sie fühlen sich für diese schwierige Aufgabe aber in vielen Fällen nicht ausreichend vorbereitet und oftmals überfordert. Sie benötigen deshalb zusätzliche Unterstützung. Die bisher zur Verfügung gestellten Mittel reichen bei weitem nicht aus. Es bedarf deutlich mehr Ressourcen für die sächliche und personelle Ausstattung, um der großen Herausforderung erfolgreich begegnen zu können.

Die GEW bedankt sich ausdrücklich bei den vielen ehrenamtlichen HelferInnen für ihre Arbeit bei der Flüchtlingshilfe. Die Mithilfe von Ehrenamtlichen ist ein wichtiger Beitrag für die Integration von Flüchtlingen. In vielen Bereichen kann sie aber nicht die professionelle Arbeit von Fachkräften ersetzen. Wir erwarten, dass der Staat seinen Pflichten auf diesem Gebiet stärker als bisher nachkommt.

Um den unbeschränkten Zugang für Flüchtlinge zu Bildung von der Kita bis zur Hochschule zu gewährleisten, die Arbeit der Bildungseinrichtungen und ihrer Beschäftigten zu unterstützen und die Voraussetzungen für erfolgreiche Bildungsbiografien zu schaffen, hält die GEW eine Vielzahl von Maßnahmen für erforderlich.

Der GEW ist dabei durchaus bewusst, dass es nicht möglich ist, alle Maßnahmen sofort in vollem Umfang umzusetzen. Gleichwohl erscheint es der GEW richtig, alle aus ihrer Sicht notwendigen Maßnahmen zusammenfassend darzustellen.

Dem Bund obliegt dabei der wesentliche Teil der Finanzierungsverantwortung. Das Land Schleswig-Holstein ist aufgefordert, die vom Bund zugewiesenen Finanzmittel schnell für die vorgesehenen Maßnahmen zur Verfügung zu stellen, z.B. für zusätzliche Stellen für Lehrerinnen und Lehrer sowie in den Kindertagesstätten.

Mit der Integration von Flüchtlingen in alle Bereiche der Gesellschaft und mit der Integration von geflüchteten und schulpflichtigen Kindern in das Bildungswesen kann Deutschland einen wesentlichen Schritt in Richtung auf einer inklusiven Gesellschaft gehen. In diesem Sinn lehnt die GEW Schleswig-Holstein die Einrichtung von gesonderten Schulen für Flüchtlinge ab. Den Zugang zu Bildung an den Status der Flüchtlinge zu knüpfen oder abzuwarten, ob sie ein dauerhaftes Bleiberecht erhalten, ist aus der Sicht der GEW unzumutbar und verantwortungslos, denn: Bildung kann nicht warten! Sie ist ein Menschenrecht.

1. Sprachförderung

Die GEW unterstützt den angestrebten Ausbau der Sprachförderung an Schulen und die entsprechenden Aussagen zum Handlungsfeld „Bildung und Kultur“ im Flüchtlingspakt für Schleswig-Holstein. Die bisher vom Bildungsministerium initiierten Maßnahmen und die Bereitstellung zusätzlicher Finanzmittel für die Schulen sind richtig und zielführend.

Ein schneller Erwerb der deutschen Sprache ist vordringlich. Daher müssen Kindertagesstätten, Schulen, Berufsbildende Schulen, Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen personell und finanziell so ausgestattet werden, dass deutlich mehr Kapazitäten für eine individuelle und bedarfsgerechte Sprachbildung zur Verfügung stehen und die regulären Angebote unverändert aufrecht erhalten werden können.

Wenn aktuell nicht ausreichend Personal mit den nötigen formalen Qualifikationen verfügbar ist, so muss es berufsbegleitend kurzfristig Ad-Hoc-Maßnahmen und nötigenfalls Quereinstiege, mittelfristig Fort- und Weiterbildungsangebote und parallel einen entsprechenden quantitativen und qualitativen Aus- und Umbau der PädagogInnenausbildung geben.

2. Frühkindliche Bildung

Es muss rasch ein Konzept für die Begleitung der Flüchtlingskinder und ihrer Familien in den Kindertageseinrichtungen entwickelt werden. Denn der Besuch von Kindertagesstätten ist für die Integration von Flüchtlingskindern elementar. Um Flüchtlingskindern in den Kindertagesstätten aber ausreichend fördern zu können, brauchen sie mehr qualifiziertes Personal, mindestens entsprechend der bestehenden ErzieherInnen-Kind-Relation. Darüber hinaus müssen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erweitert werden, um zusätzliches Fachpersonal für die Sprachförderung und für den Umgang mit traumatisierten Kindern zu qualifizieren.

3. Allgemeinbildende und Berufsbildende Schulen

Es muss ein Sofortprogramm gestartet werden, um mehr Lehrkräfte mit der Befähigung „Deutsch als Zweitsprache“ zu qualifizieren. Das bisherige Konzept für den DaZ-Unterricht sollte beibehalten werden.

Die zusätzlichen schulpflichtigen Kinder und Jugendlichen und ihre zusätzlichen – insbesondere sprachlichen - Bedarfe machen es erforderlich, dass die Landesregierung den Stellen-einsparungspfad endgültig verlässt.

Um die Herausforderung durch die gewachsene Zahl von Kindern und Flüchtlingsfamilien in den Schulen erfolgreich bewältigen zu können, bedarf es des Einsatzes multiprofessioneller Teams, zu denen u.a. Lehrkräfte, PädagogInnen mit Kenntnis der Herkunftssprachen, SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen, PsychologInnen und weitere Fachkräfte zählen.

Das IQSH muss verstärkt Fortbildungen z.B. zu Sprachstandserhebung, Sprachbeobachtung und Erstellung von individuellen Förderplänen, sprachsensiblen Fachunterricht, Erkennen und Umgang mit traumatisierten SchülerInnen sowie interkulturellen Kompetenzen anbieten.

Das Recht zum Besuch der Berufsbildenden Schule sollte bis zum Alter von 25 Jahren erweitert werden. Denn die Berufsbildenden Schulen stellen einen wichtigen Faktor dar, um Flüchtlingen den Weg in einen Beruf zu ermöglichen.

4. Hochschule

Das Studienplatzangebot muss durch eine weitere Aufstockung des Hochschulpakts ausgebaut werden. Zudem sollte es Zugangserleichterungen als GasthörerInnen geben. Auch im Hochschulbereich sollte es Angebote für gebührenfreie Deutschkurse geben. Das Hochschulpersonal muss in geeigneter Weise auf den professionellen Umgang mit heterogenen, interkulturellen Gruppen vorbereitet werden.

5. Erwachsenenbildung

Es muss einen Ausbau der Integrationskurse und der ESF/BAMF-Sprachkurse geben. Dabei sollte eine Steigerung der Attraktivität von Integrationskursen durch den Abbau prekärer Beschäftigung erfolgen.

6. Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsangebote

Auf allen Ebenen sind zusätzliche Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsangebote bereitzustellen, z. B. für mehrsprachige Informationen über Kindertagesstätten und Schulen am Wohnort, Ausbau der schulpsychologischen Unterstützungsangebote und psychosozialen Beratungszentren/-stellen, Ausweitung der Beratungsangebote zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Kostenübernahme der Anerkennungsverfahren und Anpassungs- bzw. Weiterqualifizierungen, Schaffung kommunaler Integrationszentren, Koordination und Beratung für ehrenamtlich Helfende.

7. Bildungsfinanzierung

Die GEW fordert Bund und Länder nachdrücklich auf, zügig ein entsprechendes Bundesprogramm zu vereinbaren, auszufinanzieren und umzusetzen.

Die GEW stellt darüber hinaus fest, dass das Bildungssystem insgesamt seit langem unterfinanziert und qualitativ und quantitativ ausbaubedürftig ist. Bund und Länder bleiben aufgefordert, für alle staatlichen Ebenen endlich eine nachhaltige Bildungsfinanzierung auf den Weg zu bringen und sicherzustellen. Die Bildungshaushalte der Länder müssen dauerhaft erhöht werden, damit die notwendigen Rahmenbedingungen für die großen Herausforderungen an das Bildungssystem - Bildung in der Migrationsgesellschaft und Entwicklung eines inklusiven Bildungswesens - vorhanden sind. Denn ein vollständig ausfinanziertes und gutes Bildungssystem für alle ist auch ein gutes Bildungssystem für Flüchtlinge.

Das bedeutet, dass alle aktuell notwendigen Maßnahmen on-top-finanziert werden müssen.

Deutsch als Zweitsprache

Die GEW setzt sich für einen Ausbau des Bereichs „Deutsch als Zweitsprache“ in allen Bildungsbereichen ein. Ziel ist die erfolgreiche Integration von geflüchteten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in ein sich inklusiv entwickelndes Bildungssystem in Schleswig-Holstein von der Kita bis zur Hochschule.

Die GEW sieht die Aufnahme von Kindern und Jugendlichen aus Migrationsfamilien und Kindern und Jugendlichen mit Förderbedarfen als eine gesamtgesellschaftliche Angelegenheit und somit als Aufgabe aller Schularten an.

- Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Angebote für „Deutsch als Zweitsprache“ in den Kindertagesstätten ausgebaut werden. Dringend erforderlich sind auch hier Fortbildungen zum Umgang mit Kindern nichtdeutscher Herkunftssprache und v.a. zum Umgang mit traumatisierten Kindern. Erforderlich ist auch eine Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse geflüchteter Kinder, u.a. beim Personalschlüssel der Kindertagesstätten.
- Die GEW setzt sich für gute Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen in den Schulen, die in den Erstaufnahmeeinrichtungen eingerichtet wurden/werden, ein. Dazu gehören neben räumlicher und materieller Ausstattung (z.B. Kopierer, Lehrbücher / Arbeitsbücher, Zugang zu Computern und Druckern, Verbrauchsmaterial für die Willkommenskultur etc.) auch die Unterstützung durch SchulpsychologInnen, SchulsozialarbeiterInnen und schulmedizinische Dienste. Die Gesundheit der SchülerInnen UND der LehrerInnen soll in besonderem Maße geschützt werden. Die Frage der Zuständigkeit für Lehr – und Lernmittel muss umgehend geklärt werden.
- Die GEW setzt sich für die Erhaltung und Verbesserung der Qualität in den DaZ-Zentren des Landes Schleswig-Holstein und für die konsequente verbindliche Umsetzung des „Dreistufenmodells“ ein:
 - In den Basisklassen sollen höchstens 12 SchülerInnen beschult werden
 - In den Basisklassen sollen nur Lehrkräfte unterrichten, die für „DaZ“ qualifiziert sind. Dazu gehört auch, dass die Qualifikation „DaZ“ bei PbOn leicht erkennbar ist.
 - Da einige SchülerInnen aus verschiedenen Gründen (Trauma, wenig Schulbildung u.a.) Anzeichen zeigen, die für den „Förderbedarf Lernen“ typisch sind, sollen präventiv vermehrt Sonderschullehrkräfte an den DaZ-Zentren eingesetzt werden. Der Einsatz der Sonderschullehrkräfte darf dabei nicht auf den Primarbereich beschränkt werden. Ferner muss es für diese SchülerInnen alternative bzw. flexible Lösungen geben. Nur mit zusätzlichen Ressourcen kann es gelingen, sie in das Regelschulsystem zu integrieren und zum Ersten Allgemeinbildenden Abschluss zu führen.
 - Es sollen verbindliche Kriterien für den Übergang der SchülerInnen von der Basis- zur Aufbau- (neu: Stufe II) und von der Aufbau- zur Integrationsstufe (neu: Stufe III) geschaffen werden.
 - Damit alle KollegInnen auf die Bedürfnisse von SchülerInnen, die Deutsch erst kurz als Zweitsprache lernen, eingehen können, ist es dringend erforderlich, dass vermehrt Fortbildung für das Thema „durchgängige Sprachbildung“ angeboten werden und zwar für Lehrkräfte aller Schularten.
 - Die SchülerInnen, die die Basisklasse verlassen müssen, besuchen im Anschluss zu meist Grundschulen, Gemeinschaftsschulen und berufsbildende Schulen. Die Angebote an den Gymnasien und Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe sollen an allen Standorten vermehrt ausgebaut werden.

- Um die Aufnahme und die zusätzliche Sprachförderung in den Stufen II (4-6 Stunden wöchentlich) und III (1-2 Stunden wöchentlich) und die Umsetzung der „Durchgängigen Sprachbildung“ an allen Schulen und Schularten zu ermöglichen, ist dringend eine höhere Planstellenzuweisung an alle Schularten notwendig.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass Regelschulen, die in sog. sozialen Brennpunkten angesiedelt sind und die aufgrund ihres Standortes in den meisten Fällen besonders viele DaZ-Lernende und Kinder mit Beeinträchtigung bzw. Förderbedarfen aufnehmen, mit **deutlich mehr** LehrerInnen-Planstellen und Stunden für die Schulsozialarbeit versorgt werden.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass „Deutsch als Zweitsprache“ an den Universitäten in Kiel und Flensburg als Unterrichtsfach aufgebaut, mit entsprechenden Ressourcen für erhöhten Bedarf an Forschung und Lehre (vgl. Uni München/Uni Freiburg u.a.) ausgestattet und verpflichtender Studieninhalt für alle Lehramtsstudiengänge wird. Darüber hinaus soll „DaZ“ vermehrt auch in die zweite Ausbildungsphase integriert werden.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Angebote für „Deutsch als Zweitsprache“ an den berufsbildenden Schulen ausgebaut werden:
 - Es sollen Lösungen für junge Menschen zwischen 18 und 25 geschaffen werden.
 - Es ist erforderlich, dass die Zeit, die junge Menschen nichtdeutscher Herkunftssprache in den berufsbildenden Schulen/RBZ verbringen, flexibler gestaltet werden darf.
 - Für SchülerInnen mit wenig schulischer Vorbildung müssen besondere berufsbezogene Angebote und vielfach auch Alphabetisierungskurse geschaffen werden. Dafür ist insbesondere auch eine enge Zusammenarbeit mit Handels- und Handwerkskammern erstrebenswert. (Hintergrund: Die Berufsschulen kooperieren zum Teil mit den VHS und schicken Schüler über 18 oder nicht alphabetisierte berufsschulpflichtige Jugendliche in DaZ-Alphakurse an den VHS, weil sie das selbst nicht leisten können.)
 - Auch an den berufsbildenden Schulen/RBZ soll die Gruppengröße 12 nicht überschritten werden. „Wartelisten“ müssen schnell abgebaut werden.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass der Erlass „**Ausgleichsmaßnahmen für Schülerinnen und Schüler nicht deutscher Herkunftssprache in den Abschlussprüfungen für den Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss und den Mittleren Schulabschluss**“ vom 2. September 2015 (in Kraft seit 01. November 2015) auch für das Abitur in Schleswig-Holstein Anwendung findet.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Arbeit der KoordinatorInnen der DaZ-Zentren wertgeschätzt wird. Zum Teil werden an den DaZ-Zentren inzwischen mehr als 100 SchülerInnen beschult. Das Aufgabengebiet der KoordinatorInnen an DaZ-Zentren ist stetig gewachsen. Für große DaZ-Zentren ist es deshalb notwendig Funktionsstellen einzurichten und eine ausreichende Zahl von Ausgleichsstunden vorzusehen.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass Lehrkräften aus anderen europäischen Ländern, die Deutsch als Fremdsprache bzw. Germanistik studiert haben, bei besonderer Eignung ermöglicht wird, unbefristet in den Landesdienst eingestellt zu werden. (Hintergrundinformation: Wir haben eine Vielzahl von hoch qualifizierten Lehrerinnen aus Polen, Russland und anderen GUS-Staaten mit BAMF – Qualifikationen und Zulassungen für die Telc-Sprachprüfung, die bislang nur als Aushilfskräfte eingestellt werden dürfen, die aber dringend gebraucht werden.
- An den VHS arbeiten in SH zahllose osteuropäische Lehrkräfte auf Honorarbasis. Die sind zum großen Teil allein auf diese Beschäftigungen angewiesen und haben keine Sozialversicherung. Die GEW setzt sich dafür ein, dass diese prekären Beschäftigungsverhältnisse

im Bereich „Integrationskurse an VHS und privaten Sprachschulen“ abgeschafft werden. Vielmehr müssen Arbeitsplätze geschaffen werden, die für qualifizierte Personen attraktiv und zukunftssicher sind.

Sprachförderangebot für erwachsene Flüchtlinge ausbauen und verstetigen – Lehrkräftemangel bekämpfen durch angemessene Bezahlung und Festanstellung!

Die Landesregierung hat im Rahmen des Flüchtlingspaktes ein Sprachfördersystem für erwachsene Flüchtlinge eingerichtet, das Maßnahmen des Bundes, des Landes, der Kommunen verzahnt und aufeinander abstimmt. Das Land finanziert 30-stündige Willkommenskurse, 100-stündige STAFF-Kurse (Starterpaket für Flüchtlinge) und darüber hinaus Kursplätze für Asylbewerber in einem Integrationskurs des Bundes über 300 Stunden.

Wir appellieren an das Land die finanziellen Mittel für dieses Sprachfördersystem weiter bedarfsbezogen vorzuhalten! Zuwanderung und Integration ist eine Daueraufgabe des Landes. Mit den Trägern sollten daher längere Planungszeiträume insbesondere bei den STAFF-Kursen vereinbart werden, so dass die Praxis der kurzfristigen Arbeitsverträge für die qualifizierten Lehrkräfte überwunden werden kann.

Das wichtigste Instrument der Sprachförderung sind die bundesgeförderten Integrationskurse. Nicht zuletzt aufgrund des Drucks der Länder und einer Gesetzesinitiative des Bundesrates sind die Integrationskurse für Flüchtlinge im Asylverfahren und für Geduldete mit Bleibeperspektive ab November 2015 geöffnet worden.

Wir appellieren an das Land, sich gemäß dem Beschluss des Bundesrats (BR-Drucksache 756/13) dafür einzusetzen, dass der Bund allen Asylbewerbern und Geduldeten den Zugang ermöglicht.

All diese Maßnahmen laufen jedoch ins Leere, wenn Kurse aus Mangel an Lehrkräften nicht zustande kommen bzw. lange Wartezeiten den Spracherwerb der Flüchtlinge verzögern, wie dies bei den Integrationskursen bereits der Fall ist.

In den nächsten Jahren werden in der Erwachsenenbildung Tausende von DaZ/DaF-LehrerInnen benötigt. Der Markt für qualifizierte Lehrkräfte ist jedoch leergefegt. Eine wesentliche Ursache dafür liegt in der skandalösen Bezahlung (Einkommen auf Hartz IV-Niveau) und dem prekären Status der Integrationskurslehrkräfte als selbständige Honorarkräfte in den Integrationskursen.

Das Land muss sich daher dafür einsetzen, dass der Bund einen Anreiz schafft, damit geeignete Hochschulabsolventen für diese Lehrtätigkeit gewonnen und nicht durch Hungerlöhne und die Perspektive von Altersarmut abgeschreckt werden! Notwendig sind daher qualifikationsadäquate Honorare und das Angebot von festen Stellen für die IntegrationskurslehrerInnen. Dafür muss der Bund die Unterrichtspauschale entsprechend erhöhen und den Trägern längerfristige Planungszeiträume gewähren.

GEW-Tariffähigkeit stärken – Tarifpolitischen Diskussionsprozess führen

Die GEW Schleswig-Holstein führt in den nächsten Monaten eine intensive Diskussion zur Tarifarbeit im Sozial- und Erziehungsdienst durch. Dazu findet im Jahr 2016 eine tarifpolitische Konferenz auf Landesebene statt.

Begründung:

In der diesjährigen Tarifaueinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst fanden in Schleswig-Holstein sowohl auf Landesebene als auch auf Kreis- bzw. Ortsebene vielfältige GEW-Streikaktionen statt. Die GEW wurde dadurch als Tarifgewerkschaft gut wahrgenommen. Gleichzeitig wurden während der monatelangen Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern jedoch auch die Grenzen der eigenen Organisation deutlich.

Damit die GEW für kommende Tarifrunden besser aufgestellt ist, muss innerhalb der GEW Schleswig-Holstein eine umfassende Analyse / kritische Auswertung der abgelaufenen Tarifrunden stattfinden, hier allem voran die der abgelaufenen Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst. Gleichzeitig muss eine ausführliche Diskussion über notwendige Veränderungen innerhalb der Organisation geführt werden.

Dazu müssen aus Sicht der Landesfachgruppe u.a. folgende Fragen/Themen in einem intensiven Diskussionsprozess bearbeitet werden:

- Wo lagen die Stärken, wo lagen die Schwächen während der abgelaufenen Tarifrunde?
- Welche Schritte sind notwendig, damit die GEW die Interessen der tarifbeschäftigten Mitglieder besser vertreten kann?
- Welche Aufgaben sollte der Landesverband, welche die Kreisverbände erfüllen?
- Wie stellt sich das Verhältnis Hauptamt / Ehrenamt dar?
- Wie gelingt es uns, Mitglieder zur aktiven Mitarbeit vor Ort zu gewinnen?
- Wie können vor Ort arbeitsfähige Strukturen aufgebaut werden, die sowohl für Zeiten von Tarifaueinandersetzungen, wie auch zur alltäglichen Arbeit zwischen den Tarifrunden notwendig sind?
- Welche Kommunikationswege müssen besser gestaltet werden?
- etc.

Pflichtstundenzahl und Arbeitsbelastung für alle Lehrkräfte senken!

1. Die Landesdelegiertenversammlung der GEW Schleswig-Holstein stellt fest, dass die Arbeitszeit und die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte insgesamt zu hoch sind. Dieses gilt bundesweit und ist nachweislich seit 1960 durch Studien belegt worden. Zu diesem Thema gibt es insgesamt 18 Studien, von denen die von Knight/Wegenstein (1972) und Mummert&Partner (1998) die bekanntesten sind. Danach ist die wöchentliche Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland unter Anrechnung der Ferien höher als die im allgemeinen öffentlichen Dienst.
2. Ein Blick in die anderen Bundesländer zeigt zudem, dass es kein Arbeitszeitmodell gibt, das für sich eine akzeptable Lösung verspricht (vgl. Faktorisierung in Hamburg, Präsenzzeitverordnung in Bremen, Pflichtstundenmodelle in den meisten Bundesländern).
3. Durch das Urteil des OVG Lüneburg vom 09.06.2015 werden Grundsatzfragen aufgeworfen und Feststellungen getroffen, die neue gewerkschaftspolitische Aktivitäten ermöglichen. Dies bezieht sich insbesondere auf folgende Themenstellungen:
 - Für eine Pflichtstundenerhöhung muss die Arbeitszeitbelastung festgestellt werden („Status quo“).
 - Insbesondere sind die zusätzlichen Aufgaben zu ermitteln, die vom Zeitpunkt der letzten Pflichtstundenerhöhung hinzugekommen sind.
 - Es gibt hohe Anforderungen für die Ermittlung der tatsächlichen (aktuellen) Arbeitszeitbelastung (Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Kriterien).
 - Die Feststellung der tatsächlichen Arbeitszeit durch „Selbstaufschreibung“ ist nicht zu beanstanden.
 - Mehrbelastungen in einem Arbeitsbereich müssen durch anderweitige Entlastungen ausgeglichen werden.
 - „Ländervergleiche“ können wegen der notwendigerweise landesspezifischen Regelungen in jedem einzelnen Bundesland nicht als Begründung für Pflichtstundenerhöhungen herangezogen werden.
4. Die Pflichtstundenhöhe und Arbeitsbelastung der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein ist aufgrund verschiedener Veränderungen in der schulischen Praxis und der Auslegung von Erlassen, Verordnungen und Gesetzen zu überprüfen. Dieses bezieht sich u.a. auf folgende Aspekte:
 - das Verhältnis von unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Tätigkeit und dessen Veränderung im Laufe der Jahre (Entwicklung des Schulsystems und damit verbundener Aufgabenstruktur) müssen ermittelt werden,
 - an manchen Schulen ausufernde Anwendung der Mehrarbeitsregelung im Landesbeamtengesetz (LBG),
 - Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung bei der Aufgabenzuweisung (Urteil zur FunktionsstelleninhaberInnen in Teilzeit),
 - die Einführung von Präsenzzeiten an Schulen ohne rechtliche Grundlage,
 - usw.

Beschluss

Die Landesdelegiertenversammlung beauftragt den Landesvorstand zu prüfen,

1. inwieweit eine durch die GEW durchgeführte Arbeitszeiterfassung in Schleswig-Holstein (Umfang / Verfahren) genutzt werden kann, um die Senkung der Arbeitsbelastung und Arbeitszeit der Lehrkräfte zu erreichen und
2. ob sich juristische Ansätze aus dem Urteil in Niedersachsen ergeben, die in Schleswig-Holstein zu einer Pflichtstundenreduzierung oder Entlastung genutzt werden können.

Diese Maßnahmen sollen die politischen Aktivitäten der GEW, die auf eine Pflichtstundenreduzierung und Entlastung für alle Lehrkräfte abzielen, unterstützen.

Laufbahnwechsel

Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich dafür ein, dass die Durchlässigkeit der Lehrerlaufbahnen an den Gemeinschaftsschulen mit/ohne Oberstufe sehr viel größer und der Laufbahnwechsel stark vereinfacht wird.

Begründung:

An den Gemeinschaftsschulen besteht das Problem, dass die meisten Stellen für das Lehramt an Gymnasien ausgeschrieben werden. Gleichzeitig besteht in manchen Fächern (z. B. in den Naturwissenschaften) ein Mangel an Lehrkräften. Es ist daher notwendig und sinnvoll, dass Lehrkräfte aus anderen Laufbahnen die Möglichkeit erhalten, sehr viel einfacher als bisher die Laufbahn zu wechseln, um den Bedarf der Schulen zu decken.

Bedarfsgerechter Ausbau und Qualitätsentwicklung in den Kindertagesstätten in Schleswig-Holstein

Die GEW Schleswig-Holstein fordert die Landesregierung auf, nach dem bislang erfolgten quantitativen Ausbau für Krippenplätze zunächst die finanziellen Ressourcen für die notwendige qualitative Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Kindertagesstätten zu nutzen, insbesondere unter Berücksichtigung der Herausforderung, die die Aufnahme von Kindern von Geflüchteten und ihre besonderen Bedarfe betrifft.

In einem weiteren Schritt sollte dann der freie Zugang aller Kinder zur ersten Stufe des Bildungssystems verwirklicht werden und damit die Beitragsfreiheit für die Eltern und ihren Betreuungsbedarf. Beides zeitgleich zu gewährleisten wäre erstrebenswert.

Begründung

Die GEW hält weiter an ihrer Forderung fest, dass der Zugang zum Bildungssystem grundsätzlich beitragsfrei sein soll. Doch seit langem liegen Untersuchungen vor, die deutlich machen, dass eine qualitative Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Kindertagesstätten unumgänglich notwendig ist, will man die geforderte und der Verantwortung an das Aufwachsen und an die Bildung der Kinder angemessene Qualität erreichen. Dies bezieht sich auf eine Verbesserung auf allen Ebenen der Arbeit in Kindertagesstätten. Schon 2007 hat die GEW in ihrer Studie „Wie geht´s im Job“ die Lage der ErzieherInnen, ihre Arbeitssituation und Arbeitsbelastungen untersucht, sowie auf die Ressourcen hingewiesen, die es zu stärken gilt (Fuchs- Rechlin).

Aus dem Jahr 2010 liegen zwei GEW-Veröffentlichungen vor, die weitere Aspekte in den Blick nehmen. Zum einen die Sonderauswertung des Mikrozensus „Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen“ (Fuchs- Rechlin) und der „Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung“ (Viernickel, Schwarz). Für den Bereich der Kita- Leitung liegt eine GEW- Schrift vor, die in Ausschnitten einer Bachelorarbeit die Belastungsfaktoren von Kita- Leitungen darstellt (Wichtl).

Der Verlag Herder hat nun im laufenden Jahr 2015 einen fast 500 Seiten umfassenden Band herausgebracht, der Studien zusammenfasst, die sich mit den Themenbereichen „Fachkraft-Kind-Relation“, „Leitungsfunktion“, „Fachberatung“, „Raum und Ausstattung“ und der „Kindertagespflege“ befassen. Dieser Band legt dar, welche Rahmenbedingungen für die Erreichung einer auskömmlichen oder sogar guten Qualität notwendig wären („Qualität für alle – Wissenschaftlich begründete Standards für die Kinderbetreuung“, Viernickel, Fuchs- Rechlin, Strehmel, Preissing, Bensel, Haug- Schnabel).

Auch die Diskussionen und Bemühungen um ein Bundeskitaqualitätsgesetz sind der Tatsache geschuldet, dass sich alle Beteiligten darüber im Klaren sind, dass ein dringender Handlungsbedarf besteht. Allerdings sind die Trägerstrukturen und Finanzierungswege so vielfältig, dass es allen Beteiligten gelingt, die Verantwortung für eine auskömmliche Finanzierung guter Rahmenbedingungen in Kindertagesstätten munter hin- und herzuschieben.

Tatsache ist, dass der Kitabereich weiter chronisch unterfinanziert ist. Aufgrund der steigenden Zahl von Flüchtlingskindern steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein weiterer Ausbau an Plätzen erforderlich wird, wenn man nicht in Kauf nehmen will, Gruppen für einen unklaren Zeitraum über zu belegen und die Mindeststandards bis an ihre Grenzen auszureizen.

Schon unter normalen Bedingungen stößt das System der Kindertagesbetreuung deutlich an noch zu verantwortende Grenzen, um Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern gut zu gestalten. Die vermehrte Aufnahme von Flüchtlingskindern mit ihrem Recht auf Integration und ihrem Recht auf Berücksichtigung ihrer besonderen Bedarfe aufgrund u.a. traumatischer Vorerfahrungen, fordert zusätzlich eine bessere Ausstattung mit Personal, Fortbildungsmöglichkeiten, Therapiemöglichkeiten und speziellen Materialien z. B. für die Sprachförderung.

Unter den gegebenen Bedingungen scheint es von großer Bedeutung, die Reihenfolge - erst die Rahmenbedingungen, dann die Beitragsfreiheit – unbedingt einzuhalten, um den Bedarfen von KollegInnen, Kindern und damit ja auch letztlich Eltern vor Ort gerecht werden zu können.

ErzieherInnenausbildung an Fachhochschulen

Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich weiterhin für die Weiterentwicklung der Ausbildung zur Erzieherin / zum Erzieher an Fachhochschulen für Sozialwesen ein. Die GEW Schleswig-Holstein lehnt alle Bestrebungen ab, in Zukunft ErzieherInnen im dualen System im Rahmen einer Berufsausbildung gemäß Bundesberufsbildungsgesetz (BBiG) an der Berufsschule auszubilden.

Begründung:

Die Anforderungen an die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit, und damit auch an die ErzieherInnen, haben sich in den letzten Jahren stark verändert und erhöht. Es zeigt sich, dass diese vielfältigen Anforderungen in den Bereichen Bildung, Betreuung und Erziehung nur durch eine wissenschaftlich gestützte Ausbildung erfüllt werden können. Durch diese werden die zukünftigen Fachkräfte befähigt, in allen Arbeitsfeldern und Einrichtungen der Sozialen Arbeit, aber auch der schulischen Kinder- und Jugendhilfe, professionell und erfolgreich zu arbeiten.

Mögliche Bestrebungen einer Veränderung der Ausbildungsform dienen nicht der Verbesserung der frühkindlichen Bildungsqualität. Eine Dequalifizierung der Sozialen Berufe in der Praxis und der massive Eingriff in die Bewertung ihrer Arbeit durch Kostenträger und Arbeitgeber sind zu befürchten. Insbesondere widersprechen diese Bestrebungen dem Wunsch innerhalb Europas ein gleiches Ausbildungsniveau zu erhalten.

Die Zielvorstellungen der GEW sind:

- ein professionelles und wissenschaftlich fundiertes Studium an Fachhochschulen,
- Möglichkeiten der Weiterbildung und deren Anerkennung

Die berufliche Bildung in Schleswig-Holstein stärken – Brauchen wir ein Schleswig-Holsteinisches Institut für die Berufliche Bildung?

- Die GEW setzt sich für eine starke Berufliche Bildung ein, steht aber der Errichtung einer neuen Organisationsstruktur in Form eines eigenständigen Instituts kritisch gegenüber.
- Die GEW setzt sich ein für eine Bündelung der Aufgabenbereiche im Bildungsministerium gegenüber der organisatorischen Selbständigkeit der Beruflichen Bildung in einem eigenen Institut.
- Ein wichtiger Schritt zu einer Vereinheitlichung der Zuständigkeiten wurde mit der Amtsübernahme der Ministerin Britta Ernst durch die Übertragung der dualen betrieblichen Ausbildung vom Wirtschaftsministerium in das Bildungsministerium getan. Die GEW fordert, dass dieser Weg weiter verfolgt wird.
- Die GEW befürchtet, dass bei der Errichtung eines eigenständigen Instituts für berufliche Bildung Mehrkosten durch personelle und sachliche Ausstattungen entstehen können, die in keinem sinnvollen Verhältnis zu angestrebten Verbesserungen stehen. Die GEW fordert daher, dass bei der Einrichtung eines Instituts deutlich werden muss, dass die wesentlichen Probleme der Beruflichen Bildung damit auch angegangen werden.

Für die Einrichtung eines Instituts müssen folgende Anforderungen erfüllt werden: In den Berufsbildenden Schulen werden neben den dualen Ausbildungen in der Berufsschule auch Bildung und Ausbildung im Sek I und Sek, II-Bereich und damit allgemeinbildende Schulabschlüsse (Erster allgemeinbildender Abschluss, Mittlerer Bildungsabschluss, Hochschulreife) angeboten. Ein wesentlicher Schwerpunkt ist dabei die Verzahnung der Allgemeinbildung mit der Beruflichen Bildung.

Im Sinne einer vergleichbaren Strukturierung und einheitlicher Schulabschlüsse in der Sekundarstufe I und II ist es erforderlich, dass die Fachaufsicht insbesondere für die nichtberuflichen Fächer beim Bildungsministerium angesiedelt ist. (Unbenommen bleibt auch jetzt schon die Forderung nach einer besseren Abstimmung und Vereinheitlichung der Fachanforderungen zwischen den jeweils zuständigen Abteilungen im Bildungsministerium.)

Die Ressourcensteuerung und die Personalverantwortung und damit auch die Dienstaufsicht für die Berufsbildenden Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren kann in Schleswig-Holstein nur in zentraler Hand und damit beim Ministerium für Schule und Berufsbildung liegen.

Damit ist auch eine personalrätliche Beteiligung im Rahmen des MBG sichergestellt und es kann eine einheitliche Besoldung/Bezahlung und Garantie der Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte gewährleistet werden.

Bei der Entwicklung eines Instituts wäre eine Einbeziehung der (Sozial-)Partner in die Aufsicht und die Beratung eines Instituts dringend erforderlich; dabei sind der DGB sowie seine Einzelgewerkschaften deutlich zu berücksichtigen.

Die Koordination und die Steuerung der lokal und regional arbeitenden Jugendberufsagenturen muss verbessert und vorangetrieben werden, damit die Übergänge für Jugendliche in die berufliche wie schulische Ausbildung erleichtert werden.

Erklärungen –Hintergrundinformationen

1. Entwicklung des Institutsgedankens

Anlass für die Initiative zur Bildung eines Instituts für berufliche Bildung war die Verteilung der Zuständigkeiten für die berufliche Bildung über mehrere Ministerien. Die Zuständigkeit des gesamten Bereichs der Beruflichen Bildung einschließlich der beruflichen Fort- und Weiterbildung ist zurzeit in Einzelzuständigkeiten des Bildungs-, Wirtschafts-, Landwirtschafts- und Sozialministerium aufgespalten. Hinzu kommen die Zuständigkeiten und Beteiligungsrechte der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und der Kammern, die bundesgesetzlich definiert sind.

So musste z.B. bei der Erarbeitung der Konzepte zum Übergang junger Menschen von der Schule in die Ausbildung und Arbeit und zur Jugendberufsagentur erst eine interministerielle Arbeitsgruppe gebildet werden, bevor man überhaupt beginnen konnte. Dabei gab es Reibungsverluste, so dass Ablauf und Ergebnis nicht optimal waren und sind.

Der Zielgedanke eines Institutes wäre es, die vorhandenen Ressourcen zu bündeln und Verwaltungsabläufe zu optimieren sowie möglichst viele Akteure im Bereich der beruflichen Bildung zusammenzuführen und einzubinden.

2. Blick nach Hamburg

In Hamburg gibt es seit 2007 ein Institut für berufliche Bildung. Auch wenn die Namen „HIBB“ für Hamburger Institut für berufliche Bildung und „SHIBB“ für Schleswig-Holsteinisches Institut für die berufliche Bildung - sicher gewollt - sehr ähnlich klingen, ist das HIBB unter ganz anderen Voraussetzungen entstanden. 2003 stand die berufliche Bildung einschließlich der beruflichen Schulen in Hamburg vor der Privatisierung. Nur mit großem Einsatz und durch intensiven Widerstand der Hamburger GEW-Kollegen konnte dies in einem Volksbegehren abgewendet werden. Ein Institut unter staatlicher Führung war der Kompromiss, der sich zur Bündelung der Zuständigkeiten innerhalb des Stadtstaates anbot. Unter dem Geschäftsführer Reiner Schulz (GEW) in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren hat sich dann das HIBB zum Erfolgsmodell entwickelt. Insbesondere das Hamburger Konzept der Jugendberufsagentur ist vorbildlich und findet bundesweite Beachtung.

Trotz ähnlich klingendem Namen müsste in Schleswig-Holstein als einem Flächenland etwas völlig anderes und neues entstehen, das in regionale und kommunale Zuständigkeiten und Zusammenhänge eingreift und sie notwendigerweise deutlich verändern müsste.

Bereits in einer Stellungnahme zur Prüfung der Rechtsform wurde festgestellt, dass eine Orientierung am Modell des HIBB nur eingeschränkt möglich ist.

3. Die drängendsten Probleme in der beruflichen Bildung

Der Fachkräftemangel und mangelnde Ausbildungsplätze:

Immer mehr Jugendliche verzichten auf eine Ausbildung im dualen System um zu studieren. Hier muss gefragt werden:

- Kann ein Institut die Attraktivität der dualen Ausbildung so steigern, dass der Mangel an Ausbildungsplätzen und der Fachkräftemangel sichtbar bekämpft werden kann?

Der Lehrermangel:

Vor allem im ländlichen Bereich und in kleinen Fachbereichen ist es schwierig geeignete Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen zu finden. Und selbst dort, wo alle Stellen besetzt sind, ist es oft schwierig den Unterrichtsbetrieb vollständig aufrecht zu erhalten. Hier stellen wir die Fragen:

- Kann ein Institut die Attraktivität des Berufsschullehrers und der Berufsschullehrerin so steigern, dass die Unterrichtversorgung an den Berufsschulen überall gewährleistet ist?
- Kann ein Institut genügend Stellen schaffen um die Unterrichtversorgung zu gewährleisten?

Übergangsbereich Schule-Beruf

Immer mehr Jugendliche finden keinen Ausbildungsplatz. Trotz eines demografischen Rückgangs von Jugendlichen bleiben viele Jugendliche unversorgt, bleiben weiter in Übergangsmaßnahmen und scheitern selbst dort.

Somit sei unter anderem gefragt:

- Kann ein Institut die Vorbereitung auf eine duale Ausbildung in der allgemeinbildenden Schule fördern?
- Kann ein Institut die Beratung von Jugendlichen so organisieren, dass die Jugendlichen realistische Berufsvorstellungen entwickeln können und eine Ausbildung für sich finden?
- Kann ein Institut das Übergangssystem so gestalten, dass es individuell auf die persönlichen Bedürfnisse der Schüler angepasst werden kann?

Inklusion in der beruflichen Bildung

Inklusion in der beruflichen Bildung scheitert an beruflichen Schulen trotz großer individueller Anstrengung an den Möglichkeiten.

Hier muss die Frage beantwortet werden:

- Kann ein Institut die Möglichkeiten schaffen, dass jeder Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, der in einen Beruf eintreten oder im Übergangssystem auf eine Berufsausbildung vorbereitet werden möchte, an jeder beruflichen Schule auch individuell gefördert werden kann?

Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte

Oft fehlen Fortbildungsangebote nicht nur in Spezialgebieten.

- Kann ein Institut eine Fortbildungslandschaft schaffen, die es jedem Berufsschullehrer und jeder Berufsschullehrerin ermöglicht, auf seinem Gebiet sich stets fortzubilden, um auf dem neuesten Stand zu sein?
- Kann ein Institut die Fortbildung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen auch in den allgemeinbildenden Fächern organisieren und fördern?

Kernthesen der GEW Schleswig-Holstein zur Weiterentwicklung der Schulaufsicht

Die Arbeit der Schulaufsicht ist gesetzlicher Auftrag des Grundgesetzes, sie hat die Aufgabe, Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit im Interesse aller Kinder des Landes herzustellen

In ganz Deutschland ist die Schulaufsicht die staatliche Realisierung des Verfassungsgebotes nach Artikel 7 des Grundgesetzes: „Das gesamte Schulwesen steht unter der Aufsicht des Staates“. Dahinter steht der Grundgedanke des demokratischen Staates, der allen Kindern des Landes unabhängig von Herkunft, Bildungsstand und Einkommen der Eltern gleiche Chancen auf Bildung bieten soll. Voraussetzung dafür ist ein Schulwesen, in dem Schule und Unterricht vergleichbaren Standards entsprechen und die Qualität von Schule und Unterricht systematisch entwickelt und evaluiert wird. Im letzten Jahrzehnt haben internationale vergleichende Studien zur Qualität von Ergebnissen des Unterrichts gezeigt, dass auch in Schleswig-Holstein deutlicher Entwicklungsbedarf besteht. Daher hat Schulaufsicht neben der klassischen Funktion der Dienst-, Fach- und Rechtsaufsicht zunehmend auch eine Aufgabe in der Beratung der Schulen bei der Qualitätsentwicklung und der Unterstützung solcher Prozesse durch Organisation u.a. von Netzwerken und Fortbildungsangeboten.

Alle Schularten sollen künftig eine gleichartig strukturierte Schulaufsicht an ihrer Seite haben

Während Förderzentren, Grundschulen, Regionalschulen und Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe von der unteren Schulaufsicht auf Kreisebene beaufsichtigt und beraten werden, sind die LeiterInnen von Gymnasien, Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und berufsbildenden Schulen selbstständiger handelnde Dienstvorgesetzte der Lehrkräfte, die nur an die oberste Schulaufsicht im Bildungsministerium angebunden sind. Diese Unterscheidung ist historisch gewachsen, nicht funktional zu erklären und organisatorisch überholt. Die große Mehrheit der Parteien in Schleswig-Holstein fordert in der Diskussion um Schulentwicklung seit langem mehr Selbstständigkeit für die Schulen, um vermeintlich Freiräume für die Schulentwicklung zu schaffen. Daher sollten die SchulleiterInnen aller Schulen innerhalb von staatlich gesetzten Rahmenbedingungen einerseits vergleichbar selbstständig handeln können, andererseits aber auch den Grundgedanken einer im Team arbeitenden Schulleitung im Sinne einer Demokratisierung von Schule entwickeln können. Dabei sollten sie auf ein gemeinsames System von Schulaufsicht zurückgreifen können. Hier ist zu beachten:

- Einerseits müssen die Schulleitungen erheblich besser mit Ausgleichstunden entlastet bzw. von Unterrichtsverpflichtung ganz entbunden werden, damit sie die wachsenden Anforderungen an Schul- Unterrichts- und Personalentwicklung, die an die Leitung einer Schule gestellt werden, erfüllen können.
- Andererseits muss Schulaufsicht regional erreichbar bleiben, damit die zuständigen BeamtInnen und ihre PersonalsachbearbeiterInnen Schulen und Menschen kennen, auf „kurzem Dienstweg“ ansprechbar sind und Schulleitungen wirksam beraten und begleiten können.

Für die Schularten, die bislang nur an die oberste Schulaufsicht im MBW gebunden waren, wird eine Beratung und Begleitung durch eine regionale Schulaufsicht u.a. eine bessere Unterstützung bei der Personalversorgung und neue Impulse für die Schulentwicklung erbringen. Die regionale Schulaufsicht sollte in leistungsfähigen Einheiten möglichst auf Kreisebene

in mehreren regionalen Schulämtern organisiert sein, die für alle Schulen und Schularten schulaufsichtlich tätig sein werden.

Durch eine gemeinsame Schulaufsicht für alle Schularten wird eine enge Kooperation dieser Schulaufsicht mit der regionalen Jugendhilfe und mit den Schulträgern insbesondere im Rahmen der Schulentwicklungsplanung für die gesamte Bildungslandschaft einer Region erstmals möglich.

Diese Schulaufsicht muss aber personell so ausgestattet werden, dass eine enge Begleitung und Beratung möglich bleibt. Die Anzahl der Stellen in der unteren Schulaufsicht in Schleswig-Holstein ist schon heute bundesweit auf dem untersten Level, in keinem Bundesland gibt es weniger MitarbeiterInnen in der Schulaufsicht in Relation zur SchülerInnenzahl als in Schleswig-Holstein. Hier darf auf keinen Fall weiter gespart, es müssen vielmehr die vorhandenen Stellen für Schulaufsichtsbeamtinnen und –beamten erweitert und neu organisiert werden.

Die Bildung regionaler Schulämter, in denen eine größere Anzahl von Schulaufsichtsbeamtinnen und –beamten für unterschiedliche Schularten zusammen gefasst werden, bietet ferner die Möglichkeit, diesen die Aufsicht für die Schularten anzuvertrauen, denen sie entstammen und in denen sie selbst als Schulleiterinnen und Schulleiter umfassende Erfahrungen gesammelt haben. Die fachliche Qualität der schulaufsichtlichen Arbeit wird durch diese Spezialisierung im Vergleich zur gegenwärtigen Situation, in der jede Schulrätin und jeder Schulrat für unterschiedliche Schularten zuständig ist, deutlich verbessert.

Die gemeinsame Struktur der Schulaufsicht wird die Kooperation der allgemeinbildenden Schularten verbessern. Das kann zu einer sinnvolleren Nutzung der schulischen Ressourcen und einer Verringerung der mit Enttäuschungen und Karrierebrüchen bei den betroffenen Schülerinnen und Schülern verbundenen Abschlüssen aus unseren Gymnasien führen. Die Inklusion kann dadurch zu einer Aufgabe werden, in die alle Schularten, auch die Gymnasien, einbezogen werden, da die Koordination bzw. Zuweisung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischen Förderbedarfen in der Hand der Förderzentren und der gemeinsamen Schulaufsicht in der Region keine Schulart mehr ausschließen wird.

Die aktuell steigende Anzahl von Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe, die bisher teilweise Grund- und Gemeinschaftsschulen sind, erhöht den Druck in Richtung auf eine gemeinsame, regionale Schulaufsicht, denn die sich abzeichnende aufsichtliche Abspaltung der Grundschulteile dieser Schulen, die jetzt von der obersten Schulaufsicht versorgt werden sollen, von den übrigen Grundschulen verschärft das Problem der Spaltung der Gemeinschaftsschulen mit und ohne Oberstufe in zwei schulaufsichtliche Bereiche. Hier besteht akuter Handlungsbedarf.

Qualitätsentwicklung ist ohne Evaluation nicht erreichbar

Schulen sollen von sich aus vielfältige Entwicklungen zur Veränderung ihrer Unterrichtsqualität und ihrer Schulkultur entwerfen, planen und umsetzen und diese Entwicklungen selbst bewerten und immer wieder nachsteuern. Damit sie diesen Weg selbstständig gehen können, müssen sie die Entwicklungsarbeit auch selbst evaluieren. Sie sollten dabei Schülerinnen und Schüler, Eltern und Kooperationspartner einbeziehen und deren Rückmeldungen erfragen und auswerten. Daraus sollte sich ein aktuelles Arbeitsprogramm ergeben, das laufend überprüft und weiter entwickelt wird. Damit sie dazu in der Lage sind, muss das IQSH ihnen Instrumente und Fortbildungen zur Verfügung stellen, die eine effektive und zeitsparende Selbstevaluation ermöglichen.

Schulaufsicht berät die Schulleitungen in Bezug auf die Schul- und Unterrichtsentwicklung. Dazu soll sie die Ergebnisse der internen Evaluation regelmäßig erhalten und über die daraus abgeleiteten Konsequenzen unterrichtet werden. Schulbesuche geben der Schulaufsicht Gelegenheit, diese Informationen mit der unterrichtlichen Arbeit der Schulen abzugleichen und darüber ins weiterführende Gespräch zu kommen. Schulaufsicht sollte dabei die Kooperation der Schulen ihrer Region anregen und mit dem IQSH Fortbildungsangebote abstimmen, die sich aus den so erkannten Fortbildungsbedarfen ableiten lassen. Außerdem sollte die Schulaufsicht die Schulen im Rahmen der Steuerung der Planstellenzuweisung bei der Umsetzung ihrer Vorhaben in Hinblick auf die Personalentwicklung unterstützen.

Reform der Oberstufe an Gemeinschaftsschulen und Gymnasien

Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich bei der zukünftigen Diskussion über die Neukonzipierung der Oberstufe für die Umsetzung des Beschlusses (3.38) des Gewerkschaftstages in Verbindung mit dem Beschluss des Hauptvorstandes von 2013 ein.

Folgende Forderungen sollten dabei auf jeden Fall in die Diskussion eingebracht werden:

- Die GEW-SH setzt sich für die Weiterentwicklung der Oberstufe ein.
- Exemplarisches und wissenschaftspropädeutisches Lernen sollten bei einer Neukonzipierung der Oberstufe sichergestellt werden.
- Die Sekundarstufe I umfasst in allen Schulformen den Schuljahrgang 10.
 - Nur so kann gewährleistet werden, dass alle Schülerinnen und Schüler aller Schularten nach dem Ende des 10. Schuljahrganges den mittleren Bildungsabschluss erreichen. Eine „Abschulung“ vom Gymnasium auf Gemeinschaftsschulen kann so minimiert werden.
- Die Oberstufe muss auf eine Dauer von zwei bis vier Jahren flexibilisiert werden.
- Für die Qualifikationsphase erfolgt eine Einteilung in Kurse mit grundlegendem (drei-stündig) und erhöhtem (mindestens fünfstündig) Anforderungsniveau.
- Die Gleichwertigkeit der Fächer soll wieder hergestellt werden.
 - Generelle Pflichtbelegungen werden für alle Fächer nur auf grundlegendem Niveau vorgeschrieben.
 - Eine Verpflichtung bestimmte Fächer in einer vorgegebenen Kombination zu belegen besteht nicht.

Die jetzige Ausgestaltung der Oberstufe in SH war wenig durchdacht und hat für alle Beteiligten (besonders für die Schülerinnen und Schüler) viele Nachteile gebracht. Dies hat auch das MSB erkannt und wird die Oberstufe in SH neu konzipieren. Wir sollten als GEW-SH diese Chance nutzen und versuchen, auf allen Ebenen unseren Einfluss auszuüben und unserem Anspruch als Bildungsgewerkschaft in dieser Situation gerecht zu werden.

Die chronische Unterfinanzierung der allgemeinen, kulturellen und politischen Erwachsenenbildung des Landes beenden

Die Landesregierung strebt im Jahr 2016 eine Novellierung des Weiterbildungsgesetzes (WBG) an. Es ist wichtig und dringlich, dass die GEW sich hierzu positioniert.

Das Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein fördert die Volkshochschulen und Bildungsstätten der allgemeinen, kulturellen und politischen Weiterbildung nach Maßgabe des Haushalts. Im Jahr 2014 waren dies 4,1 Millionen Euro.

Dabei sinkt der Anteil des Landes z. B. an der Finanzierung der Volkshochschulen kontinuierlich (1995: 6,5 %, 2010: 4,6 %, 2014: 4%) während der Anteil der Teilnehmergebühren kontinuierlich steigt. Die allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung ist damit chronisch unterfinanziert. Marktorientierung der Bildungsangebote, prekäre Beschäftigung, Arbeitsverdichtung und hoher Krankenstand bei den pädagogischen und - Verwaltungsmitarbeiterinnen sind Folgen dieser Sparpolitik des Landes.

Dabei stellt die hohe Zuwanderung eine neue und enorme Herausforderung an die allgemeine, politische und kulturelle Erwachsenenbildung. Vorurteilen, Ängsten und Bedenken gegen die Zuwanderung muss mit neuen und breiten Angeboten des Bürgerdialogs und des interkulturellen Dialogs begegnet werden. Ganzheitliche Bildungsangebote müssen den Zuwanderern ermöglichen, die Teilhabemöglichkeiten einer demokratischen Gesellschaft kennenzulernen und wahrzunehmen.

Die Volkshochschulen und die freien Träger gehen am Stock. Sie brauchen mehr hauptberufliches Personal für diese und ihre herkömmlichen Aufgaben. Selbständige Lehrkräfte müssen qualifikationsadäquat vergütet werden. Teilnehmergebühren müssen gesenkt, Angebote der Grundbildung, zum Nachholen schulischer Abschlüsse und der politischen Bildung sind kostenfrei anzubieten.

Die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens hat 2004 empfohlen, dass die Länder für diese Aufgabe einen zu vereinbarenden Prozentsatz des jährlichen Haushalts als Untergrenze festlegen. Diese Empfehlung hat das Bochumer Memorandum, eine Initiative von Wissenschaft und Gewerkschaften, mit der Forderung konkretisiert, den finanziellen Umfang der Weiterbildungsförderung der Länder auf ein Prozent ihres Bildungsetats zu steigern. Wie viel jedes Bundesland für Erwachsenenbildung ausgibt, wie viel Prozent dies im Verhältnis zum Bildungsetat ausmacht und welche Summe eine Erhöhung auf ein Prozent bedeuten würde, das hat ein Gutachten der Max Traeger-Stiftung im August 2011 erhoben. Schleswig Holstein nimmt dabei mit einem Anteil von 0,15 % des Bildungsetats für die Erwachsenenbildung den untersten Platz ein.

Der jährliche Erhebungsbedarf des Erwachsenenbildungsbudgets bei 1 % des Bildungsetats wären demnach für Schleswig-Holstein zusätzliche 23,2 Mio Euro. Das bedeutet eine Erhöhung des Etats um das 6-fache und erfordert damit offensichtlich einen langen Weg bis zur Umsetzung.

Mittelfristig fordert die GEW SH daher eine Erhöhung der Finanzierungsquote des Landes von 0,15 % auf die Durchschnittsquote der Bundesländer von 0,34 % des Bildungsetats, also um zusätzliche 5,2 Mio Euro auf gesamt 9,3 Mio Euro. Dies soll durch eine jährliche Erhöhung um 0,048 % bzw. 1,312 Mio Euro in 4 Jahren erreicht werden.

Weiterbildungs- und Fachkräfteberatung personell und qualitativ stärken

Die GEW fordert von der Landesregierung eine Aufstockung der Stellen für die individuelle Weiterbildungsberatung und Fachkräfteberatung im Umfang von je fünf Vollzeitstellen. Ebenso muss das "Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung" um zwei Vollzeitstellen für die Unterstützung und Koordination der Beraternetzwerke verstärkt werden. Die dafür notwendigen Mittel für Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und Fortbildung sind entsprechend zu erhöhen.

Mittel- und langfristig fordert die GEW die Verstetigung der Aufgabenerfüllung des Kompetenzzentrums in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft und die Absicherung in dem Weiterbildungsgesetz des Landes.

Begründung:

Das im Mai dieses Jahres gestartete Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung (KoFW) soll eine Dienstleistungsfunktion für die Partner und das Plenum der Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“, die Landesregierung, den Landesausschuss für berufliche Bildung und die Kommission Weiterbildung erfüllen. Gleichzeitig soll das Kompetenznetzwerk die Beratungsnetzwerke der Fachkräftesicherung und Weiterbildung unterstützen, koordinieren, Monitoring und Qualitätssicherung, sowie Forschung und Analyse bereitstellen (s. Eckpunkte für das Kompetenznetzwerk Fachkräftesicherung und Weiterbildung, MWAVT 30.6.2014).

Das KoFW wird von der Landesregierung mit 1,6 Millionen Euro aus EU- und Landesmitteln für die Jahre 2015 bis 2018 gefördert. Die Trägerkooperation von Gefas (UV Nord), Ver.di-Forum Nord, Arbeit und Leben SH und von Tochtergesellschaften der FH Kiel und Lübeck konnte mit diesen Mitteln 5 befristete Vollzeitstellen einrichten.

Das Ende des Jahres 2014 ebenfalls mit EU- und Landesmitteln aufgebaute Beratungsnetzwerk Fachkräftesicherung in der Trägerschaft von Kammern und Wirtschaftsförderungsgesellschaften sowie dem Ver.di-Forum Nord im Umfang von 10 Vollzeitstellen hat die Aufgabe, KMU (Kleine und mittelständische Unternehmen) und seinen MitarbeiterInnen in den Handlungsfeldern Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit, Weiterbildung und Qualifizierung eine Erstberatung anzubieten. Zu diesem Zweck können sie eine durch das Bundesprogramm *unternehmensWert:Mensch* geförderte Prozessberatung in die Wege leiten. Die Berater sollen pro Vollzeitstelle jährlich 80 KMU beraten. Die Erstberatung soll mindestens 60 KMU zu Anpassungsmaßnahmen veranlassen.

Die mit fünf Stellen aus Landes- und Eigenmitteln der Träger finanzierten WeiterbildungsberaterInnen sollen Weiterbildungsinteressierte persönlich trägerneutral informieren und beraten und bei der Umsetzung konkreter Schritte unterstützen. Das Programm startet im Oktober 2015.

Die relativ kurze Praxisphase der neuen Unterstützungsstruktur der Landesregierung für die Weiterbildung und Fachkräftesicherung offenbart erste gravierende Schwachstellen. Das KoFW ist mit seiner knappen Ausstattung nicht in der Lage die zugewiesene Aufgabenfülle zu leisten. Eine Unterstützung der Fachkräfteberater findet kaum statt. Es fehlt an zentraler Informationssammlung und – aufbereitung der Instrumente, der Ansprechpartner und unterstützenden Einrichtungen, an konkreten Handlungsleitfäden für Akquise und Beratung, angeleiteten Erfahrungsaustausch, regelmäßiger Schulung und an zentraler Öffentlichkeitsarbeit und einem zentralen Marketing. Damit ist ein kohärentes, an den Bedarfen orientiertes

Handeln der BeraterInnen gefährdet. Das Kompetenzzentrum muss daher personell verstärkt werden sowie zusätzliche sächliche Mittel erhalten.

Mit der für dieses Jahr erwarteten Zuwanderung von 60.000 Flüchtlingen nach Schleswig-Holstein und der für die nächsten Jahre anhaltenden hohen Zuwanderung kommt auf die Fachkräftesicherung und Weiterbildung eine weitere große Herausforderung zu. Wir bestärken daher die LR, die im Flüchtlingspakt (S. 44) getroffene Überlegung, das Beraternetzwerk Fachkräftesicherung und Weiterbildung zu erweitern, zügig und nachhaltig umzusetzen. Dies sollte jedoch nicht wie dort angedacht mit auf Migrationsfragen spezialisierten Berater/innen umgesetzt werden. Dagegen ist es sinnvoller alle Berater/innen in Migrationsfragen zu schulen, so dass Doppelansprachen von KMU vermieden und eine größere Wirkbreite erzielt werden kann. Analog sollte dies auch für die Weiterbildungsberatung umgesetzt werden. Dem Kompetenzzentrum kommt die Aufgabe zu, die Beraternetzwerke für diese Aufgabe in der gleichen Weise zu unterstützen wie dies für die übrigen Handlungsfelder gefordert ist.

Die Praxis hat weiter gezeigt, dass die geforderten Beratungszahlen (80/60) für die Fachkräfteberatung nicht erreicht werden können. Dies ist zum einen Folge der fehlenden Unterstützung durch das KoFW. Zum Anderen erweist sich die Beratung und Administration des Programms *unternehmensWert:Mensch* als enorm zeitaufwändig. Die Sollzahlen müssen daher angepasst werden.

Die Ausstattung der Weiterbildungsberatung mit fünf Vollzeitstellen, die je zur Hälfte durch Landes- und Eigenmittel der Träger finanziert werden, stellt gegenüber der zuvor mit den Weiterbildungsverbänden vorgehaltenen Beratungskapazität einen Rückbau dar. Das relativ gute Abschneiden der Weiterbildungsteilnahme Schleswig-Holsteins und seiner Regionen im Bundesvergleich in der aktuellen Studie des DIE „Der Deutsche Weiterbildungsatlas“ ist mit Sicherheit auch ein Ergebnis der zu dieser Zeit noch flächendeckenden Beratungsstruktur. Wenn diese Ergebnisse auch nur gehalten werden sollen, ist ein weiterer Ausbau der persönlichen Beratung im geforderten Maß absolut notwendig.

Unterstützungsstrukturen für Fachkräftesicherung und Weiterbildung sind keine befristeten Aufgaben. Die projektorientierte Anschubfinanzierung muss daher mittel- und langfristig in eine Regelförderung übergehen. Eine öffentlich zu verantwortende Aufgabe sollte auch in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft durchgeführt werden. Sie bedarf personeller Kontinuität zu ihrer qualitativen Weiterentwicklung und tariflicher und dauerhafter Arbeitsverträge der MitarbeiterInnen an Stelle von Ketten von Fristverträgen mit wiederholten personellen Wechseln sowie einer Absicherung in einem Weiterbildungsgesetz des Landes.

Arbeitszeitverordnung StudienleiterInnen

Die GEW Schleswig-Holstein fordert die Landesregierung auf, die geplante Arbeitszeitverordnung für Studienleiterinnen und Studienleiter zurückzuziehen.

Die GEW Schleswig-Holstein führt eine Arbeitszeiterhebung am IQSH durch.

Der GLV wird beauftragt in Zusammenarbeit mit der IQSH-Betriebsgruppe ein entsprechendes Verfahren (Selbstaufschrieb) zu entwickeln.

Begründung

Das Schulministerium hat einen Verordnungsentwurf zur Arbeitszeit der Studienleiterinnen und Studienleiter (StIAZVO) vorgelegt, mit dem erheblich in die bisherige Arbeitsgestaltung eingegriffen wird. In einer gemeinsamen Stellungnahme von DGB und GEW wird dieser Entwurf abgelehnt.

Dieser Eingriff wird begründet mit einer höheren Arbeitsbelastung der Lehrkräfte und der daraus resultierenden Sichtweise, dass dieses auch zu einer Erhöhung der Belastungen anderer Berufsgruppen - hier der Studienleiterinnen und Studienleiter - führen müsse. Aus Sicht der Gewerkschaften müsste im Gegenteil die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte verringert werden. Die vorgesehene Erhöhung der Arbeitsbelastungen für die Studienleiterinnen und Studienleiter um ca. 25 % ist unzumutbar und sprengt alle je zuvor dagewesenen Forderungen von Gewerkschaften nach Arbeitszeitverkürzungen und Lohnerhöhungen.

Bezüglich der Arbeitszeiterhöhung für Gymnasiallehrkräfte in Niedersachsen ist gerichtlich festgestellt worden, „dass erst dann, wenn die tatsächliche Arbeitszeitbelastung der Lehrkräfte in einem transparenten Verfahren aufgeklärt worden ist, festgestellt werden könne, ob die Einschätzung des Verordnungsgebers, es sei ein Rückgang der außerunterrichtlichen Verpflichtungen erfolgt, sodass die entsprechend frei gewordene Arbeitszeit für die Erteilung von mehr Unterricht genutzt werden könne, ohne die Gesamtarbeitszeit zu erhöhen, zutrifft oder fehlsam ist.“

Nach Auffassung der GEW Schleswig-Holstein und der Expertise des Fachanwaltes für Verwaltungsrecht Dr. Ralph Heiermann zu diesem Verordnungsentwurf ist diese Sichtweise übertragbar auf den Bereich der Studienleiterinnen und Studienleiter. Eine Arbeitszeitveränderung kann daher nur auf der Grundlage einer vorher erfolgten Untersuchung zur Arbeitsbelastung und Arbeitszeit stattfinden. Dies ist seitens des MSB nicht erfolgt. Um die Arbeitsbelastung unserer Kolleginnen und Kollegen deutlich zu machen und die geplanten Verschlechterungen zu verhindern, ist es daher notwendig, dies jetzt seitens der GEW durchzuführen.

Richtlinie zur Erstellung von GEW-Wahlvorschlägen für die Wahlen zum Hauptpersonalrat

1. Entscheidungsorgan
Der Landeshauptausschuss (LHA) entscheidet über die GEW-Listen für die Wahlen zu den Hauptpersonalräten. Die Entscheidung über die Zusammensetzung der Listen kann durch Beschluss des LHA ganz oder in Teilen an den Landesvorstand (LV) delegiert werden.
2. Erstellung der Listenvorschläge
Die Fachgruppen erstellen die Listenvorschläge. Die Kreisverbände können den Fachgruppen Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen. Der Geschäftsführende Landesvorstand (GLV) übernimmt die Gesamtkoordinierung bei der Erstellung eines Listenvorschlags, wenn mehrere Fachgruppen beteiligt sind. Bei Koordinierungsbedarf soll vom GLV eine gemeinsame Sitzung der beteiligten Fachgruppen einberufen werden.
3. Kriterien für die GEW-Listenerstellung
Bei der Aufstellung der Listenvorschläge sind folgende Kriterien zu beachten:
 - 3.1. Personalratsarbeit ist eine wichtige Säule der Gewerkschaftsarbeit. Deshalb müssen die KandidatInnen auf den aussichtsreichen Listenplätzen in die GEW-Arbeit eingebunden sein.
 - 3.2. Diese Einbindung erfolgt z.B. durch Mitarbeit in GEW-Gremien, regelmäßigem Informationsaustausch mit der GEW-Landesgeschäftsstelle, Übernahme von Leitungsfunktionen (Geschäftsführender Landesvorstand, Landesvorstand, Landesfachgruppe, Ausschüsse, Kommissionen).
 - 3.3. Die regelmäßige Teilnahme an den GEW-HPR-Fraktionsschulungen / -sitzungen wird vorausgesetzt.
 - 3.4. Die Bereitschaft, als ReferentIn oder als Tagungs- bzw. Arbeitsgruppenleitung für Personalratsschulungen oder anderen Veranstaltungen des GEW-Landesverbandes oder der GEW-Kreisverbände zur Verfügung zu stehen, wird erwartet.
 - 3.5. GEW-Personalräte brauchen fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen. Die GEW bietet entsprechende Fortbildungsveranstaltungen an.
 - 3.6. Bei der Erstellung der Listenvorschläge sollen über die gesetzliche Norm hinaus folgende Kriterien möglichst berücksichtigt werden: Altersstruktur, Schulartenzugehörigkeit und regionale Repräsentanz.
4. Empfehlung für die Kreisverbände
Es wird den Kreisverbänden empfohlen, entsprechende Richtlinien zu beschließen.

Richtlinie für die Wahl der Delegierten für den Gewerkschaftstag

1. Zahl der Delegierten

Die Zahl der Delegierten der GEW Schleswig-Holstein für den Gewerkschaftstag wird durch die Satzung der GEW Bund (§ 12 ff) geregelt. Sie ergibt sich aus der Zahl der Mitglieder, für die der Landesverband zu einem von der GEW Bund vorgegeben Zeitpunkt vor dem Gewerkschaftstag Beiträge entrichtet hat (§ 13 Ziffer 2 in Verbindung mit Ziffer 1a). Unter diesen Delegierten müssen die vier Organisationsbereiche „Schule“, „Jugendhilfe und Sozialarbeit“, „Hochschule und Forschung“ und „Berufliche Bildung und Weiterbildung“ vertreten sein (§ 13 Ziffer 2 Satz 3).

Zusätzlich entsendet die GEW Schleswig-Holstein folgende Delegierte:

- die Mitglieder des Hauptvorstands (§ 13 Ziffer 1c),
- eine/n Delegierte/n aus dem Bereich Junge GEW (§ 13 Ziffer 1d),
- eine/n Delegierte/n aus dem Bereich der Landesausschüsse der Studentinnen und Studenten (§ 13 Ziffer. 1e),
- eine/n Delegierte/n aus dem Bereich der Landesausschüsse der Seniorinnen und Senioren (§ 13 Ziffer 1f).

Diese Delegierten sind nicht zu wählen.

2. Wahl der Delegierten

2.1. Verteilung der zu wählenden Delegierten auf die Geschlechter

Die Delegierten werden gleich auf Frauen und Männer aufgeteilt. Wenn eine ungerade Zahl von Delegierten zu wählen ist, so wird der letzte Sitz den Frauen zugesprochen.

2.2. Wahlverfahren

Die vorschlagsberechtigten Untergliederungen können bis zum 1. Tag der Landesdelegiertenversammlung (LDV) (24.00 Uhr) Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen. Die Wahl findet am letzten Tag der LDV statt. Für die Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten ist ausreichend Zeit vorzusehen.

Soweit die Erfüllung der Quote mangels Kandidaturen nicht umgesetzt werden kann, kann die LDV beschließen, die Kandidatur von Frauen bzw. Männern für die verbleibenden Plätze zuzulassen.

2.3. Durchführung der Wahl

Für die Durchführung der Wahl wird auf die Wahlordnung der GEW Bund verwiesen.

2.4. Stimmzettel

Auf den Stimmzetteln wird links eine Frauen- und rechts eine Männerliste vorgesehen. Bei den Kandidatinnen und Kandidaten werden die vier Organisationsbereiche (§ 13 Ziffer 2 Satz 3 der Satzung der GEW Bund) aufgeführt. Jede/r Wahlberechtigte hat für die Frauen- und Männerliste so viele Stimmen wie Kandidatinnen und Kandidaten zu wählen sind.

2.5. Wahlergebnis

Gewählt sind innerhalb der vier Organisationsbereiche (§ 13 Ziffer 2 Satz 3 der Satzung der GEW Bund) die Kandidatin bzw. der Kandidat mit der jeweils höchsten Stimmenzahl.

Die weiteren Delegierten sind innerhalb der Frauen- und der Männerliste entsprechend der Zahl der erhaltenen Stimmen gewählt.

2.6. Nachrücken

Das Nachrücken erfolgt grundsätzlich entsprechend des Wahlergebnisses innerhalb der Frauen- und der Männerliste.