

//43. LANDESDELEGIERTENVERSAMMLUNG 27.11.2019 – 29.11.2019 //



Zukunft mit BILDUNG mit Zukunft

Beschlossene Anträge

Antrag 01

Zukunft mit Bildung – Bildung mit Zukunft

Unser Ziel: Bildung für Alle!

Die GEW Schleswig-Holstein fordert **Bildung für Alle**. Ein gerechtes Bildungssystem muss deshalb aus unserer Sicht dazu beitragen, die soziale Spaltung in der Gesellschaft zu überwinden. Das deutsche Bildungssystem zementiert aber im Jahr 2019 weiter soziale Benachteiligungen. Die GEW fordert Chancengleichheit für alle Kinder. Dazu bedarf es von Geburt an wirksamer Maßnahmen gegen Kinderarmut und für soziale Teilhabe.

Bildung für Alle benötigt eine qualitativ hochwertige, inklusive frühkindliche Pädagogik in Kindertagesstätten, deren Besuch kostenfrei sein muss. Die GEW Schleswig-Holstein fordert darüber hinaus eine wirkliche Lernmittelfreiheit, damit die Teilhabe am Schulbesuch für alle Schülerinnen und Schüler gleichberechtigt und kostenfrei möglich ist.

Die Sortierung von Schülerinnen und Schülern nach unterschiedlichen Schularten zementiert soziale Benachteiligungen, die Kinder mit in die Schule bringen. Die GEW Schleswig-Holstein macht sich deshalb für „Eine Schule für Alle“ stark. Inklusive Bildung ist das universelle Recht aller Kinder auf gemeinsames Lernen.

Unzureichende Rahmenbedingungen sorgen bundesweit und insbesondere in Schleswig-Holstein dafür, dass das gemeinsame Lernen und die Inklusion als Ziel immer stärker unter Druck geraten. Nach Ansicht der GEW Schleswig-Holstein entsteht wieder eine stärkere soziale Spaltung zwischen Gymnasien, Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und Gemeinschaftsschulen ohne Oberstufe. Hierzu trägt auch die von der Landesregierung aufgespaltene Lehrer*innenausbildung bei. Statt rückwärtsgerandeter Bildungspolitik fordert die GEW, das gemeinsame inklusive Lernen durch bessere Rahmenbedingungen zu stärken, z. B. durch:

- Kleinere Klassengrößen
- Verpflichtende Doppelbesetzungen mit Regel- und Sonderschullehrkräften
- Angemessene räumliche Ausstattung
- Zeit für Teamabsprachen

Die gezielte Unterstützung von Schulen mit besonderen Herausforderungen ist eine richtige Maßnahme, die weiter ausgebaut werden muss. Die GEW setzt sich für die Einführung eines Sozialindex ein. Auf dieser Grundlage sollen zusätzliche Planstellen für Lehrkräfte sowie sozialpädagogische Fachkräfte und weitere Mittel für pädagogische Arbeit zugewiesen werden.

Ein wichtiger Beitrag zu Bildungsgerechtigkeit ist für uns der gebundene Ganzttag. Wir wollen und brauchen eine qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung an Schulen durch pädagogisches Personal, die z.B. mit gezielten Maßnahmen zur Sprachförderung oder Ergotherapie einhergeht. Auf dem Weg zu mehr gebundenen Ganztagschulen fordert die GEW Schleswig-Holstein dringend gesetzliche Regelungen und entsprechende finanzielle Mittel sowie Mindeststandards für die Offenen Ganztagschulen.

Dabei ist es essenziell wichtig, dass Errungenschaften wie der Teilzeiterlass sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und außerunterrichtliche Arbeiten immer in ihrer Umsetzbarkeit mitgedacht werden.

Damit ein Hochschulzugang für Menschen unabhängig von ihrem sozialen und finanziellen Hintergrund möglich ist, müssen Zugangshürden abgebaut werden. Neben dem Abbau sozialer Hindernisse gehört dazu eine umfassende Reform des BAFÖGs, um die Leistungen an die Bedarfe anzupassen.

Das Prinzip des lebenslangen Lernens muss durch eine hohe Durchlässigkeit der Bildungsgänge und ein gut ausgestattetes System öffentlicher Weiterbildung garantiert werden.

Wir stellen uns klar gegen Rechts und fordern eine Stärkung demokratischer Strukturen!

Die GEW setzt sich für ein demokratisches Miteinander ein. Wir stellen uns gegen jegliche Form des Rassismus, Antisemitismus und Sexismus. Es ist Zeit, laut zu widersprechen und gegenüber menschenverachtenden Worten und Taten klar Position zu beziehen! Autoritären und rechtsextremen Tendenzen, sozialen Ausgrenzungen sowie einer Spaltung der Gesellschaft entgegenzuwirken ist Aufgabe aller demokratischen Kräfte. Wir sehen uns als Pädagoginnen und Pädagogen besonders in der Pflicht gegen rechte Hetze und jegliche Form von Diskriminierung aktiv zu werden und uns mit den Betroffenen zu solidarisieren!

Wir stehen für die Ausweitung demokratischer Strukturen in Bildungseinrichtungen. Dabei setzen wir uns neben der Vertiefung interkultureller Bildung und Erziehung dafür ein, dass demokratische Strukturen für Kinder in der Praxis erlebbar werden. Hier müssen partizipative Strukturen in allen Bildungseinrichtungen gestärkt und mit einem zeitlichen Kontingent versehen werden. Das bedeutet für uns nicht nur eine bessere Unterstützung der Schüler*innenvertretung und partizipativer Gremienstrukturen sondern auch die Stärkung von Mitbestimmungsrechten der Personalräte. Politische Bildung als Fach und Konfliktfähigkeit muss eine höhere Beachtung finden. Friedenserziehung beginnt in der Kita und Schule. Diese Inhalte müssen mehr Raum einnehmen.

Nicht erst seit dem Erstarken der AfD stellt sich für uns als Demokratinnen und Demokraten die Frage nach dem Umgang mit rechter Hetze. Pädagoginnen und Pädagogen geraten zunehmend ins Visier der AfD, wie die Meldeplattform gegen Lehrkräfte in anderen Bundesländern gezeigt hat. Wir lassen uns davon nicht einschüchtern und verteidigen unsere Werte gemeinsam! Wir wollen weiterhin in den nächsten vier Jahren jede Möglichkeit nutzen, um unsere Vision einer offenen Gesellschaft einem rassistischen, antisemitischen und sexistischen Weltbild entgegenzustellen. Der AfD wollen wir bewusst keine Bühne für ihre politische Hetze geben, deshalb ist sie bei unseren Veranstaltungen nicht willkommen. Eine Mitgliedschaft in der AfD und der GEW stehen sich für uns diametral entgegen.

Nicht nur innerhalb unserer Organisation ist das Engagement gegen Rechts zentral. Konkret vor Ort in den Bildungseinrichtungen wollen wir unsere Mitglieder darin unterstützen sich gegen jegliche Formen der Ausgrenzung und Diffamierung zu positionieren. Pädagoginnen und Pädagogen brauchen geeignete Fortbildungen und Konzepte beispielsweise zum Umgang mit digitaler Hetze. Hier sehen wir vor allem das Bildungsministerium in der Pflicht, als Arbeitgeber für geeignete Unterstützung zu sorgen. Es gibt eine Vielzahl an zivilgesellschaftlichen Projekten und Initiativen, die aktiv gegen Ausgrenzung und Rassismus sind. Als GEW werden wir uns stärker mit diesen Projekten vernetzen und beispielsweise in unserem Fortbildungsprogramm entsprechende Angebote anbieten.

Klima geht uns alle an!

Der Klimawandel und das Bewusstsein der Weltbevölkerung für eine nachhaltige Entwicklung sind zwei der zentralen Herausforderungen dieses Jahrhunderts. Die Auseinandersetzung mit dem Klimawandel und die Unterstützung klimabewusster Kinder und Jugendlicher sehen wir als einen wichtigen Bildungsauftrag. Nachhaltigkeit muss fächerübergreifend in allen Schulen und bereits in den Kitas regelmäßig behandelt werden. Sie muss Bestandteil von Bildungs- und Lehrplänen sein und in der Ausbildung von Pädagoginnen und Pädagogen eine zentrale Rolle einnehmen. In Schulen sollte es jenseits des regulären Unterrichts regelmäßig Projekttag zu diesem Thema geben. Bildungseinrichtungen sollten als Vorbild dienen und gezielte Maßnahmen umsetzen wie beispielsweise eine plastikfreie Mensa. Wir wollen gezielt „Klima-Schulen“ besuchen und deren Konzepte weitertragen, damit andere Schulen von ihrem Beispiel lernen können.

Die Bewegung Fridays for Future ist ein Beispiel dafür, dass das Thema junge Menschen bewegt. Schülerinnen und Schüler haben mit ihrem Schulstreik eine bemerkenswerte mediale Öffentlichkeit erzeugt. Als GEW unterstützen wir diese Bewegung ausdrücklich und lehnen Sanktionen für streikende Schülerinnen und Schüler ab.

Innerhalb unserer eigenen Organisationskultur wollen wir das Bewusstsein für Nachhaltigkeit stärken, das beinhaltet für uns, regelmäßig zu überprüfen, inwieweit wir unsere Veranstaltungen, Sitzungen und Materialien soweit es geht klimaneutral gestalten können. Wir werden eine Arbeitsgruppe gründen, die sich speziell mit dem Thema Nachhaltigkeit befasst und dabei sowohl innergewerkschaftliche als auch bildungspolitische Fragestellungen bearbeitet.

Antrag 02

Organisationsentwicklung

Um die politische Durchsetzungsfähigkeit der GEW zu steigern und um die dazu erforderliche Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Bereitschaft zur Veränderung zu erhalten ist eine Weiterentwicklung der Organisation GEW im Rahmen der Organisationsentwicklung notwendig. Ziel ist es, eine bessere Identifikation der Mitglieder mit der GEW (Mitgliederbindung und -aktivierung) und eine deutliche Verbesserung von Arbeitsabläufen und der Schnittstellenarbeit zwischen den einzelnen Gliederungen der GEW zu erreichen. Mittelbar erfährt die GEW dadurch eine Attraktivitätssteigerung, die wiederum auf die Mitgliedergewinnung durchschlägt. Noch nicht Organisierte erkennen nicht nur, dass sie von den Angeboten einer Gewerkschaft profitieren, sondern können Eigeninitiative innerhalb der Gewerkschaft entwickeln.

Die GEW hat gute Positionen und ist die bildungspolitische Organisation, die übergreifend politische Ausstrahlung und Wirksamkeit erreicht.

Viele Kolleginnen und Kollegen unterstützen diese Arbeit, indem sie Mitglied werden.

Es gelingt allerdings zu wenig, Kolleginnen und Kollegen in die Arbeit einzubeziehen und zu aktivieren. Ansprechpartner vor Ort sind oft nicht bekannt. Es gibt kaum Betriebsgruppen.

GEW vor Ort

Die Arbeit der GEW muss an den Bedingungen vor Ort ansetzen. Die GEW muss regionaler werden.

Kolleginnen und Kollegen müssen zurzeit weite Strecken in Kauf nehmen, um in der GEW aktiv werden zu können. Ziel muss es sein, die Bedingungen vor Ort zu thematisieren und Angebote zu machen, die die Kolleginnen und Kollegen zum Mitmachen einladen. Ziel muss es sein, die Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, die gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Regionen selbst zu gestalten. Erforderlich ist es dabei die regionalen Aktivitäten mit denen auf Landesebene zu verknüpfen und abzustimmen.

Ein gutes Beispiel ist dafür die Arbeit der GEW Dithmarschen zum Heider Appell, eine Initiative, die sich für verbesserte Bedingungen im Kita-Bereich einsetzt. Regionale Bedingungen wurden aufgegriffen und thematisiert. Menschen vor Ort wurde einbezogen. Bündnisse wurden eingegangen.

Umsetzung

- Die Organisationsentwicklung muss in den Gremien auf allen Ebenen eine stärkere Gewichtung bekommen. Die Zuständigkeit für die Organisationsentwicklung soll im GLV gebündelt werden, bei der/dem Vorsitzenden oder einer/einem stellvertretenden Vorsitzenden. Um genügend Arbeitskapazitäten dafür zu haben, müssen ggf. andere Aufgaben oder Initiativen zurückgestellt werden oder entfallen.
- Zu diesem Aufgabenbereich gehört es auch, die Arbeits- und Gremienstrukturen der GEW in Schleswig-Holstein auf den Prüfstand zu stellen und Diskussionsprozesse im Hinblick auf eine arbeitsfähige GEW anzustoßen.
- Die Zusammenarbeit zwischen Landes- und Kreisebene soll gestärkt werden. Dafür wird gemeinsam eine Struktur entwickelt, die helfen soll, die Kooperation zu verbessern. Einerseits sollen auf Landesebene regionale Zuständigkeiten/Ansprechpersonen im GLV festgelegt werden. Auf der anderen Seite sollen auf Kreisebene Ideen gesammelt und ausprobiert werden, um die Zusammenarbeit mit der Landesebene zu verbessern.
- Der GLV entwickelt ein Raster für eine Arbeitsplanung der Kreisverbände und der Fachgruppen. Dieses wird den Gremien zur Verfügung gestellt und auf der Herbstklausur in zwei getrennten Arbeitskreisen vorgestellt. Punkte des Rasters könnten sein:
 - Was wollen wir in unserer Region/unsere Schullart erreichen?
 - Wer ist unser Ansprechpartner im Kreis/der Region/der Schullart?
 - Wie können wir Kolleginnen und Kollegen einbeziehen?
 - Gibt es Bündnispartner?
 - Wo/wie können wir uns vor Ort/auf Landesebene vernetzen?
 - etc.
- Im Bereich der Vertrauensleutearbeit wird ein Projekt entwickelt, welches in zwei Kreisen pilotiert und dann ggf. ausgebaut wird. Dabei sind Erfolgskriterien und Ziele festzulegen.

Professionalisierung und Entlastung

Die zunehmende Arbeitsverdichtung macht auch vor der GEW nicht halt. Viele ehrenamtlich arbeitende KollegInnen schaffen die Aufgabe, für die sie gewählt wurden, nicht mehr nebenbei. Die Anzahl der ehrenamtlich arbeitenden Kolleginnen und Kollegen, die verantwortlich Aufgaben übernehmen, nimmt ab.

Die Veränderungen in der ehrenamtlichen Arbeit und andere zusätzliche Herausforderungen führen zu steigenden Anforderungen in der Geschäftsstelle an die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitsbelastungen sind daher auch dort gestiegen.

Umsetzung

- Die Kapazität und die Seminare der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit gba müssen verstärkt mit der politischen Arbeit der GEW SH verknüpft sowie für die Qualifizierung der ehrenamtlich Aktiven und die Organisationsentwicklung genutzt werden.
- Für die einzelnen Regionen werden Schulungen angeboten
 - Projektarbeit (Stichworte sind: Projektplanung, Erfolgs- bzw. Misserfolgsdefinition für ein Projekt, Sicherstellung von Verantwortlichkeit und Verbindlichkeit, Evaluation)
 - Vertrauensleutearbeit (corporate identity,...)
 - Ansprache (Workshop Rasch)
 - auf Anforderung der Kreisverbände
- Die GEW strebt ein systematisches Evaluationssystem an und stärkt in allen Gremien die Feedbackkultur.
- Die GEW SH benötigt zusätzliche hauptamtliche Kapazität. Daher wird die befristet geschaffene ½ Stelle für den Organisationsbereich Schule unbefristet geschaffen. Zudem wird im Umfang einer weiteren ½ Stelle hauptamtliche Kapazität geschaffen, welche die Arbeit der GEW stärkt. Die Aufgaben umfassen die Unterstützung der Bereiche Vorsitz, Bildung und Kommunikation.
- Der GLV wird beauftragt Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamts im Sinne des Freiwilligenmanagements zu prüfen.
- Die Landesdelegiertenversammlung fordert den Landesverband (Landesverband, Kreisverbände, Ortsverbände) auf, zu prüfen, ob die aktuelle Verteilung der finanziellen Ressourcen den Anforderungen der Arbeit der GEW entspricht bzw. wie diese ggf. angepasst werden sollten. Dazu wird eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung von GLV, Kreisverbänden und Ortsverbänden eingerichtet. Erste Ergebnisse (oder Zwischenergebnisse) sollen beim LHA im Frühjahr 2021 vorgestellt werden. In dieser AG soll der LDV-Antrag 03 thematisiert und ggf. mit Änderungen und/oder Konkretisierungen beschieden werden.

Analyse der Mitgliederentwicklung

Der GEW-SH liegen umfangreiche Daten zur Mitgliederentwicklung vor. Diese können systematisch genutzt werden.

Umsetzung

- In jedem Jahr wird die Mitgliederentwicklung Schwerpunktthema einer LV-Sitzung. Die vorgelegten Daten werden zuvor verschickt.
- Zu den Daten wird ein Thesenpapier mit Schlussfolgerungen und Thesen zur Diskussion gestellt.
- Im Anschluss werden diese Daten und die Ergebnisse thematisiert und in die Arbeitsplanung auf Landes- und Kreisebene einbezogen.

Digitalisierung

Durch eine stärkere Nutzung digitaler Plattformen können Zeiten für Sitzungen effizienter genutzt und reduziert werden. Auch ermöglicht dies eine stärkere Einbindung von mehr Mitgliedern in die GEW-Arbeit.

- Der GLV wird beauftragt, Systeme für Konferenzmöglichkeiten unter Berücksichtigung der Erfordernisse gewerkschaftlicher Arbeit unter Einbeziehung des Datenschutzes zu prüfen und ggf. zu erproben.
- Der GLV wird beauftragt in Zusammenarbeit mit der Bundesebene der GEW zu erproben, inwieweit eine für alle Mitglieder zugängliche Plattform genutzt werden kann, die einen Austausch zu aktuellen Themen und einen weitestgehenden Verzicht auf Papier ermöglicht. Dabei sind automatisierte Wartungsmöglichkeiten einzubeziehen.

Antrag 05

Bildungsgerechtigkeit

In kaum einem Industrieland ist der Bildungserfolg einer Person so abhängig von ihrem sozio-ökonomischen Hintergrund wie in Deutschland. Kinder aus Familien mit niedrigen Bildungsabschlüssen werden strukturell benachteiligt. Laut Studie des DGB zum Dresdener Bildungsgipfel bekommen Kinder aus sogenannten sozial starken Familien fast vier Mal häufiger eine Empfehlung fürs Gymnasium als Kinder aus Arbeiterfamilien mit vergleichbaren Schulleistungen. Und während fast 80 Prozent aller Kinder aus Akademikerfamilien studieren, sind es bei Kindern mit mindestens einem Elternteil mit Berufsabschluss, aber ohne Abitur, nur 24 Prozent.

Vgl. "Der Dresdener Bildungsgipfel: von unten betrachtet", Expertise zur sozialen Spaltung im Bildungssystem von Prof. Dr. Klaus Klemm und Matthias Anbuhl.

Nur unter veränderten Rahmenbedingungen kann weitgehende Chancengleichheit aller im Bildungssystem hergestellt werden. Um Bildungsgerechtigkeit zu realisieren, ist es notwendig, im Bildungssystem über aktiv-kompensatorische Elemente zur Verringerung von Herkunftseinflüssen zu verfügen und diese anzuwenden. Außerdem müssen jegliche Ausgrenzungsmechanismen abgebaut werden.

Die GEW macht sich für mehr Chancengleichheit stark. Auf dem Weg dahin fordert die GEW Programme für Kinder und Jugendliche aus einkommensschwachen und bildungsfernen Haushalten. Schon gleich nach der Geburt beginnt sich die Schere der ungerechten Verteilung der Bildungschancen zu öffnen. Daher muss hier die Unterstützung durch den Staat beginnen um den Ansprüchen aller Kinder und Jugendlichen gemäß SGB VIII gerecht zu werden.

Im Wesentlichen muss die Unterstützung in folgenden Bereichen geschehen:

Familie, Kita, Schule, Ausbildung, Hochschule, Weiterbildung

Dazu sind erforderlich:

1. Intensive Beratung und Begleitung der Familien beginnend mit der Geburt eines Kindes (Hebammen, Jugendamt, Sozialamt, ...)
2. Bessere und vergleichbare Ausstattung von Kitas und Schulen – personell und sächlich – auch für Perspektivschulen und DaZ-Zentren
3. Vollständige Lernmittelfreiheit, kostenloser öffentlicher Nahverkehr und kostenloser Eintritt in öffentliche Einrichtungen
4. Kita für alle – gebührenfrei und inklusiv
5. Gebundene Ganztagschulen
6. Eine Schule für alle und angemessene Vorkehrungen für alle, die sie benötigen (UN BRK Art. 24,1)
7. Verankerung eines Sozialfaktors als Kriterium der Mittelvergabe
8. Aufhebung der freien Schulwahl; dabei muss die Schneidung der Einzugsbereiche der Schulen Berücksichtigung finden
9. Stärkere soziale Öffnung der Hochschulen; das betrifft auch die Repräsentation im Lehrkörper einer Hochschule. Außerdem gehören dazu eine Strukturreform des BAföG und die regelmäßige Anpassung der Förderung an die Lebenshaltungskosten
10. Weiterbildung stärken
11. Transparente Information über Förderungsmöglichkeiten und Bildungswege
12. Wertschätzung und Anerkennung aller Bildungswege und Abschlüsse – bessere Durchlässigkeit der Bildungsgänge

Deshalb: Mehr Geld für die Bildung – jetzt!!

Erste Schritte der GEW zur Durchsetzung der Ziele:

- Gründung einer AG beim GLV mit Mitgliedern aus den schulischen und sozialpädagogischen Bereichen
- Vernetzung mit anderen Bildungsträgern und Initiierung bzw. Stärkung vorhandener Bündnisse, um gemeinsame Ziele zu erreichen
- Ermittlung des Ist-Zustands und Entwicklung konkreter Forderungen und Wege zu deren Verwirklichung

Antrag 06

Ausbau des Bereichs Deutsch als Zweitsprache in allen Bildungsbereichen

Die GEW setzt sich für einen Ausbau des Bereichs „Deutsch als Zweitsprache“ in allen Bildungsbereichen ein. Ziel ist die erfolgreiche Integration von geflüchteten und zugewanderten 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. Neben dem Angebot entsprechender Fortbildungen ist es dafür insbesondere erforderlich, zeitliche Ressourcen bereitzustellen, die den Fachkräften die Teilnahme an den Fortbildungen tatsächlich ermöglichen. Erforderlich ist auch eine Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse geflüchteter Kinder, u. a. beim Personalschlüssel der Kindertagesstätten.

Die GEW setzt sich für die Erhaltung und Verbesserung der Qualität der DaZ- und Sprachförderung in der Basis- und Aufbaustufe der DaZ-Zentren sowie für die durchgängige Sprachbildung in der Integrationsstufe bzw. im Regelunterricht als Aufgabe aller Fächer (wie in den Fachanforderungen aller Fächer beschrieben) ein:

- In den Basisklassen sollen höchstens 12 SchülerInnen beschult werden
- In den Basisklassen sollen nur Lehrkräfte unterrichten, die für „DaZ“ qualifiziert sind.
- Es gibt drei verschiedene Möglichkeiten ein DaZ-Zertifikat zu erwerben: Ein viersemestriges Studium, die Möglichkeit die Hausarbeit im Vorbereitungsdienst durch eine Klausur zu ersetzen und die Weiterbildung für ausgebildete Lehrkräfte. Deutsch als Zweitsprache bekommt dadurch nicht den Status eines Unterrichtsfaches. 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.
- SchülerInnen sollten nicht zu früh auf Förderbedarf überprüft werden, da nur eine „doppelte Sprachlosigkeit“ durch Flucht, Trauma oder veränderte soziale Bedingungen besteht. Jedoch sollen vermehrt Sonderschullehrkräfte präventiv an den DaZ-Zentren eingesetzt werden. Der Einsatz der Sonderschullehrkräfte darf dabei nicht auf den Primarbereich beschränkt werden, dazu ist die Zuweisung an Sonderschullehrerstellen entsprechend bedarfsgerecht anzupassen. 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 zu Abschlüssen 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 seit kurzem als Zweitsprache lernen, eingehen können, ist es dringend erforderlich, dass KollegInnen vermehrt die Fortbildungen für das Thema „durchgängige Sprachbildung“ wahrnehmen und besuchen und zwar Lehrkräfte aller Schularten. DSB müsste noch verstärkt als Thema beworben und hilfreiches Material zur Verfügung gestellt werden, z. B. als Ergänzung zu den Fachanforderungen.
- Die SchülerInnen, die die Basisklasse verlassen müssen, besuchen im Anschluss zumeist 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 der Stufen II (4 - 6 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 für eine DSB-Expertise im Regelunterricht ein.

- Die GEW setzt sich dafür ein, dass sogenannte Perspektivschulen, 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. Dafür ist dringend ein Sozialindex zu entwickeln, auf dessen Grundlage die Perspektivschulen ermittelt werden. Der zuletzt entwickelte Perspektivschulindex ist aus Sicht der GEW ungeeignet. Allgemein fordert die GEW eine noch ausgewogenere Verteilung der DaZ-SchülerInnen. DSB kommt ALLEN SchülerInnen zugute.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Angebote für „Deutsch als Zweitsprache“ an den berufsbildenden Schulen ausgebaut 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 zur Verfügung gestellten Wortlisten und die gewährte zusätzliche Vorbereitungszeit sind nicht geeignet, um die Benachteiligung für Schülerinnen und Schüler mit der Zweitsprache Deutsch auszugleichen. Den Schülerinnen und Schülern soll die Gelegenheit gegeben werden, sich früher mit den Texten der Abschlussarbeiten und den darin enthaltenen kulturellen Deutungsmustern auseinanderzusetzen. Denkbar wäre auch eine thematische Auseinandersetzung im Vorfeld.
- 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 für den Ausbau der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich Interkulturelle Bildung und Erziehung ein.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass Schulen und Kitas mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet werden, um insbesondere Eltern nichtdeutscher Herkunftssprache eine Partizipation am Schul- und Kita-Leben zu ermöglichen.

An den Volkshochschulen arbeiten in Schleswig-Holstein in den Deutsch-als-Fremdsprache-Kursen und Integrationskursen Lehrkräfte überwiegend 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 für die hauptberuflich beschäftigten Honorarkräfte abgeschafft werden. Es müssen Arbeitsplätze geschaffen werden, die für qualifizierte Personen attraktiv und zukunftssicher sind.

Antrag 07

Gemeinschaftsschulen nach innen und außen stärken

Schleswig-Holstein hat sich mit der Schulgesetzänderung 2014 für ein zweigliedriges weiterführendes Schulsystem entschieden. Danach ist die Schulart Gemeinschaftsschule neben dem Gymnasium die einzige weiterführende allgemeinbildende Schulart.

Ziel dieses „Zweiwegekonzepts“ von Gemeinschaftsschulen und Gymnasien war es damals, mit dem schulischen Angebot im Land jedem Kind die Möglichkeit zu eröffnen, unabhängig von seiner sozialen Herkunft einen möglichst qualifizierten Schulabschluss zu erlangen, der wiederum den Weg zu einem Berufs- oder Hochschulabschluss ebnet.

Inzwischen ist die Sichtweise verändert. Im Fokus steht nicht die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler, sondern die Betonung der Unterschiedlichkeit der Schularten. Durch Bildungsmaßnahmen wird die vormals angestrebte horizontale Struktur zwischen Gemeinschaftsschule und Gymnasium in eine vertikale verändert.

Ein wesentlicher Schritt in diese andere Rolle der Gemeinschaftsschulen war die Änderung des Lehrkräftebildungsgesetzes und die Abschaffung des Sekundarschullehramts. Mit der Einführung schulartbezogener Lehrämter sollen die zukünftigen Lehrkräfte „passgenauer“ für die Schulart ausgebildet werden. Dabei ist das Gemeinschaftsschullehramt auf eine Ausbildung der Fächer auf dem Niveau der Sekundarstufe I beschränkt. Außerdem stellt die Ministerin Prien klar, dass bei der Ausbildung der Gymnasiallehrkräfte die Fachlichkeit überwiegen soll, während sie für die Ausbildung für Gemeinschaftsschulen einen höheren didaktischen und pädagogischen Anteil für erforderlich hält. Eine Bildungspolitik, die Gemeinschaftsschulen in eine nachgeordnete Rolle zwingt, lehnt die GEW ab. In einem Zweiwegekonzept stehen Gemeinschaftsschulen gleichberechtigt neben Gymnasien.

Um die politische Umsetzbarkeit der Forderungen der GEW für die Gemeinschaftsschulen zu ermöglichen und potenzielle Bündnispartner zu finden, entwickelt der GLV in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe ein Netzwerk zur Stärkung der Gemeinschaftsschulen.

Wenn Gemeinschaftsschulen auch weiterhin auf das Abitur vorbereiten sollen, braucht es für das Lehramt an dieser Schulart eine ebensolche Fachlichkeit wie am Gymnasium. Umgekehrt ist nicht nachvollziehbar, warum am Gymnasium weniger Pädagogik und Didaktik benötigt werden soll.

- Die GEW fordert die Rückkehr zu einer stufenbezogenen Lehrkräfteausbildung.
- Für den Unterricht in den fächerübergreifenden Bereichen Naturwissenschaften und Weltkunde müssen für die erste und zweite Phase der Lehrkräftebildung Ausbildungs- und für die dritte Phase Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen werden.
- Für bereits an der Gemeinschaftsschule tätige Kolleginnen und Kollegen muss ein Personalentwicklungskonzept entwickelt werden, das einen Zugang zum 2. Einstiegsamt ermöglicht.

Anknüpfend an die ursprüngliche Zielvorstellung, mehr Bildungsgerechtigkeit herstellen zu wollen, muss der Personalschlüssel an Gemeinschaftsschulen verbessert werden. Nur eine durch einen wissenschaftlich fundierten Sozialindex bedarfsgerecht ausgestattete Gemeinschaftsschule kann gleichberechtigt neben dem Gymnasium bestehen.

- Die GEW fordert die Zuweisung von Ressourcen auf der Grundlage eines Sozialindex für alle Gemeinschaftsschulen. Ein Bildungsbonus kann dann als zusätzlich bereitgestellte Ressource gegeben werden.
- Die GEW fordert eine deutliche Erhöhung der Differenzierungsstunden.
- Die GEW fordert, dass der Ausfall von Differenzierungsstunden und von Stunden aus der DaZ-Zuweisung zugunsten von Vertretungsunterricht als Unterrichtsausfall erfasst wird.

Viele Gemeinschaftsschulen ohne eigene Oberstufe leiden unter der insbesondere für Eltern unklaren Perspektive hinsichtlich der Anschlussmöglichkeiten für den Besuch einer Oberstufe. Sie wählen daher lieber gleich ein Gymnasium als weiterführende Schule für ihr Kind.

- Die GEW fordert auf der Grundlage bisher vorhandener Kooperationen zwischen Gemeinschaftsschulen ohne eigene Oberstufe und Schulen mit Oberstufe (Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe, Gymnasien und berufliche Gymnasien) die Einrichtung von Oberstufenzentren.

Gemeinschaftsschulen sollen nach § 3 Absatz 7 der Gemeinschaftsschulverordnung als offene Ganztagschulen geführt werden. Um eine bildungsgerechtere Schule zu ermöglichen, müssen die Ganztagskonzepte an den Gemeinschaftsschulen weiterentwickelt werden. Das Nebeneinander von Ganztagsangebot und Schule muss enger verzahnt und verbunden werden hin zu einer gebundenen Ganztagsform.

- Die GEW fordert ein Übergangskonzept hin zu einer Gemeinschaftsschule mit gebundenem Ganztag
- Die GEW fordert die Bereitstellung der dafür notwendigen zusätzlichen Ressourcen und dass dadurch keine Mehrarbeit für die Kolleginnen und Kollegen entsteht.

Antrag 08

Höherer Stellenwert für Ästhetische Bildung

Die GEW Schleswig-Holstein setzt sich dafür ein, dass ästhetische Bildung einen höheren Stellenwert erhält.

Die GEW fordert dazu im Einzelnen:

- den Ausbau des Faches „Darstellendes Spiel“ schon in der Sekundarstufe I,
- dem Lehrkräftemangel in den Fächern Kunst und Musik entgegenzuwirken,
- fachfremd Unterrichtende zu qualifizieren,
- ein Konzept, das das Fach „Gestalten“ fördert und eine Verzahnung zwischen Sekundarstufe I und II ermöglicht.

Antrag 09

Ausstattung verlässliche Grundschule

Der GEW-Landesverband möge sich dafür einsetzen, dass die verlässliche Grundschule deutlich besser ausgestattet wird. Aktuell führt Unterrichtsausfall dazu, dass statt Unterricht nur Betreuung erfolgen kann.

Antrag 10

Diskriminierungsschutz ins Schulgesetz aufnehmen

Die GEW SH möge sich dafür einsetzen, dass der Antidiskriminierungsschutz (ähnlich dem AGG § 13 für Beschäftigte) ins Schulgesetz aufgenommen wird.

Eine mögliche Formulierung könnte unter *Abschnitt 2, Auftrag der Schule, § 4, Pädagogische Ziele, Absatz 7* ergänzend sein:

„Keine Schülerin, kein Schüler und keine Lehrkraft darf wegen der ethnischen Herkunft, äußerer Merkmale, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung bevorzugt oder benachteiligt werden. Einer Benachteiligung ist aktiv entgegenzuwirken.“

Antrag 11

Unabhängige Beschwerdestelle für Diskriminierungen an Schulen einrichte

Die GEW Schleswig-Holstein wird beauftragt, sich für die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle für Diskriminierungen an Schulen einzusetzen. Über die konkrete Ausgestaltung, die Rechte und Aufgaben beschließt der Landesvorstand im Laufe des Jahres 2020.

Antrag 12

Gute Bildung braucht mehr Geld!

I. Ausgangslage

Es gibt in Schleswig-Holstein einige positive Entwicklungen im Bereich der Bildungsfinanzierung, die insbesondere durch die GEW bewirkt worden sind: Stopp beim Stellenabbau im Schulbereich, mehr Stellen im Schul- und Vorbereitungsdienst, Verbesserungen bei der Besoldungsstruktur (u. a. für die Lehrkräfte an den Grundschulen). Durch die Lockerung des Kooperationsverbotes erhält Schleswig-Holstein zusätzliche Finanzen im Rahmen des Gute-Kita-Gesetzes, des Digitalpaktes und für die Gebäudesanierung. Diese positiven Entwicklungen reichen aber bei weitem nicht aus. Das zeigen immer wieder Untersuchungen zu den Bildungsausgaben der Bundesländer, bei denen Schleswig-Holstein durchgängig hintere Ränge besetzt.

2008 fand der „Dresdner Bildungsgipfel“ statt. (https://de.wikipedia.org/wiki/Dresdner_Bildungsgipfel). Dort hat die Bundeskanzlerin gemeinsam mit den MinisterpräsidentInnen u. a. folgende Beschlüsse gefasst:

1. Die Bildungsausgabenausgaben sollten auf 10 % des BIP (7 % für Bildung (Kita, Schulen, Berufliche Bildung, Weiterbildung) und 3 % für Hochschulen und Forschung) gesteigert werden.
2. Das deutsche Bildungssystem sollte qualitativ weiterentwickelt werden, z. B. durch verstärkte Sprachförderung im vorschulischen Bereich, durch Steigerung der ErzieherInnen-Zahl für den vorschulischen Bereich. Weitere Aspekte sind die Absenkung der Zahl der SchulabbrecherInnen sowie die Steigerung der Zahl der Studierenden.

Die GEW (2019) und der DGB (2018) haben untersucht, wie es um die Umsetzung dieser politisch beschlossenen Ziele des „Dresdner Bildungsgipfels“ aussieht. In ihren beiden Gutachten kommen Prof. Klemm und Prof. Schrooten zu dem Ergebnis, dass weder die quantitativen noch (größtenteils) die qualitativen Ziele erreicht worden sind. So beträgt das finanzielle Defizit zwischen der Wirklichkeit und dem Ziel von 10 % des BIP für Bildung, Hochschulen und Forschung – Berechnungen im Auftrag der GEW auf Grundlage der Angaben des Statistischen Bundesamtes - ca. 32 Mrd. Euro (2017).

Seit dem „Dresdner Bildungsgipfel“ sind zusätzlich eine Reihe neuer Aufgaben für die Bildung festgelegt worden, die weder ausfinanziert sind noch im 10 %-Ziel berücksichtigt waren, z. B. in den Bereichen Digitalisierung, Integration und Inklusion.

Darüber hinaus gibt es Mehrbedarfe, die in den o.a. Zahlen nicht enthalten sind. Die KfW-Bankengruppe hat einen Gebäude-Investitionsstau für Kindertagesstätten und Schulen in Höhe von 50,3 Mrd. Euro (2018) berechnet. Für den Bereich Hochschulen und Forschung hat die Kultusministerkonferenz einen Investitionsbedarf von 47 Mrd. Euro festgestellt. Da sich die Finanzierungslücken aber nicht allein auf den bildungspolitischen Status quo beziehen sollen hat die GEW Berechnungen durchführen lassen (Jaich 2017 u. a.), die einen Mehrbedarf von ca. 54 Mrd. Euro konstatieren.

In den nächsten Jahren wird in Deutschland ein Verteilungskampf um die vorhandenen finanziellen Ressourcen entbrennen. Nicht nur im Bereich Bildung, sondern auch auf anderen Politikfeldern wird über finanzielle Mehrbedarfe in der Gesellschaft und in der Politik diskutiert und entschieden werden.

Es wird also für die GEW von größter Bedeutung werden, sich verstärkt dafür einzusetzen, mehr Geld für Bildung durchzusetzen.

II. Forderungen der GEW Schleswig-Holstein

1. Die Verbesserung der Finanzausstattung der öffentlichen Haushalte, insbesondere der von Ländern und Kommunen, ist eine grundlegende Bedingung für eine sozialstaatliche öffentliche Daseinsvorsorge. Geld dafür ist genug da!
2. Wir fordern deshalb eine schrittweise Steigerung der Bildungsausgaben in Richtung 10 %-Anteil am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Dabei ist vorrangig der Bereich besser zu stellen, der bisher benachteiligt worden ist (Schulen).
2. Der aktuell vorhandene Gebäude-Investitionsstau für Neu- und Umbauten sowie für Renovierungen wird schrittweise abgebaut.
3. Bei der Auflösung des Investitionsstaus sind Neu- und Umbauten nicht nach dem Prinzip „so billig wie möglich“ umzusetzen. Vielmehr sind Räume so zu gestalten, dass sie modernen pädagogischen Anforderungen entsprechen. Die Um- und Neubauten sollten in einem partizipativen Prozess gestaltet werden. Bereits vorhandene Konzepte sind zur Verfügung zu stellen. Auch Wartungsaspekte müssen in der Planung berücksichtigt werden. In regelmäßigen Abständen sind die vorhandenen Bildungsgebäude daraufhin zu untersuchen, ob sie weiterhin den pädagogischen Anforderungen genügen und ob sie den gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechen. Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Prinzip, das beim Neu- und Umbau der Gebäude angewandt werden muss.
4. Die in den letzten Jahren neu hinzugekommenen Aufgaben in den Bereichen der Digitalisierung und der umfassenden Inklusion müssen vollständig ausfinanziert werden.

5. Länder und Kommunen brauchen Unterstützung, um Maßnahmen zur Handhabung dieser gesellschaftlichen Herausforderungen zu entwickeln und zu finanzieren. Aus diesem Grunde muss das Kooperationsverbot aufgehoben werden. Dass dies möglich ist, zeigt die Einigung beim Digitalpakt. Die finanziellen Mittel für die notwendige bessere Ausstattung des Bildungswesens können auf allen Ebenen durch Umschichtungen innerhalb der Einzelhaushalte, durch Verschiebung von Steueranteilen hin zu den Ländern und Kommunen, aber auch durch eine gerechtere Steuerpolitik, die Mehreinnahmen generiert, bereit gestellt werden.
6. Die Steigerung der Finanzmittel muss in Schleswig-Holstein eingesetzt werden, um den Bildungsbereich von der KiTa bis zur Weiterbildung quantitativ und qualitativ besser auszustatten. Als **Beispiele** sind zu nennen:
 - **Kinder- und Jugendhilfe**
 - Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation in der Kindertagesstätte und bei der Betreuung in der Schule
 - Erhöhung der Vor- und Nachbereitungszeit
 - Bessere Bezahlung der Fachkräfte
 - Gebührenfreiheit
 - Stärkung der Schulsozialarbeit
 - **Schulen**
 - 110 %ige Unterrichtsversorgung
 - Mehr Doppelbesetzungen in heterogenen Gruppen
 - Verringerung der Arbeitszeit (Pflichtstunden, Entlastungsstunden für besondere Aufgaben der Lehrkräfte, Leitungszeit)
 - Vollständige Finanzierung der Digitalisierung
 - Voll ausgestattete Arbeitsplätze für Lehrkräfte
 - 100 %ige Lernmittelfreiheit
 - **Hochschule und Forschung**
 - Verbesserung der Grundausstattung
 - Mehr Dauerstellen für Daueraufgaben
 - Beendigung des Befristungsunwesens
 - **Weiterbildung**
 - Anhebung der Finanzierung der Volkshochschulen auf den Durchschnitt der Bundesländer
 - Verbesserung der technischen/digitalen Ausstattung
 - Verstärkung der Fortbildung für das digitale Lehren
 - Abbau der prekären Arbeitsverhältnisse

III. Aktivitäten der GEW Schleswig-Holstein zur Umsetzung der Forderungen

Um die im Abschnitt II, Teil 6, genannten Forderungen umzusetzen, ist es für uns als GEW Schleswig-Holstein notwendig, unterschiedliche Aktivitäten auf den Ebenen der Bildungseinrichtungen, der Kreise und des Landes zu entfalten.

Ebene Landesverband

1. Der GEW Landesverband nutzt Gespräche im Landtag und mit Parteien, Äußerungen in der Presse, usw., um anhand konkreter Zahlen immer wieder auf die Unterfinanzierung des Bildungswesens in Schleswig-Holstein aufmerksam zu machen.

2. Dies wird verstärkt im Hinblick auf die Landtagswahlen 2022 durchgeführt, um mehr Geld für die Bildung in den Wahlprogrammen und – noch wichtiger – im Koalitionsvertrag zu verankern.
3. Die Umsetzung der Beschlüsse des „Dresdner Bildungsgipfels“ wird für Schleswig-Holstein anhand der vorhandenen Veröffentlichungen (Gutachten von Klemm und Schrooten, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, usw.) geprüft.
4. Der Einfluss der Stiftungen auf das Bildungswesen in Schleswig-Holstein wird untersucht.
5. GEW-intern werden die Aktivitäten der GEW-Arbeitsgruppe „Bildungsfinanzierung“ in der Wahlperiode 2019 - 2023 fortgesetzt. Dazu gehören z. B.:
 - Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen zu Themenstellungen wie z.B. Steuer- und Finanzpolitik, Privatisierung, Finanzströme, Finanzierung der Bildung, Statistiken, Um- und Neubau von Bildungsgebäuden nach pädagogischen Gesichtspunkten, Ergebnis und Umsetzung des „Dresdner Bildungsgipfels“, usw.
 - Regelmäßige Veröffentlichungen in der E&W („Daten, Zahlen, Fakten“)
 - Beiträge insbesondere für Personalratskonferenzen entwickeln, die Zusammenhänge zwischen bestehenden Problemen an den Schulen und der fehlenden Mittel für Bildung darstellen
 - Kenntnisse über kommunale Haushalte und über den Landeshaushalt entwickeln und bewahren
 - Entwicklung von Argumentationsstrategien und Durchführung entsprechender Schulungen

Alle Ebenen

1. In den nächsten Jahren wird es insbesondere wegen der avisierten Abflachung der Steuermehreinnahmen eine Auseinandersetzung darum geben, wofür Geld ausgegeben werden soll. Deshalb muss die GEW auf allen Ebenen den Vorrang von „Mehr Geld für die Bildung“ thematisieren. Dazu bieten sich z. B. folgende Maßnahmen an:
 - „GEW vor Ort“: Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstandes – insbesondere die Landesvorsitzenden – und der Kreisvorstände besuchen Bildungseinrichtungen und machen der Lokalpolitik und den Medien klar, welche quantitativen und qualitativen Veränderungen „vor Ort“ notwendig sind und dass dafür mehr Geld investiert werden muss.
 - Entwicklung lokaler/regionaler/landesweiter Bündnisse: Entsprechend dem Vorgehen beim „Heider Appell“ werden Gespräche mit potentiellen BündnispartnerInnen geführt, um den gesellschaftlichen Druck zu erhöhen.
2. GEW-Mitglieder thematisieren „vor Ort“ in den Bildungseinrichtungen die Notwendigkeit einer verbesserten Bildungsfinanzierung.

Antrag 13

Schulen brauchen qualifizierte Lehrkräfte

Der Lehrkräftemangel ist bundesweit und auch in Schleswig-Holstein ein gravierendes und zunehmendes Problem. Während das Bildungsministerium 2017 und 2018 Stellenbesetzungsprobleme bei unbefristeten Stellen noch herunterspielt und auch bestreitet, sind zum Schuljahresbeginn 2019 laut Ministerium 259 unbefristet ausgeschriebene Stellen nicht besetzt, beispielsweise in Grundschulen 95 und in Förderzentren 64 Stellen. Viele Schulen im Hamburger Rand oder Westen des Landes schreiben nach Angaben von Kolleg*innen freie Planstellen erst gar nicht aus, da es keine Bewerberinnen für ausgeschriebene Stellen gibt.

Zugleich waren im vergangenen Schuljahr bereits über 1000 Stellen mit Personen ohne volle Lehrerausbildung besetzt. Insbesondere an Grundschulen, Förderzentren und berufsbildenden Schulen können Stellen nicht oder nicht ausbildungsgerecht besetzt werden.

Auch an Gemeinschaftsschulen und Gymnasien gibt es fachspezifisch nicht genügend Bewerber*innen. Die regionalen Unterschiede bei der Stellenbesetzung stellen das Recht auf gleichwertige Lebensverhältnisse in allen Regionen Schleswig-Holsteins und das gleiche Recht auf qualifizierte Bildung für Schülerinnen und Schüler infrage. Der Fachkräftemangel wirkt sich vielerorts erheblich und zusätzlich belastend auf die Arbeitsbedingungen aus.

Die angekündigte Bedarfsanalyse durch das Bildungsministerium lässt weiter auf sich warten. Die GEW fordert die Landesregierung auf, den Lehrkräftebedarf konkret zu ermitteln. Dabei sollten die Daten fachspezifisch erhoben werden. Die verwendeten Parameter (Bevölkerungsprognosen, Lehrer-Schüler-Relation, besondere Bedarfe für Ganztage und Inklusion u. s. w.) sind so frühzeitig zu kommunizieren, dass eine Diskussion und Einflussnahme möglich ist. Zugleich sollte die Landesregierung auch in der Kultusministerkonferenz (KMK) für eine bundesweite Berechnung der Lehrkräftebedarfe bis 2030 eintreten.

Um auch perspektivisch eine ausreichende Zahl an am Lehramt interessierten Studierenden finden zu können, ist es zwingend nötig, den Lehrberuf durch die gesellschaftliche Anerkennung, eine angemessene Bezahlung, mehr Aufstiegsmöglichkeiten, Reduzierung von Aufgaben und weiteren geeigneten Maßnahmen (z. B. Unterstützungssysteme für Lehrkräfte wie Team-Coaching und Supervision) attraktiv zu machen.

Alle Lehrämter mit einer akademischen Ausbildung sind dem zweiten Einstiegsamt der zweiten Laufbahngruppe zuzuordnen, damit ist die Eingangsbesoldung/-vergütung an allen Schularten A 13 Z (Beamtinnen und Beamte) und E 13 (Tarifbeschäftigte).

Die GEW fordert die schnelle Anhebung der für die Lehrkräfteausbildung notwendigen Kapazitäten an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein, um dem bestehenden und weiter anhaltenden Lehrkräftemangel zu begegnen. Die Studienplätze an den Hochschulen sind so auszubauen, dass Studienbeschränkungen (NC) entfallen können.

Dabei ist zu beachten, dass durch geeignete Maßnahmen Lehrkräfte besonders für die dringend benötigten Fächer ausgebildet werden. Auch der Hochschulpakt muss den Ausbau von Studienplätzen fördern. Zudem muss die Qualität des Studiums verbessert werden, damit die Abbruchquote sinkt. Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse von Lehrkräften wird erleichtert. Zudem fordert die GEW, DaZ als Fach anzuerkennen.

Die GEW kritisiert die Lehramtsausbildung für Schularten und fordert die Rückführung der Ausbildung auf Stufenlehrämter. So können Sackgassen vermieden werden. Dass zurzeit beispielsweise WIPO-Masterabsolventen im Lehramt Gymnasien auf Ausbildung und Einstellung warten und zugleich in Gemeinschaftsschulen Seiten- oder Quereinsteiger ausgebildet werden ist personalpolitischer und pädagogischer Irrsinn. Das Studium muss so angelegt werden, dass im Bachelor-Studium pädagogische und fachwissenschaftliche Grundlagen gelegt werden, im Master die stufenbezogenen Inhalte hinzukommen.

Lehramtswechsel müssen erleichtert werden. Diese sind nicht nur als Mittel gegen den Lehrkräftemangel sondern auch als Personalentwicklungsmaßnahme vorzusehen. Personalentwicklung ist eine zentrale Aufgabe des Arbeitgebers. Sie trägt maßgeblich zur Attraktivitätssteigerung des Lehrberufes bei.

Die GEW fordert die Zahl der Plätze im Vorbereitungsdienst (Referendariat) weiter auszubauen. Alle Lehramtsstudierenden mit Masterabschluss sollten einen Ausbildungsplatz erhalten.

Notwendige Sofortmaßnahmen:

Eine bereits genutzte Maßnahme ist die Ausbildung von Quereinsteiger*innen mit einem fachlich geeigneten Hochschulstudium. Außerdem werden Seiteneinsteiger*innen auf nicht besetzbaren Stellen ausgebildet. Beide Varianten sind zahlenmäßig zwar gestiegen aber weiterhin gering. Die GEW fordert die Qualifizierungen sowie die Ausbildungsbedingungen für die Kolleg*innen zu verbessern. Dazu gehört, die Ausbildungsphase so zu gestalten, dass das Nachholen fehlender Ausbildungsinhalte aus dem Studium zu schaffen ist. Dazu ist ggf. auch der Vorbereitungsdienst zu verlängern. Es sind eigene Ausbildungsgruppen für zusätzliche Ausbildungsanteile zu schaffen. Die Unterrichtsverpflichtung ist mindestens im ersten Halbjahr deutlich abzusenken. Die GEW fordert das Bildungsministerium auf, anhand der Bedarfsanalyse landesweit zusätzliche Quer- und Seiteneinsteigerqualifizierungen vorzusehen.

Die Verantwortung für den Lehrkräftemangel liegt bei der Landesregierung, sie darf nicht weiter auf die Schulleitungen und die Schulen abgeschoben werden. Die Personalgewinnung ist eine erhebliche Mehrbelastung v. a. für Schulleiter*innen aber auch für Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen.

Unterricht durch nicht als Lehrkraft ausgebildete oder in Ausbildung befindliche Personen ist eine Notmaßnahme, für die die Politik verantwortlich ist. Auch in diesen Fällen ist den Aushilfskräften eine erfahrene Lehrkraft zur Unterstützung zur Seite zu stellen. Personen, die sich im Unterrichtseinsatz bewähren, ist eine realistische Perspektive zur Nachqualifizierung als Quer- oder Seiteneinsteiger*in anzubieten. Befristungsketten lehnt die GEW ab. Diese gehen zu Lasten der Beschäftigten, der Schüler*innen und der Schulen. Die unterstützenden Lehrkräfte und ggf. die Schulleitungen erhalten eine Pflichtstundenentlastung von zwei Unterrichtsstunden pro Lehrkraft und Fach im Vorbereitungsdienst bzw. pro Seiteneinsteiger*in oder zu betreuender nicht ausgebildeter Lehrkraft. Auszubildende Schulen erhalten einen entsprechenden Ausgleich.

Die GEW fordert die Landesregierung auf, den Anteil nicht in Ausbildung befindlicher Vertretungslehrkräfte durch eine Steigerung der Qualifizierung im Seiten- oder Quereinstieg zu reduzieren. Die GEW fordert die Landesregierung zudem auf zu analysieren, wo bzw. in welchen Lehrämtern und Fächern Maßnahmen analog des Dualen Studiums im berufsbildenden Bereich erforderlich sind. Den Direkteinstieg ohne Masterabschluss lehnen wir für alle Lehrämter ab.

Die GEW fordert, die Ausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten des IQSH deutlich auszubauen. Dazu müssen dem IQSH auf Basis eines auskömmlichen Personalkonzeptes zusätzliche Ressourcen zugewiesen werden. Dieses ist erforderlich für zusätzliche LiV-Kapazitäten, ergänzende Quereinsteiger- bzw. Seitensteiger*innen-Module, für Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Lehramtswechsels oder den Erwerb von zusätzlichen Lehrbefähigungen für einzelne Fächer.

Da aufgrund des Lehrkräftemangels Einstellungen unabhängig von den Fachbedarfen erfolgen mussten und weiterhin erfolgen (Ausschreibungen mit der Fächerkombination: beliebig/beliebig) ist auch auf längere Sicht von erheblichen Qualifizierungsbedarfen im Bereich der Weiterbildung auszugehen. Module im Rahmen eines Lehramtswechsels oder Fachweiterbildungen sollen unabhängig von den Modulen der LiV eingerichtet werden. Die Arbeitsbedingungen für Studienleiter*innen müssen deutlich verbessert werden. Nur so lassen sich genügend Studienleiter*innen für die Arbeit finden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Aufgaben im Nebenamt mit der Unterrichtstätigkeit zu vereinbaren sind.

Die GEW fordert ein Personalentwicklungskonzept auch für das IQSH. Haupt- und nebenamtlichen StudienleiterInnen muss es ermöglicht werden, eine Ausbildung auch für die Sekundarstufe II durchführen zu können.

Die GEW bietet Beratung und Unterstützung für alle Beschäftigten in Schule an und organisiert Quer- und Seiteneinsteiger*innen sowie andere Vertretungslehrkräfte in der jeweiligen Fachgruppe, die der Schulart entspricht in der sie arbeiten. Die Kolleg*innen sind in der Regel tarifbeschäftigt. Die Eingruppierung, Stufenzuordnung und Befristungsdauer sind bei der Einstellung von der jeweils zuständigen Personalvertretung mitzubestimmen.

Antrag 14

Trotz Fachkräftemangels an der Aus- und Weiterbildungsqualität der sozialpädagogischen Fachkräfte festhalten

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Schleswig-Holstein lehnt eine Eingliederung der Vollzeit-Ausbildungen an Berufsfachschulen für Sozialpädagogik und Weiterbildungen an Fachschulen für Sozialpädagogik in das Bundesberufsbildungsgesetz ab.

Zurzeit wird bundesweit eine intensive Diskussion über eine Veränderung der bisherigen ErzieherInnen-Weiterbildung geführt. Die GEW betont an dieser Stelle nochmals: Die von Eltern, Politik und Gesellschaft geforderte gute pädagogische Qualität der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen in den sozialpädagogischen Einrichtungen kann nur durch eine sehr gute Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte und entsprechende Rahmenbedingungen für die Beschäftigten (z. B. Fachkraft - Kind - Schlüssel, Verfügungszeiten, Leitungsfreistellungen, Fortbildungen, etc.) gewährleistet werden.

Die GEW ist deshalb der Meinung, dass es in der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung weiterhin regulierte Abschlüsse mit staatlicher Anerkennung und staatlicher Prüfung geben muss. Das gilt insbesondere für die Erfüllung aller Aufträge der einschlägigen Sozialgesetzbücher, z. B. Kinder- und Jugendhilfe und Bundesteilhabegesetz.

Die GEW Schleswig-Holstein lehnt auch eine auf den Bereich Kita beschränkte Ausbildung ab. Den ausgebildeten Fachkräften müssen auch in Zukunft nach der staatlichen Anerkennung weiterhin alle Felder der Kinder- und Jugendhilfe und angrenzender Arbeitsbereiche offenstehen.

Die GEW fordert darüber hinaus, dass die bisherigen vollzeitschulischen Aus- und Weiterbildungsgänge durch Akademisierung weiterzuentwickeln sind. Das Ziel bleibt die Qualifizierung an Fachhochschulen, so wie es die Beschlüsse der GEW bisher vorsehen.

Die GEW fordert einen institutionalisierten, regelmäßigen Austausch zwischen den an der Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher beteiligten Akteuren, um eine ständige Überprüfung und Weiterentwicklung der Weiterbildung an Fachschulen im Hinblick auf das Theorie-Praxis-Verhältnis zu gewährleisten.

Eine Herabsenkung der Eingangsqualifikationen und eine weitere Deprofessionalisierung durch eine Absenkung der Ausbildungsabschlüsse werden das Problem des Fachkräftemangels nicht lösen, sondern langfristig verstärken. Die viel zu geringe Verweildauer und große Fluktuation im Beruf der ErzieherIn kann im Gegenteil nur durch eine Aufwertung der frühpädagogischen Profession erreicht werden. Dazu zählen vor allem eine deutlich bessere Bezahlung und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und eine damit einhergehende Einstufung in den Deutschen Qualifikationsrahmen Stufe 4 bewirkt genau das Gegenteil. Die derzeitige tarifliche Eingruppierung von ErzieherInnen in die entsprechende Entgeltgruppe S8a im öffentlichen Dienst setzt eine staatliche Anerkennung voraus. Eine fehlende staatliche Anerkennung führt zu einer deutlich schlechteren Eingruppierung der Fachkräfte. Dies ist aus gewerkschaftlicher Sicht vehement abzulehnen.

Zur Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen der Lernenden an Berufsfachschulen und Fachschulen für Sozialpädagogik fordert die GEW, dass die Mittel des Bundesausbildungsförderungsgesetzes aufgestockt werden. Damit alle Lernenden an Berufsfachschulen und Fachschulen BAföG erhalten können, ist ein BAföG-Sozialwesen anzustreben, das eine elternunabhängige Förderung für alle Phasen der Aus- und Weiterbildung (inkl. Praktika) vorsieht. Der Darlehensanteil muss wieder abgeschafft werden, damit junge Menschen nicht länger mit einem Schuldenberg ins Berufsleben starten müssen.

Antrag 15

Tarifarbeit stärken

Die zentrale Aufgabe einer Gewerkschaft als Zusammenschluss von Beschäftigten ist die gemeinsame Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen und höherer Entgelte. Der Erfolg gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen hängt dabei zuvorderst davon ab, wie viele Mitglieder und Beschäftigte die Gewerkschaft für ihre Aktivitäten mobilisieren kann.

Die GEW hat in den letzten Jahren als Gewerkschaft viele Erfolge gefeiert, aber auch Rückschläge einstecken müssen. Als Tarifgewerkschaft hat die GEW in den letzten Tarifrunden des öffentlichen Dienstes ihre Mitglieder gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften mobilisiert.

Im Bereich der Kommunen hat die GEW gemeinsam mit ver.di sehr viele Erzieher*innen und auch andere Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes für Streiks (am eindrucksvollsten im Jahr 2015) mobilisieren können.

Im Bereich der Länder lief die Mobilisierung für gewerkschaftliche Aktionen nicht so erfolgreich. Es gelingt uns insgesamt nur wenige Lehrer*innen für Warnstreiks zu aktivieren. Als GEW in Schleswig-Holstein sind wir im Tarifbereich der Länder durch einen überwiegenden Anteil von verbeamteten Lehrkräf-

ten in unserer tarifpolitischen Handlungsfähigkeit stark eingeschränkt. Aber das eingeschränkte Streikpotential tarifbeschäftigter Lehrkräfte wird nicht ausgeschöpft. Die GEW-Warnstreiks der letzten Jahre sind zu einem großen Teil getragen worden von den Pädagogischen Mitarbeiter*innen an Förderzentren und den sozialpädagogischen Fachkräften des Studentenwerks.

Von den tarifbeschäftigten Lehrer*innen an den Schulen beteiligten sich weniger als 50 Kolleg*innen an den gewerkschaftlichen Warnstreiks während der Tarif- und Besoldungsrunde. Es gelingt der GEW also nicht, einzelne tarifbeschäftigte Kolleg*innen in den Schulen in nennenswerter Zahl für einen Warnstreik zu mobilisieren.

An den Aktionen zur Tarif- und Besoldungsrunde haben sich in den letzten Jahren auch nur wenige Beamt*innen beteiligt. Die GEW hat in den letzten Jahren immer wieder betont, dass es in den Tarifrunden bei den Ländern auch um die Besoldung der Beamt*innen geht.

Dieser Zusammenhang zwischen der Tarifrunde und der ganz oder teilweisen Übertragung auf die Besoldung der verbeamteten Lehrkräfte hat in der Vergangenheit jedoch nicht dazu geführt, dass die Aktionen in der Tarif- und Besoldungsrunde von vielen Beamt*innen unterstützt wurden. Es ist uns nur vereinzelt gelungen, dass außerunterrichtliche Aktionen gemeinsam von Tarifbeschäftigten und Beamt*innen organisiert oder durchgeführt werden.

Es fehlen Strukturen und aktive Kolleg*innen vor Ort, die Aktionen initiieren. In den letzten Tarifrunden haben wir nur in den Orten Aktionen durchgeführt, in denen die aktiven Kolleg*innen der Tarifkommission arbeiten.

Im Bereich der Kommunen ist die Aktionsbereitschaft in der Tarifrunde in der Regel groß. Die GEW kann allerdings aufgrund fehlender Strukturen vor Ort keine landesweite Betreuung der Aktionen gewährleisten.

Trotz der unterschiedlichen Ausgangslage im kommunalen Bereich und im Länderbereich wird deutlich, dass die GEW bei einer flächendeckenden Mobilisierung in ganz Schleswig-Holstein schnell an ihre Grenzen stößt.

Die aktive GEW-Tarifkommission TV-L spielt bei der Planung und Durchführung der gewerkschaftlichen Aktionen in den Tarif- und Besoldungsrunden eine zentrale Rolle. Im Bereich der Kommunen ist es der GEW bisher nicht gelungen, eine kontinuierliche Arbeit einer solchen Kommission auf die Beine zu stellen. Um die Tarifarbeit der GEW zu stärken, müssen wir mehr Kolleg*innen aus unterschiedlichen Regionen für die Mitarbeit in den Tarifkommissionen motivieren.

Die GEW ist im Bereich der Länder die größte gewerkschaftliche Interessensvertretung im Bildungsbereich. Dies geht mit einer großen tarifpolitischen Verantwortung einher. Wenn wir die Interessen der Beschäftigten bei den Ländern erfolgreich vertreten wollen, dann müssen wir dafür sorgen, dass Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in der GEW gemeinsam für Verbesserungen kämpfen.

Wenn die GEW ihre Aktionsfähigkeit in Tarif- und Besoldungsrunden und im Allgemeinen stärken will, dann muss sie sich organisationspolitisch besser aufstellen und eine bessere Einbindung regionaler Aktiver und der Kreisverbände erreichen, sowie die Bedeutung der Tarifarbeit bei den Mitgliedern inhaltlich verankern.

Der Geschäftsführende Landesvorstand der GEW wird beauftragt, ein Konzept zur Stärkung der Tarifarbeit der GEW Schleswig-Holstein zu entwickeln. Dabei sollen folgende Ziele und Aspekte eine wesentliche Rolle spielen:

Ziele:

1. Wir wollen insgesamt mehr Tarifbeschäftigte für ihre Interessen aktivieren.
2. Wir wollen bei den Beamt*innen mehr Bewusstsein für Tarif- und Besoldungsrunden schaffen.
3. Wir wollen die Arbeit der Tarifkommissionen TV-L verbessern und eine Tarifkommission TVÖD neugründen.

Ideen für konkrete Maßnahmen:

Zur Vorbereitung von Tarif- und Besoldungsrunden

- Aktivenkonferenz vor Tarifrunde: Ausarbeitung von detaillierten Aktionsvorschlägen für unterschiedliche Standorte.
- Infos für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte:
 - Was wäre, wenn es die Tarifkommission/die GEW als Tarifgewerkschaft nicht gäbe: Besoldungsentwicklung ohne/mit Tarifverträgen über die Jahre aufzeigen.
 - Texte von Beamt*innen in E&W: „Wie kann ich die Tarifrunde unterstützen?“
 - Vorstellung Aktiver in E&W mit Erwartung an Tarifrunde: „Wenn ich X,Y % mehr Lohn erkämpfe, leiste ich mir...“

Weitere Umsetzungsmaßnahmen

- Erstellung spezifischer Informationen für einzelne Gruppen von Tarifbeschäftigten
 - Angestellte Lehrkräfte
 - Tarifbeschäftigte in Hochschule und Forschung
 - Befristete Beschäftigte
 - Schulassistent*innen
 - Sonderpädagogische Fachkräfte
 - Fachlehrer*innen an Berufsschulen
 - Quer/Seiten/Direkteinsteiger*innen
 - Sozialpädagogische Fachkräfte beim Studentenwerk
- **Entwicklung eines Moduls für Personalratsschulungen**
 - Besonderheiten des Tarifrechtes

- Eingruppierung Beschäftigter in Entgeltgruppen, Tätigkeit und Qualifikation als Kriterium, Tarifvertrag Entgeltordnung-Lehrkräfte (TV EntgO-L)
- „Erfüller“ und „Nichterfüller“, Unterscheidungsmerkmal „Vergleichsbeamt*in“
- Infoblatt/Handreichung „Anerkennung Erfahrungszeit“ für Örtliche Personalräte und Vertrauensleute (Erfahrungsstufen, Anerkennung einschlägige Erfahrung, förderliche Zeiten)
- Schädliche und unschädliche Unterbrechungen von Beschäftigung
- Höhergruppierung
- Paralleltabelle als Ziel
- Streikrecht

Antrag 16

Gleiches Geld für gleiche Arbeit -

Gleiche Bezahlung von tariflich beschäftigten und verbeamteten Lehrkräfte

Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass der finanzielle Abstand zwischen den tarifbeschäftigten Lehrkräften und den verbeamteten Lehrkräften aufgelöst wird.

Antrag 17

Stufengleiche Höhergruppierung im TV-L und im TVöD

Der Landesvorstand möge sich in den Tarifverhandlungen dafür einsetzen, dass Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 TV-L und TVöD stufengleich und unter Anrechnung der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit erfolgen.

Antrag 18

Gleiche Behandlung bei gleicher Abordnungstätigkeit ans IQSH

Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass bei der Entlastung für an das IQSH abgeordnete Lehrkräfte Besoldungsstufe und unterschiedliche Unterrichtsverpflichtung durch einen ausgleichenden Zeitfaktor berücksichtigt werden.

Begründung:

Es gibt Stellen im IQSH, auf die sich Lehrkräfte aus unterschiedlichen Schularten und mit unterschiedlichen Besoldungsstufen bewerben können. So kann es vorkommen, dass für dieselbe Tätigkeit am IQSH eine abgeordnete Lehrkraft A12 und die nächste A15 erhält. Auch die Arbeitszeit wird nicht angepasst. So muss jede abgeordnete Lehrkraft gleich viel fürs IQSH arbeiten (5 Std. Abordnung multipliziert mit

1,75 = 8,75 Zeitstunden) und dies, obwohl eine Grundschullehrkraft mit 5/28 und eine Gymnasiallehrkraft mit 5/25,5 abgeordnet ist. Wenn auch die Kompetenz von Grundschullehrkräften gefragt ist, muss für abgeordnete Stunden ein Ausgleich geschaffen werden.

Antrag 20

Stärkung der Schulsozialarbeit in Schleswig-Holstein

Schulsozialarbeit ist eine vielfältige und z. T. sehr schwierige Aufgabe im Arbeitsumfeld Schule.

- Die KollegInnen vor Ort sind häufig in Teilzeit beschäftigt, weil kein größerer Stellenumfang durch die jeweiligen Anstellungsträger vorgesehen ist.
 - Sie sind in ihrer Profession an vielen Schulen auf sich gestellt und haben keine direkten KollegInnen mit der gleichen Aufgabe.
 - An kleineren Schulstandorten betreuen einzelne KollegInnen mehrere Schulen.
 - Gleichzeitig sind sie für eine große Anzahl an Kindern und Jugendlichen zuständig. Der vom Landesarbeitskreis Schulsozialarbeit empfohlene Personalschlüssel von einer Fachkraft für 150 Kinder bzw. Jugendliche wird in vielen Fällen massiv unterschritten.
1. Die Fachgruppe Schulsozialarbeit beantragt, dass die GEW sich in der anstehenden Tarifrunde zur Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst in 2020 für eine generelle Aufwertung der Tätigkeit von SozialpädagogInnen und ein eigenständiges Tätigkeitsmerkmal für die Schulsozialarbeit auf einem deutlich höheren Entgeltgruppenniveau einsetzt.
 - a) Als ersten Schritt zu dieser Aufwertung fordert die GEW zumindest die Eingruppierung von SozialpädagogInnen mit staatlicher Anerkennung sowie HeilpädagogInnen mit abgeschlossener Hochschulbildung in der Schulsozialarbeit entsprechend der Entgeltgruppe S12.
 - b) Des Weiteren beantragen wir, dass die GEW sich in der anstehenden Tarifrunde und darüber hinaus dafür einsetzt, dass auch andere Beschäftigte, z. B. HeilpädagogInnen, ErzieherInnen, u. a., die als Beschäftigte im Bereich Schulsozialarbeit angestellt sind, Zugang zu einer gleichwertigen Eingruppierung und Bezahlung erhalten. Dazu fordern wir die Verankerung eines tarifvertraglichen Anspruchs auf eine vom Arbeitgeber bezahlte berufsbegleitende Nachqualifizierung. Ohne Nachqualifizierung sollen die Beschäftigten mit einer Berufserfahrung, die der doppelten Länge des fehlenden Ausbildungsteils entspricht, in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert werden wie staatlich anerkannte SozialpädagogInnen. Dabei sind bereits geleistete Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen.
 2. Für eine dauerhafte rechtliche und finanzielle Absicherung von Schulsozialarbeit beantragt die Fachgruppe, dass die GEW sich für eine Verankerung von Schulsozialarbeit im Sozialgesetzbuch (SGB) VIII einsetzt.
 3. Unter Bezug auf Punkt 1 beantragt die Fachgruppe, dass die GEW sich dafür einsetzt, dass im Rahmen der Entwicklung eigenständiger Tätigkeitsmerkmale für die Schulsozialarbeit seitens der zuständigen Ministerien eine Ausdifferenzierung derselben im Verhältnis zur Schulassistenz vorgenommen wird. Dabei sollen derzeit im Bereich tätige Beschäftigte beteiligt werden und die Standards für Schulsozialarbeit des Landesarbeitskreises Schulsozialarbeit berücksichtigt werden, insbesondere die Regelungen zur Dienst- und Fachaufsicht.

Antrag 21

Es ist Zeit für mehr Zeit. Pflichtstunden der Lehrkräfte senken!

Die Rahmenbedingungen in den Schulen haben sich verändert. Der Anteil der außerunterrichtlichen Tätigkeiten von Lehrkräften ist massiv gestiegen. Seit vielen Jahren kommen ständig neue Aufgaben für Lehrkräfte dazu – ohne Ausgleich. Die Unterrichtsverpflichtung wurde nicht entsprechend reduziert. Dadurch leidet die Qualität des Unterrichts!

All das wirkt sich auf die Lern- und Arbeitsbedingungen in der Schule aus. Lehrerinnen und Lehrer können unter diesen Umständen der heterogener gewordenen Schülerschaft nicht gerecht werden.

Die zu hohen Arbeitszeiten der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den anderen Beamtinnen und Beamten und die damit verbundenen Belastungen sind wissenschaftlich belegt. Zuletzt wurde dies in den niedersächsischen Arbeitszeit- und Arbeitsbelastungsstudien nachgewiesen.

Das betrifft insbesondere Teilzeitkräfte, die deutlich überproportional belastet sind. Viele Teilzeitkräfte haben aber gerade ihre Stundenzahl (mit Verzicht auf Gehalt und Pension) reduziert, um die Belastungen noch ertragen zu können oder um noch Qualität gewährleisten zu können.

In Schleswig-Holstein hat die Statuserhebung zur Lehrkräftegesundheit gezeigt: Die Lehrkräfte leiden unter den enormen Belastungen. Arbeit in der Schule darf nicht krank machen!

Wer gute Bildung will, muss die Arbeitsbelastungen der Lehrkräfte senken!

Die Lehrerinnen und Lehrer brauchen mehr Zeit für:

- Guten Unterricht
- Klassenleitung und Elternarbeit
- Schulleitungs- und Koordinierungsaufgaben
- Korrekturen und Prüfungen

Deshalb fordern wir von der Landesregierung Schleswig-Holstein:

- Reduzierung der Pflichtstundenzahl in allen Schularten
- Erhöhung der Ausgleichsstunden und Einführung von Entlastungsstunden
z. B. für Klassenlehrkräfte, Korrekturzeiten und Team- und Beratungsstunden
- Schluss mit ständiger Mehrarbeit
- Keine zusätzlichen Aufgaben ohne Ausgleich
- Entlastung von Verwaltungstätigkeiten

Die GEW Schleswig-Holstein wird zur Durchsetzung dieser Ziele in den kommenden Jahren die Kampagne „Pflichtstunden runter – Entlastungen rauf“ fortsetzen und intensivieren. Dabei geht es darum sowohl die Teilzeitbeschäftigten in den Blick zu nehmen und Entlastungen durchzusetzen, wie auch dafür

zu sorgen, dass Kolleginnen und Kollegen den Ruhestand ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen erreichen und ihre pädagogische Arbeit zufriedenstellend bewältigen können.

Antrag 22

Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen fördern!

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen in Schleswig-Holstein wird bei Weitem noch nicht ausreichend beachtet. So wird das Arbeitsschutzgesetz auch nach über 20 Jahren vom Arbeitgeber nicht umfassend umgesetzt. Aus den von der GEW-Niedersachsen in Auftrag gegebenen Untersuchungen zu Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung, die auch in Schleswig-Holstein zutreffen, wird deutlich, dass es große Belastungen für die Gesundheit der Lehrkräfte gibt.

Schulgebäude entsprechen oft nicht den Anforderungen. Immer wieder werden Gebäude entdeckt, die gesundheitliche Gefahren z. B. durch Schimmel, Asbest usw. bergen. Viele Schulgebäude sind über Jahrzehnte von den Schulträgern nicht gepflegt und saniert worden, so dass jetzt ein riesiger Sanierungsstau entstanden ist.

Außerdem genügen viele Gebäude überhaupt nicht den Anforderungen, die man an sie durch eine veränderte pädagogische Situation (z.B. Inklusion) stellen muss. Auch dies belastet Lehrkräfte in ihrer täglichen Arbeit enorm. Es gibt Raumkonzepte, die modernen pädagogischen und gesellschaftlichen Anforderungen Rechnung tragen. Neue Schulgebäude sind entsprechend zu planen, dabei muss das Personal, das diese Räume nutzen soll, miteinbezogen werden.

Folgende Forderungen sollen dabei im Mittelpunkt stehen:

- **Verankerung des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Ausbildung von Lehrkräften (1. und 2. Phase)**

Dazu gehören die relevanten Bestimmungen des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzgesetz, z. B. Gefährdungsbeurteilung), die in den Schulen Schleswig-Holsteins immer noch kaum beachtet werden. Dabei müssen auch z. B. ausreichende Pausen, arbeitsfreie Tage (z. B. am Wochenende) und die Selbstfürsorge thematisiert werden.

Das Thema Gesundheitsschutz wird nicht erst dann relevant, wenn Mitarbeiter*innen schon mehrere Jahre in ihren Berufen arbeiten und gesundheitliche Probleme bekommen. Vielmehr sollte Gesundheitsschutz von Beginn der Ausbildung an mitgedacht werden. Hierbei sollten allerdings nicht nur Aspekte im Vordergrund stehen, die Arbeitnehmer*innen selbstständig umsetzen müssen (Verhaltensprävention), sondern auch die Verhältnisprävention einbezogen werden.

- **Das Land Schleswig- Holstein als Arbeitgeber der Lehrkräfte ist in Bezug auf den Gesundheitsschutz stärker in die Verantwortung zu nehmen, so dass es seinen Verpflichtungen nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Fürsorgepflicht nachkommt. Verbindliche Standards und entsprechende Gesetze müssen eingehalten werden**

Angebote wie Coaching, Fortbildungen zu Zeit- und Selbstmanagement oder Entspannungstechniken als Mittel zur Selbstfürsorge durch die Arbeitnehmer*innen können nicht die alleinige Lösung in Sachen Gesundheitsschutz sein. Vielmehr suggerieren diese Angebote, dass zum Beispiel

die Vorbeugung vor Überlastung alleine durch eine Verhaltensanpassung durch die Arbeitnehmer*in selbst zu bewerkstelligen sei.

Stattdessen sollte Gesundheitsschutz grundsätzlich durch die Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, personelle, räumliche und sonstige Ausstattung, etc. gegeben sein. Dazu muss auch eine durch den Arbeitgeber organisierte und dauerhafte Supervisionsmöglichkeit zählen. Die Verantwortung hierfür liegt beim Arbeitgeber. - Dann können oben angeführte Angebote als Ergänzung genutzt werden.

- **Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auch im Schulbereich umsetzen**

Im Februar 2015 wurde die Vereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement für alle Landesbehörden zwischen dem Land Schleswig-Holstein, dbb und DGB geschlossen. Seitdem ist im Schulbereich wenig passiert.

In fast 5 Jahren sind lediglich die Statusabfrage erfolgt und Beratungskräfte für BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) eingesetzt und eine Dienstvereinbarung mit dem HPR zu BEM geschlossen worden. Es ist Geld für Lärmschutzmaßnahmen zur Verfügung gestellt worden, das aber nur vereinzelt von den Schulträgern angefordert worden ist. Das ist viel zu wenig!

In der BGM-Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz sind weitere Maßnahmen vorgesehen. So liegen weiterhin keine Zahlen zu Fehlzeiten und Frühpensionierungen vor, die Aufschluss geben könnten.

Die Feinanalyse, Mitarbeitergespräche sind überhaupt noch nicht erfolgt. Maßnahmen gegen die Belastungen, die in der Statusabfrage mehr als deutlich zu Tage traten, sind noch gar nicht ergriffen worden.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen, die in anderen Landesbehörden teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet werden, werden im Schulbereich nicht anerkannt. Im Gegenteil: Sportangebote nach Unterrichtschluss, die von Kolleg*innen selbst organisiert werden, werden im Falle eines Unfalls nicht als Dienstunfall anerkannt, sondern gelten als Privatsache.

- **Einschränkung der Zeiten der Erreichbarkeit von Lehrkräften außerhalb des Unterrichts**

Nicht selten wird von Lehrkräften seitens ihrer Vorgesetzten erwartet, dass sie auch noch spät am Abend oder morgens früh z. B. per Mail erreichbar sind, damit z. B. Vertretung kurzfristig organisiert werden kann. Diese „Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit“ ist gesundheitsschädlich und verschärft den work-privacy-conflict, dem Lehrkräfte ohnehin in besonderem Maße ausgesetzt sind. Hinzu kommt, dass die Lehrkraft sich dann im Vertretungsfall auch noch vorbereiten muss. Es muss deshalb verbindliche Zeiten geben, zu denen Lehrkräfte kontaktiert werden dürfen.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Das Angebot an Beschäftigte in Bildungseinrichtungen ein BEM- Verfahren durchzuführen, wird noch nicht überall umgesetzt. Das Ministerium muss Schulleitungen entsprechend fortbilden und auf die Einhaltung der Bestimmungen achten. Dafür brauchen Schulleitungen mehr Entlastung.

- **Präsentismus entgegenreten**

Die Statusabfrage hat auch gezeigt, dass Lehrkräfte zur Arbeit gehen, obwohl sie krankheitsbedingt zu Hause bleiben müssten. Die Ursachen dafür sind u.a. Zeitdruck durch Klassenarbeiten, Prüfungen und die immer noch zu geringe personelle Ausstattung der Verlässlichkeit an Grundschulen. Auch hier helfen nur mehr Lehrkräfte, die im Krankheitsfall vertreten können. Dafür müssen Planstellen bereitgestellt werden.

- **Betriebsärztlichen Dienst mit ausreichend Personal ausstatten**

Für alle ca. 30.000 Lehrkräfte in Schleswig-Holstein steht eine Betriebsärztin zur Verfügung. Das ist nicht genug. Das Ministerium stellt dafür 2300 Stunden im Jahr zur Verfügung. Es müsste nur für die Grundbetreuung mehr als das Doppelte geben. Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt es überhaupt nicht. Insgesamt gibt es einen Bedarf von ca. 7 Planstellen. Hier muss der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben erfüllen.

- **Schulträger in die Pflicht nehmen**

Ein Teil der Schulen ist in einem so schlechten baulichen Zustand, dass gesundheitliche Gefahren nicht ausgeschlossen werden können. Hier muss das Land Schleswig-Holstein die Schulträger in die Pflicht nehmen und mit ihnen zu verbindlichen Vereinbarungen kommen, so dass ein wirksamer Schutz für Lehrkräfte, anderes Personal und Schüler*innen in den Schulen sichergestellt ist. Die Personalräte auf allen Ebenen sind in Beratungen mit einzubeziehen, ihre Mitbestimmungsrechte sind zu beachten.

- **Einrichtung von Pausenräumen für Beschäftigte in Schulen, die eine echte Erholung zulassen**

Personalräume („Lehrerzimmer“) erfüllen die Anforderungen an einen Pausenraum nach dem Arbeitsschutzgesetz nicht. Benötigt wird ein Pausenraum, der eine echte Pause ohne Störungen ermöglicht. Es sind auch z.B. für alle Lehrkräfte und anderes pädagogisches Personal Sitzgelegenheiten in ausreichender Anzahl bereitzustellen.

- **Einrichtung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte an Schulen mit entsprechenden Büromöbeln, Computern usw.**

Es gibt in vielen Schulen immer noch zu wenige Computer, die von Lehrkräften genutzt werden können. Meistens fehlen auch die entsprechenden Büromöbel.

Deshalb sind die gesetzlichen Vorgaben zur Einrichtung von Arbeitsplätzen einzuhalten. Personalräte sind dabei mit einzubeziehen.

- **Lärmschutz, Lichtverhältnisse verbessern**

Die Statusabfrage hat gezeigt, dass viele Lehrkräfte unter mangelndem Lärmschutz und schlechten Lichtverhältnissen leiden. Hier ist dringend Verbesserungsbedarf. So sind alle Räume mit entsprechendem Schallschutz auszustatten.

Die LDV fordert deshalb den Geschäftsführenden Landesvorstand der GEW Schleswig-Holstein auf, sich weiterhin für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen einzusetzen und entsprechende Aktionen zu unternehmen.

Dazu gehören:

- weitere Fortbildung der Personalräte, die entsprechende Forderungen stellen können
- Veranstaltungen zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für alle Mitglieder
- Versendung von Infos an Schulen (Flyer zu einzelnen Themen, Infobroschüren usw.)
- Angebot von Gesundheitsthemen für Personalversammlungen
- in Gesprächen mit Ministerium und Staatskanzlei auf Missstände/Mängel hinweisen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte öffentlich thematisieren, z. B. durch Berichte in der E&W, Homepage oder kurze Statements in den sozialen Medien
- Darüber hinaus wird der Geschäftsführende Landesvorstand beauftragt, eine Kampagne vorzubereiten und anschließend in der ersten Hälfte 2020 durchzuführen, bei der KollegInnen über die GEW mit „Überlastungsanzeigen“ auf die Probleme des unzureichenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufmerksam machen.

Antrag 23

Verlässlichkeit an Schulentwicklungstagen: Schulentwicklungstage an Grundschulen mit denen anderer Schularten gleichstellen

Der GEW-Landesverband möge sich dafür einsetzen, dass Schulentwicklungstage an Grundschulen unter den gleichen Voraussetzungen wie an den anderen Schularten stattfinden können.

Problem: An den Grundschulen gilt die Verlässlichkeit. Deshalb muss jede Grundschule dafür Sorge tragen, dass eine Betreuung stattfindet. Diese Aufgabe erfolgt durch Lehrkräfte oder pädagogisches Personal der Schule.

Die betreuenden Personen können deshalb nicht am Schulentwicklungstag teilnehmen. Schulentwicklung betrifft jedoch die ganze Schule. Deshalb müssen auch alle Lehrkräfte und pädagogisch Tätige mitwirken können.

Forderung:

Aufhebung der Verlässlichkeit an Schulentwicklungstagen.

Antrag 24

Bildung in der Digitalen Welt

1. Allgemeines
2. Bildungspolitische Entwicklungen in Bezug auf die Digitalisierung
3. Mindeststandards für das Lernen in der digitalen Welt
4. Erreichbarkeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz
5. Datenschutz und Rechtsicherheit
6. Technische Ausstattung und Administration
7. Arbeitsplatz, Software und Content
8. Fortbildungen und Mediacurriculum
9. Anforderungen Digitalisierung an die Erwachsenenbildung/Weiterbildung
10. Blended Learning
11. Digitale Medienkonzerne
12. Digitale Agenda an den Hochschulen
13. Erste Handlungsschritte der GEW SH

1. Allgemeines

Die Digitalisierung nimmt fortschreitend Einfluss auf die Lebens- und Arbeitswelt. Digitale Medien wirken sich auf Lehr- und Lernprozesse in allen Bildungseinrichtungen aus. Bildung hat die Aufgabe Kompetenzen zu vermitteln, die es jungen Menschen ermöglicht den Anforderungen der digitalen Welt gerecht zu werden.

Die Herausforderung besteht darin, die Chancen des Einsatzes digitaler Medien zu berücksichtigen und die Gefahren nicht außer Acht zu lassen.

2. Bildungspolitische Entwicklungen in Bezug auf die Digitalisierung

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat mit der Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ im Dezember 2016 ein Handlungskonzept vorgelegt. Die damalige Präsidentin der KMK betonte, dass der damit angestoßene Prozess eine ständige Aufgabe sei. Erste Eckpunkte für einen Digitalpakt Schule wurden im Jahr 2017 auf den Weg gebracht. Im März 2019 wurde die Bund-Länder-Vereinbarung für den Digitalpakt Schule verabschiedet. Damit soll Folgendes erreicht werden: „Schulen müssen deshalb überall auf schnelles Internet zurückgreifen können und sollten über entsprechende Anzeigege-
räte wie interaktive Whiteboards verfügen. Lehrerinnen und Lehrer müssen gut qualifiziert sein, um digitale Medien nutzen und digitale Kompetenzen vermitteln zu können. Mit dem DigitalPakt Schule bringen Bund und Länder beides entscheidend voran.“

In Schleswig-Holstein (SH) gibt es seit 2010 ein medienpädagogisches Landeskonzept und die Digitale Agenda. Der Umgang mit digitalen Medien ist inzwischen in allen Fachanforderungen fester Bestandteil. Themen der Landesregierung in Bezug auf die Digitalisierung sind außerdem:

- eine einheitliche Schulverwaltungssoftware,
- die digitale Infrastruktur und Ausstattung der Schulen,
- ein einheitliches Schulportal (eine Bildungscloud für Schulen),
- zentralisierte Betreuung der schulischen IT,
- kommunale Medienentwicklungsplanung für Schulträger,

- digitale Bildung und Datenschutz.

In Bezug auf den Digitalpakt Schule begann in SH das Antragsverfahren für die Mittel im August 2019. Außerdem wurde durch das IQSH eine Fortbildungsinitiative für den Umgang mit digitalen Medien im Fachunterricht auf den Weg gebracht.

3. Mindeststandards für das Lernen in der digitalen Welt

In Bezug auf den Digitalpakt forderte die GEW-SH im März 2019 die Landesregierung auf, Mindeststandards für das Lernen in der digitalen Welt an Schulen festzulegen. Die GEW hält es für richtig den größten Teil der Mittel aus dem „Digitalpakt Schule“ den Schulen zur Verfügung zu stellen, die über keine oder eine geringe Ausstattung mit digitalen Medien verfügen, damit diese die Mindeststandards erfüllen können. Aber auch Schulen der Schulträger, die sich schon auf den Weg gemacht haben, um die Schulen gut für das Lernen in der digitalen Welt auszustatten, müssen angemessen berücksichtigt werden, damit sie sich weiterentwickeln können. Die Schulträger dürfen aus ihrer Pflicht zur Ausstattung von Schulen auch über die fünf Jahre hinaus nicht entlassen werden.

Die GEW begrüßt die Idee eines kommunalen Medienentwicklungsplanes, der die pädagogischen Medienkonzepte der Schulen, technische Ausstattungskonzepte, Supportkonzepte und ein Finanzkonzept als Bausteine enthält.

Für eine sinnvolle Verteilung der Mittel sind sowohl die technischen Konzepte der Schulträger (Sicherstellung der Wartung, AnsprechpartnerInnen für Schulen, Vernetzung, kompatible Geräte) als auch pädagogische Konzepte der Schulen zum Einsatz digitaler Medien erforderlich. Dabei ist aber auch das Land in der Pflicht. Es müssen ausreichend Fortbildungen für den Umgang mit Hardware und den Einsatz von digitalen Medien im Fach angeboten werden. Insbesondere müssen aber auch Schulen bei der Entwicklung ihrer individuellen Konzepte begleitet, beraten und entlastet werden.

4. Erreichbarkeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die zunehmende Digitalisierung und die Nutzung digitaler Kommunikation wirken sich bereits heute erheblich auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus. Es ist davon auszugehen, dass sich dieses noch deutlich verstärkt. Daraus resultieren neue Anforderungen an die Regelungen zur Arbeitszeit. Zeitlicher und räumlicher Entgrenzung der Arbeit muss begegnet werden, um dem Gesundheitsschutz und den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen gerecht zu werden. Dazu kommt eine ständige Verdichtung der Aufgaben.

Die GEW SH sollte unter Berücksichtigung bereits existierender Untersuchungen zur Arbeitsverdichtung und Entgrenzung der Arbeit durch die Digitalisierung der Arbeitswelt eine wissenschaftliche Untersuchung initiieren.

Die Personalräte sollten sich auf allen Ebenen für Regelungen einsetzen, die die Beschäftigten durch entsprechende Vorgaben vor zusätzlicher Entgrenzung und Arbeitsverdichtung schützen.

Bezüglich der rechtlichen Einschätzung zur Nutzung von SchulCommSy, Iserve und anderen Kommunikationsplattformen verweist die GEW auf die umfangreiche FAQ-Liste des Unabhängigen Landes-zentrums für Datenschutz (ULD) und verbreitet den Link (<https://www.datenschutzzentrum.de/bildung/>) auf der Homepage und in der Mitgliederzeitschrift.

5. Datenschutz und Rechtssicherheit

Die Gewährleistung des Datenschutzes ist die elementare Voraussetzung für eine gelungene und angemessene Bildung in der digitalen Welt, noch vor der Nutzung digitaler Endgeräte und der Erstellung eines Konzepts zur Medienbildung.

Lehrkräften muss Rechtssicherheit gewährt werden, wenn digitale Medien erfolgreich und nachhaltig in den Unterricht implementiert werden sollen. Verantwortlichkeiten in rechtsunsicheren Situationen dürfen nicht auf Lehrkräfte abgewälzt werden.

6. Technische Ausstattung und Administration

Besonders in diesem Bereich zeigt sich, dass die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen mit zunehmender Digitalisierung ohne die Bereitstellung spezieller Ressourcen in hohem Maße beeinflusst wird – zum Beispiel wenn Lehrkräfte als Systemadministratoren Technik warten, für die eigentlich Fachleute zuständig sein müssten.

- Die technische Ausstattung der Schulen ist sehr unterschiedlich, genau wie die Wartungsintensität und die Verteilung der Aufgaben. Hier ist eine Entlastung der Lehrkräfte dringend nötig; schulalltagstaugliche IT-Lösungen müssen her, genau wie personelle Ressourcen für Wartung und Administration. Der grundlegende technische Support muss durch die Schulträger oder das Land erfolgen.
- Um die Unterschiede in der Ausstattung auszugleichen, bedarf es eines landesweiten Medienkonzeptes mit expliziten Mindeststandards für Ausstattung, Personal und Fortbildung.
- Innerhalb der GEW sollte erfragt werden, wie die Situation in anderen Bundesländern aussieht und welche Positionen, Forderungen und Konzepte die anderen GEW-Landesverbände erarbeitet haben.

7. Arbeitsplatz, Software und Content

LehrerInnen brauchen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte IT, da nur diese die Vor- und Nachbereitung bzw. das Lehren in einem digitalisierten Kontext ermöglicht. Es darf nicht sein, dass Lehrkräfte dafür selbst bezahlen müssen.

Dabei geht es nicht nur um zur Verfügung gestellte Hardware, also digitale Endgeräte, sondern auch um die Bereitstellung von sicheren Softwarelösungen.

Im Bereich Software und Content gibt es eine große Menge an Wildwuchs. Die Kolleginnen und Kollegen an den Schulen sehen sich einer inhaltlich, qualitativ und rechtlich unübersichtlichen Flut an Angeboten gegenüber.

- In der Praxis erweist sich als besonders dringendes Problem im Umgang mit Lernsoftware und Lernplattformen, dass Datenschutzfragen nicht oder nur unzureichend geklärt sind. Hier muss vom Land Rechtssicherheit geschaffen werden.
- Die Angebote bei Software und Content sind völlig unübersichtlich und unkontrolliert, eine vernünftige Sichtung und Bewertung ist in der Arbeitszeit von den Kolleginnen und Kollegen nicht zu leisten. Auch hier ist das Land in der Pflicht, etwa durch Zertifizierung, durch eine eigene Software-Mediathek oder durch eigene Angebote, für verlässliche Qualitätskontrolle zu sorgen. (vgl. Liste der empfohlenen, genehmigten Schulbücher)
- Mittel der Schulträger dürften nur für entsprechend zertifizierte Software verwendet werden.

- Organisierter kollegialer Austausch über Erfahrungen mit Software und Content kann den Kolleginnen und Kollegen Arbeit abnehmen und erleichtern.
- Das IQSH braucht deutlich mehr Ressourcen für die individuelle Medienberatung der Schulen.

8. Fortbildungen und Mediencurriculum

Da die Voraussetzungen in den Kollegien sehr heterogen sind, müssen die Fortbildungen den individuellen Ansprüchen und Bedarfen gerecht werden. Die existierenden Angebote sind zum Teil wenig nachhaltig.

- Es braucht zeitliche Ressourcen für Fortbildungen, die im Idealfall ortsnah angeboten werden. Die Fortbildungszeit muss auf die Arbeitszeit angerechnet werden.
- Fortbildungen müssen kostenfrei sein.
- Intensivkurse könnten Kolleginnen und Kollegen, die sich erst wenig mit digitalen Medien beschäftigt haben, schnell auf einen besseren Stand bringen.
- In der Dienstvereinbarung zwischen Bildungsministerium, IQSH und Hauptpersonalrat (Lehrkräfte) zur Fort- und Weiterbildung sollte dieser Aspekt eine stärkere Berücksichtigung finden.
- Die Modellschulen müssen Zeitressourcen für die diversen Schulbesuche bekommen, da sie fortbildend tätig werden.
- Digitales Lernen sollte in allen Phasen der Lehrkräftebildung, vor allem auch schon im Studium, ein fester Bestandteil sein.

Die GEW fordert die Erstellung eines Mediencurriculums mit Lernzielen und unter Nennung konkreter Inhalte wie z.B. Robotik, Programmieren, Anwendung und Erstellung von Office-Anwendungen wie PowerPoint bzw. Keynote und kritischer Umgang mit digitalen Medien (Fotomanipulationen, Fake News, usw.).

9. Anforderungen Digitalisierung an die Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Von der Nutzung digitaler Medien für das Arbeiten und Lernen bleiben die vielen Menschen ausgeschlossen, die nicht über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, diese Medien anzuwenden. Um der digitalen Spaltung der Gesellschaft entgegenzutreten, müssen insbesondere die Volkshochschulen technisch entsprechend ausgestattet werden (digitale Ausstattung der Seminar- und Unterrichtsräume, WLAN mit Zugang zum breitbandigen Netz, Beamer, Computer bzw. Tablets, Virt.R, Lehr- und Simulationsprogramme u. ä. m.) und in die Lage versetzt werden, niedrigschwellige und kostengünstige Angebote bereitstellen zu können.

Von staatlicher Seite herrscht eine Tendenz vor, die Zukunft der Weiterbildung einseitig im E-Learning zu sehen und Investitionen darauf zu konzentrieren. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass dafür hohe Anforderungen an Anschlusswissen und Selbstorganisation bestehen. Für eine Vermittlung von Empathie, Kreativität und Teamfähigkeit sind direkte Kommunikation und Interaktion unabdingbar. Blended Learning hat sich dagegen in der Weiterbildung bewährt. Die Entwicklung solcher Konzepte und deren Umsetzung inklusive der erforderlichen Infrastruktur ist zeit- und kostenintensiv.

Die Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung müssen ein breites Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für das digitale Lehren und Lernen erhalten. Dafür ist ihnen genügend Zeit einzuräumen. Dies gilt auch für nicht fest angestellte Dozent*innen der Weiterbildung/Erwachsenenbildung, für die solche Angebote kostenlos sein müssen.

Die Erwachsenenbildung soll die Menschen befähigen, selbstbestimmt und souverän mit digitalen Medien umgehen zu können und den Prozess der Digitalisierung im Sinne einer Humanisierung von Arbeit und Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Daher ist die Entwicklung und Durchführung von Erwachsenenbildungsangeboten von der Landesregierung besonders zu fördern, die diese Ziele in der politischen Bildung verfolgen oder sie in die berufliche/digitale Bildung integrieren.

All diesen erforderlichen Maßnahmen steht bisher vor allem die Unterfinanzierung der Volkshochschulen insbesondere durch die Landesregierung im Wege. Im Ländervergleich nimmt SH dabei den untersten Platz ein. Mittelfristig ist daher die Anhebung auf den Durchschnitt der Länderförderungen einzufordern.

Die Kommunen und Gebietskörperschaften sind gefordert, sich als Träger angemessen an der Finanzierung der notwendigen Ausstattung ihrer Volkshochschulen zu beteiligen.

10. Blended Learning

Auch Lernen in der digitalen Welt findet auf der Ebene der Bindung bzw. der Beziehung statt. Deshalb kann und darf das "blended learning" bzw. der "switched classroom" nur eine von vielen Methoden sein und darf nicht zum Einsparungsmodell bei der Einstellung von Lehrkräften bzw. ein Auffangbecken für nicht zu besetzende Lehrerstellen sein.

Auch dürfen die enormen Kosten für die digitale Technik nicht dazu führen, dass weniger LehrerInnen eingestellt werden.

11. Digitale Medienkonzerne

Bei der Auswahl der digitalen Endgeräte ist sicherzustellen, dass der Einfluss der digitalen Medienkonzerne, wie zum Beispiel Apple, Edding, Microsoft, Bertelsmann, Google und andere auf die Schulen ausgeschlossen wird.

12. Digitale Agenda an den Hochschulen

Auch an Hochschulen hat es durch die Digitalisierung bereits weitreichende Veränderungen gegeben: Es gibt ein Online-Vorlesungsverzeichnis und einen Bibliothekskatalog, Noten werden online eingetragen und von Studierenden eingesehen, die Entscheidung, auf welche Hochschule man geht, kann über deren Homepagepräsentation geschehen und die Lehrveranstaltungen erfolgen zwar vielfach noch nicht voller digitaler Tools oder digitalisiert, aber greifen in vielen Fällen auf Learning Management Systeme o. ä. zurück. Auch für die Forschung haben sich viele neue Möglichkeiten ergeben, z. B. zur internationalen Zusammenarbeit, da Kommunikation über digitale Medien vereinfacht wird und leichter an gemeinsamen Dokumenten, Daten und somit Projekten gearbeitet werden kann. Literatur ist in vielen Disziplinen sehr viel leichter zugänglich und auch im Bereich der Forschungsdaten gibt es gerade viel Bewegung.

Dass bei all diesen Prozessen auch Herausforderungen entstehen, ergibt sich von selbst. Vielen geht die Digitalisierung der Hochschulverwaltung nicht schnell genug, die technische Infrastruktur für digitale Lehre ist nicht vorhanden oder nicht aktuell – und wer soll digitale Lehre überhaupt anbieten, wenn Lehrende nicht darin fortgebildet und unterstützt werden?

Arbeitsbedingungen von HochschulmitarbeiterInnen

Im Hochschulbereich lässt sich durch die Digitalisierung eine Verschärfung der sowieso schon zeitlich und räumlich entgrenzten Arbeit feststellen. Häufig wird sowohl von Vorgesetzten als auch von Studierenden eine ständige Erreichbarkeit erwartet, was den sowieso schon hohen Arbeitsdruck noch verschärft. Hier müssen Dienstvereinbarungen Abhilfe schaffen, in denen Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit verankert sind und die zudem rechtliche Sicherheit für Home Office gewährleisten. Des Weiteren gilt es Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, welche die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ermöglichen.

Bereich Lehre

Auch im Hochschulbereich brauchen Lehrende entsprechende Fortbildungen, die auf ihre Arbeitszeit angerechnet werden. Zudem muss berücksichtigt werden, dass die Erstellung digitaler Lernformate häufig sehr zeitintensiv ist und auch durch die mehrmalige Verwendung nicht geringer wird, wenn man die jeweiligen digitalen Formate auch entsprechend betreut und mit den Studierenden reflektiert, z. B. bei Blended Learning-Formaten.

Außerdem müssen Fortschritte bei nationalen und europaweiten Plattformen mit qualitätsgeprüften OER-Materialien erzielt werden, indem diese Vorhaben politisch flankiert werden und rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die diese Fortschritte ermöglichen.

Es fehlt eine zentrale Anlaufstelle für Lehrende, bei der eine Beratung, die gleichermaßen technisch und didaktisch versiert ist, angeboten wird. Gleichermäßen sollte diese Anlaufstelle hochschulweit informieren und international Fortbildungsangebote wahrnehmen.

Bedarf besteht auch bei der Nutzung unterschiedlicher Lernplattformen zum Beispiel an EUF und CAU. Diese bedeutet nämlich, dass es über die eigene Plattform zum Beispiel nicht möglich ist, Veranstaltungen für Studierende anderer Standort zu öffnen. Das macht also eine Form des Austausches, die durch die Digitalisierung eigentlich stark vereinfacht wird, tatsächlich unmöglich. Daran anschließend wäre es sinnvoll, die technischen Lösungen/Tools, die gewählt werden, zwischen Hochschulen und Schulen zu koordinieren. Derzeit nutzen Lehramtsstudierende im Studium häufig Systeme, die von Schulen gar nicht verwendet werden. Hier sollte auf Landesebene eine Koordinierung stattfinden.

Open Access

Wir schließen uns als GEW dem Grundsatz „Öffentlich finanzierte Forschung muss öffentlich frei zugänglich sein“ an. Open Access hat auch weiterhin viele Vorteile, z. B. eine höhere Validität der Ergebnisse durch höhere Transparenz, breite gesellschaftliche Akzeptanz für Wissenschaft durch die Offenlegung der Ergebnisse, erhöhte Sichtbarkeit der AutorInnen, gute Auffindbarkeit der Forschungsergebnisse und im Optimalfall eine Förderung der internationalen und interdisziplinären Zusammenarbeit.

Wir fordern also eine verbindliche Open Access Strategie zunächst auf Landesebene, zudem sollte sich Schleswig-Holstein auch auf Bundesebene für eine bundesweite Open Access-Strategie einsetzen. In Bezug auf Open Data ist dabei die Sicherstellung des Datenschutzes besonders zu berücksichtigen.

Lehrkräftebildung

Aus Perspektive der GEW ist es zunächst grundsätzlich zu begrüßen, dass sich viele Organisationen und Akteure Gedanken um eine Qualifizierung der (zukünftigen) LehrerInnen machen. Auch die zweite Runde des BMBF-Förderprogramms „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ mit dem Schwerpunkt auf Berufliche Bildung und Digitalisierung ist ein Schritt in eine gute Richtung. Gleichzeitig verbleibt die Kritik, die auch in den Leitlinien der GEW zu einer innovativen LehrerInnenbildung formuliert wurde, dass es nur einzelne Projektförderungen sind. Natürlich sollen die Erkenntnisse u.a. transferierbar sein. Es bräuchte aber eine flächendeckende auskömmliche Finanzierung, die dazu beiträgt, die sich immer verändernden Herausforderungen im Bereich der LehrerInnenbildung zu meistern (vgl. GEW 2017).

Entgegen z. B. dem Gutachten der Expertenkommission für Forschung und Innovation ist es nicht angezeigt, zu wenig qualifizierte Lehrkräfte im Bereich der digitalen Bildung über den Quereinstieg zu kompensieren (vgl. EFI 2018).

Vielmehr müssen folgende Maßnahmen angedacht werden:

- Primäres Ziel ist es, sich konstruktiv und[/oder] kritisch mit den Folgen von Digitalisierung auseinanderzusetzen (vgl. Schiefner-Rohs 2018).
- Jede Fachdidaktik muss sich in ihren fachspezifischen Zusammenhängen über die Bedeutung digitaler Medien im Fach und mögliche Ansatzpunkte Gedanken machen und Zielsetzungen formulieren (vgl. GEW 2017).
- Verbindliche Verankerung und Ausweitung von Medienbildung in der ersten Phase der LehrerInnenbildung einerseits durch pädagogische Doppeldeckersituationen, d. h., dass bereits die universitäre Lehre automatisch mit digitalen Medien gestaltet werden sollte, was als Vorbildfunktion der universitären Lehre für die angehenden Lehrkräfte dienen kann; andererseits durch die explizite Thematisierung von digitalen Medien in den jeweiligen fachdidaktischen Veranstaltungen.
- Praktische Erprobung und Reflexion des Einsatzes und der Potenziale von digitalen Medien in der zweiten Phase der LehrerInnenbildung
- Für die dritte Phase:
 - Flächendeckende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Herzig 2018)
 - Anreize und Möglichkeit zu einem Fortbildungsbesuch durch die Leitungen

13. Erste Handlungsschritte der GEW SH

- Erkundigung über die digitale Ausstattung und den Umgang mit Datenschutz in anderen Bundesländern sowie die Positionen der GEW.
- Das Thema „Arbeitsverdichtung durch die Digitalisierung“ wird auf die Tagesordnung von Personalratsschulungen gesetzt. Die AG „Digitales“ wird beauftragt, ein entsprechendes Schulungsmodul zu entwickeln.
- Es wird ein Gutachten zur Arbeitsverdichtung und zur Entgrenzung der Arbeit durch die Digitalisierung der Arbeitswelt in Auftrag gegeben.
- Die AG „Digitales“ wird beauftragt, Eckpunkte für ein landesweites Medienkonzept mit expliziten Mindeststandards für Ausstattung, Personal und Fortbildung zu entwickeln und sie dem Landesvorstand zur Beschlussfassung vorzulegen.

- Die AG „Digitales“ wird beauftragt, Eckpunkte für ein Mediacurriculum zu entwickeln und sie dem Landesvorstand zur Beschlussfassung vorzulegen.

Legende

Administration/Systemadministration: Eine spezielle Form der Verwaltung im IT-Bereich.

Administrator: (kurz: „Admin“, auch **Sysop** für *system operator*) ist eine spezielle Rolle eines Benutzers in Betriebssystemen, Netzwerken, Anwendungsprogrammen, Diskussionsforen und ähnlichen Internet-auftritten.

Bildungscloud: Der Begriff „Cloud“ ist mittlerweile in der Schule angekommen. „Bildungs-Clouds“, also automatisierte Verfahren – auch IT-Verfahren genannt – sollen den Schülerinnen, Schülern und Lehrkräften digitale Lerninhalte zur Verfügung stellen, dienen als Dateiablagen, haben Kalenderfunktionen usw. Die Funktionalitäten sind von IT-Verfahren zu IT-Verfahren zwar sehr unterschiedlich, werden aber in der Regel als „Cloud“ tituliert. Eine „Cloud“ verbirgt sich aber oft auch hinter als "Lernplattform" oder "Informationsplattform" bezeichneten Anwendungen, wie z. B. [SchulCommSy](#).

Blended Learning: Der Begriff **integriertes Lernen** oder englisch **Blended Learning** bezeichnet eine Lernform, bei der die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert werden.

Content: Inhalt von Software/Medien

Iserve: IServ ist ein auf Debian basierender, kostenpflichtiger Schulserver, der den Aufbau eines Schulnetzwerks inklusive Webportal ermöglicht. Der Fokus bei der Entwicklung liegt auf einer einfachen Bedienung und Administration.

IT: Informationstechnik

Keynote: Präsentationstechnik des Anbieters Apple (vergleichbar mit Power Point für Microsoft)

Lernplattform: vgl. Bildungscloud

Robotik: Eine bestimmte Form das Programmieren zu lehren/zu lernen

SchulCommSy: Eine Bildungscloud bzw. Landesweite Systemlösung in Schleswig-Holstein, die durch das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen (IQSH) bereitgestellt wird. Bei der Bereitstellung und Entwicklung des SchulCommSy SH war der Fokus immer darauf gerichtet ein System zu schaffen, dass die Kommunikation und Kooperation für alle Personen im Schulkontext bei wenig Administrationsaufwand gleichermaßen erfüllt.

Support: Unterstützung

Switched classroom: vgl. blended Learning

Whiteboard: bezeichnet eine weiße mit speziellen Stiften beschreibbare Tafel. Ein interaktives Whiteboard ist eine digitale Tafel, die mit einem Computer verbunden ist. Mit Hilfe eines Beamers wird der anzuzeigende Bildschirminhalt auf die weiße Fläche projiziert.

Antrag 26

Evaluation der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung

Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung umgesetzt wird. Um die bisher nur mündlich formulierten Defizite in der Ausbildung zu bekräftigen oder zu entkräften, ist es notwendig, entsprechende Evaluationen durchzuführen. Nach der Datenerhebung muss gegebenenfalls über Maßnahmen nachgedacht werden, um Lehrkräften im Vorbereitungsdienst kurz-, mittel- und langfristig eine der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung entsprechende Ausbildung zu gewährleisten. Des Weiteren müssen Ausbildungslehrkräfte für ihre Arbeit qualifiziert und dem Umfang ihrer Arbeit entsprechend entlastet werden.“

Antrag 27

Konkretisierung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung

Der Landesvorstand möge sich dafür einsetzen, dass die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zugunsten einer einheitlicheren Umsetzung an allen Ausbildungsschulen präzisiert wird. Auf diese Weise soll nicht zuletzt eine große Belastungsdifferenz zwischen den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst vermieden werden. Insbesondere § 7, Abs. 3 - 4 und § 12, Abs. 1 - 2 sollten diesbezüglich überarbeitet und präziser formuliert werden.

Antrag 29 (an LHA verwiesen und von dem am 11.03.2020 beschlossen)

Bedingungsloses Grundeinkommen

Die LDV möge beschließen und an den Landesverband weiterleiten:

Wir halten die innergewerkschaftliche Diskussion zum bedingungslosen Grundeinkommen und Erstellung eines Gewerkschaftsmodells zum bedingungslosen Grundeinkommen (bGE) für notwendig. Die GEW organisiert Diskussionen zum Thema bGE. Dies kann auf Tagesveranstaltungen, Seminaren und Workshops stattfinden.

Hier können die verschiedenen Fachgruppen, Orts- und Kreisverbände das Für und Wider der Idee inhaltlich gut abwägen und dabei auch ein gewerkschaftsnahes Modell entwickeln, das gegebenenfalls auf der LDV diskutiert wird. Eine zukünftige Verbesserung der sozialen Sicherungssysteme ist nur möglich, wenn solche Ideen breit diskutiert und fortentwickelt werden. Für die GEW besteht die Notwendigkeit, insbesondere die Auswirkungen für SuS, Kitakinder, KuK und Eltern des jetzigen Systems im Vergleich zu einer Gesellschaft, in der das bGE existiert, zu erörtern.

Begründung

Durch die weitere Digitalisierung und die fortschreitende Automatisierung der Erwerbsarbeitswelt wird es in vielen Erwerbsarbeitsbereichen zu Brüchen kommen. Das heißt, viele Arbeitsplätze werden wegfallen und neue Arbeitsplätze in anderen Bereichen werden nicht sofort, sondern sukzessive entstehen. Dabei sind die ArbeitnehmerInnen durch ihre extreme Abhängigkeit von der Erwerbsarbeit besonders betroffen. Um sie während der Erwerbsarbeitsumbrüche durch Arbeitslosigkeit nicht erpressbar zu machen und damit auch die Gewerkschaften zu stärken, soll über ein ergänzendes Sozialsystem mit den Mitgliedern nachgedacht werden.

Dieses ergänzende Sozialsystem soll das bedingungslose Grundeinkommen sein. Mit einem bedingungslosen Grundeinkommen erhalten insbesondere auch ehrenamtliche Arbeiten wie z.B. Kindererziehung, Haushaltsarbeit, Pflege von Angehörigen, u.a. einen anderen Stellenwert in unserer Gesellschaft.

Der Begriff bedingungsloses Grundeinkommen wird in verschiedenen Zusammenhängen und von unterschiedlichen Personen des öffentlichen Lebens sowie von unterschiedlichen Organisationen immer wieder verwendet, nicht selten in Form eines neoliberalen Modells. Nicht überall bedeutet BGE dasselbe. Nur das Prinzip ist klar: Jeder Mensch erhält monatlich einen bestimmten Geldbetrag, ohne Bedarfsprüfung und ohne etwas dafür tun zu müssen.

Aufgabe der Gewerkschaft muss es nun sein, ein Modell herauszuarbeiten, welches das bedingungslose Grundeinkommen so gestaltet, dass die finanzielle Höhe eines bGE eine gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und nicht nur die Sicherung des Existenzminimums zulässt. Die derzeitige extreme Umverteilung des gesellschaftlich erwirtschafteten Reichtums von unten nach oben könnte durch ein Gewerkschaftsmodell eines bGE beendet werden. Gerade wir als GEW haben auch die Aufgabe, uns zusätzlich zu „gutem Unterricht“ mit dem sozio-kulturellen Hintergrund unserer SuS, Kitakinder und Eltern zu beschäftigen und uns dafür einzusetzen, dass die Bedingungen, unter denen sie leben, sich für sie und uns selbst zum Positiven verändern.

Antrag 30 (an LHA verwiesen und von dem am 11.03.2020 beschlossen)

GEW Beschlussdatenbank

Die Landesdelegiertenversammlung der GEW möge die Einrichtung einer Beschlussdatenbank beschließen. In einer solchen Datenbank sollen alle Beschlüsse der GEW in Textform digital abrufbar sein.

Begründung:

Auf diese Weise lässt sich ein Beitrag zur Umsetzung des Nachhaltigkeitsbeschlusses leisten, da so das Ausdrucken von Beschlüssen nicht mehr nötig ist und der Papierverschwendung entgegengewirkt wird. Darüber hinaus sind so alle von der GEW beschlossenen Anträge zu jeder Zeit barrierefrei verfügbar.

Dringlichkeitsantrag

Geplante Ausbildung „Staatlich geprüfte Fachassistentin / Staatlich geprüfter Fachassistent für frühe Bildung und Erziehung“ ablehnen

Die LDV lehnt den von der Kultusministerkonferenz geplanten neuen Ausbildungsgang „Staatlich geprüfte Fachassistentin / Staatlich geprüfter Fachassistent für frühe Bildung und Erziehung“ entschieden ab und beauftragt den GLV, die schleswig-holsteinische Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur aufzufordern, in der Kultusministerkonferenz gegen die Einführung der Ausbildung zur/m „Staatlich geprüfte Fachassistentin / Staatlich geprüfter Fachassistent für frühe Bildung und Erziehung“ zu stimmen.

Die GEW bekräftigt an dieser Stelle u. a. noch einmal ihre Positionen:

Die GEW lehnt Ausbildungsgänge für sozialpädagogische Fachkräfte unterhalb von DQR 6 ab. Sie fordert vielmehr bisherige vollzeitschulische Aus- und Weiterbildungsgänge durch Akademisierung weiterzuentwickeln.

Die GEW Schleswig-Holstein lehnt auch eine auf den Bereich Kita beschränkte Ausbildung ab. Den ausgebildeten Fachkräften müssen auch in Zukunft nach der staatlichen Anerkennung weiterhin alle Felder der Kinder- und Jugendhilfe und angrenzender Arbeitsbereiche offenstehen.

Die GEW lehnt die geplante Ausbildung ab, weil zu befürchten ist, dass sie zu einer schlechteren Eingruppierung / Bezahlung der sozialpädagogischen Fachkräfte in den Kindertagesstätten führt.

Resolution: Solidarität mit den Kolleg*innen der Grundschule in Süsel

Die LDV der GEW SH erklärt sich solidarisch mit den Kolleg*innen der Grundschule in Süsel.

Wir halten fest, dass es an jeder Grundschule des Landes Kinder mit besonders herausforderndem Verhalten gibt – ebenso wie an allen anderen Bildungseinrichtungen des Landes.

Alle im pädagogischen Bereich Tätigen stehen täglich vor diesen besonderen Herausforderungen.

Wir verurteilen das Herausstellen einer einzelnen Schule, eines einzelnen Standortes und einzelner Lehrkräfte in Presse und Politik.

Wir kritisieren das intransparente Reagieren des Ministeriums.

Wir erwarten von unseren Dienstvorgesetzten

- Anerkennung und Wertschätzung
- Schutz und Rückendeckung
- Funktionierende Unterstützungssysteme und verbesserte Rahmenbedingungen für unsere Arbeit

Eine Perspektive für alle Schulen!