

Beschlussbuch Landesdelegiertenkonferenz GEW M-V

04. - 05. März 2022, Güstrow

Inhaltsverzeichnis

A01	Dauer der Wahlperiode für die Leitung der Regionalverbände	2
A02	Bildung – Gestalten! Einfordern! Wertschätzen!	3
A03	Inklusive Beschulung der Fachpraktiker in den Vollberufsklassen	7
A04	Lehrbeauftragte angemessen und sachgerecht vergütet	8
A05	Befristungspraxis und Finanzierung Hochschulen	10
A06	Mitarbeit an TVStud	11
A07	AG gegen Rechts	12
A08	Bildung einer Arbeitsgruppe „Personalratswahlen 2025 - Mehrheiten für die GEW in den Stufenvertretungen sichern“	13
A09	Initiativ-Antrag Landesgesetzliche Grundlage betreuter Wohnformen	14
A10	Inklusive Förderung in Kindertageseinrichtungen	15
A11	Initiativ-Antrag Berechnungsgrundlage für landesweit einheitliche Mindestpersonalschlüssel Kitas	16
A12	Initiativ-Antrag Finanzielle Unterstützung der Menschen aus und in der Ukraine	18

Antrag A01: Dauer der Wahlperiode für die Leitung der Regionalverbände

Antragsteller*in:	Regionalverband Rostock/ Doberan
Status:	angenommen

Die Landesdelegiertenversammlung beschließt, die Satzung wie folgt zu ändern:

Hinter § 10 (1) wird ein neuer Absatz (2) eingefügt, bisheriger Absatz 2 wird Absatz 3 usw.

- Neuer Absatz § 10 (2)

(2) Die Regionalverbände wählen ihre Leitungen regelmäßig vor und im gleichen Rhythmus der ordentlichen LDV gemäß Satzung der GEW Mecklenburg- Vorpommern.

Antrag A02: Bildung – Gestalten! Einfordern! Wertschätzen!

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Schule
Status:	angenommen

Die LDV möge beschließen, dass sich die GEW M-V in den kommenden Jahren mit folgenden schulpolitischen Schwerpunkten befasst:

Eine gute Schule ist eine inklusive Schule für ALLE.

Nach wie vor ist Inklusion eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss auch so eingefordert werden. Es gibt keine Alternative zum inklusiven Bildungsansatz:

- Inklusion ist, wenn ALLE dabei sind und es normal ist, verschieden zu sein.
- Inklusion ist eine Aufgabe für alle Schulen.
- Inklusion gestaltet Bildung ausgehend von den individuellen Lernvoraussetzungen, unabhängig von Bildungsstand und Herkunft.
- Inklusion entwickelt Lehr- und Lernformen weiter.
- Inklusion braucht adäquate Rahmenbedingungen.

Die GEW fordert eine entsprechende und auskömmliche Ausstattung für eine gute inklusive Schule:

Mehr inklusive Bildung:

Eine gute Schule ist inklusiv.

Die Inklusionsstrategie des Landes gibt keine Antwort auf die Frage, wie Schulen auf die individuellen Lernvoraussetzungen flexibel reagieren können, um für alle jungen Menschen höchstmögliche Bildung und entsprechende Bildungsabschlüsse möglich zu machen. Es braucht ein Konzept mit einer verbindlichen Zeitschiene für die Umsetzung.

Unsere Schulen brauchen u.a. gut ausgebildete Pädagog*innen, unterstützende pädagogische Fachkräfte, Sonderpädagog*innen, Schulsozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, medizinisches sowie therapeutisches Personal, Schulbegleiter*innen und unterstützende verwaltende Fachkräfte. Aus- und Fortbildungen müssen auf inklusives Arbeiten im Team ausgerichtet werden, damit alle Fachkräfte in Schule inklusionsorientiert wirksam werden können.

Der GEW ist bewusst: Inklusion braucht entsprechende Zeitressourcen und die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams ebenfalls. Die Lerngruppen müssen in ihrer Größe pädagogisch sinnvoll sein und notwendige Ressourcen müssen systemisch und transparent zugewiesen werden.

Mehr Geld:

Gute Schule benötigt eine auskömmliche Finanzierung und eine leistungsfähige Verwaltung.

Die Reformaufgabe ist immens. Zuletzt haben uns insbesondere die Pandemie und ihre Folgen deutlich gemacht, wie sehr wir auf ein leistungsfähiges Schulsystem angewiesen sind. Deshalb braucht es beständig mehr Geld, um sächlich, personell und inhaltlich notwendige Entwicklungen abzusichern. Darüber hinaus muss geklärt werden, wie eine

handlungsfähige Schulträgerevielfalt und effektive Schulverwaltung aussehen muss, damit Bildung nach landesweit gültigen Standards sichergestellt werden kann. Klar ist für uns, dass Schule eigenständig und flexibel ihre Mittel verwalten muss. Dafür brauchen Schulen fachliche Unterstützung und Anleitung.

Mehr Fachkräfte:

Gute Schule geht nur mit attraktiven Bedingungen für Arbeit und Ausbildung für alle. Sie lebt von einem qualitativollen Studium und Referendariat und gewinnt durch einen hochwertigen Seiteneinstieg und Fortbildungen.

Wir fordern einen attraktiven „Arbeitsplatz Schule“. Ganz oben steht hier für uns als GEW die Senkung der Arbeitsbelastung. Die Zahl der Pflichtstunden muss reduziert werden. Alle Aufgaben, die nicht in erster Linie zu pädagogischen Kernaufgaben gehören, müssen wegfallen oder durch andere Fachkräfte geleistet werden. Ziel ist es, Mehrarbeit zu reduzieren jedoch mindestens eine entsprechende Erfassung und Honorierung.

Schulen mit besonderen Herausforderungen bei der Personalgewinnung und -bindung müssen gestärkt werden. Die Zahlung von Zulagen, insbesondere auch für Schulleitungen, darf kein Tabu sein. Grundsätzlich braucht es eine Personalplanung und -zuweisung, die sich nicht nur nach der Kontingenzstundentafel bemisst, sondern die landesweit pädagogischen Notwendigkeiten für eine inklusive Schul- und Unterrichtsentwicklung beachtet.

Unterricht und Förderung sind gleichrangig und dürfen nicht aufgrund fehlender Ressourcen gegeneinander ausgespielt werden. Stattdessen fordern wir eine adäquate Vertretungsreserve. Alle Pädagog*innen sollen entsprechend ihrer jeweiligen Professionalität eingesetzt werden.

Studium und Referendariat als reguläre Wege in den Schuldienst müssen reformiert werden. Unser Personalentwicklungskonzept (PEK) spricht sich u.a. für mehr Fachdidaktik und Bildungswissenschaften sowie lernintensive Praxisphasen aus. Inklusive Bildung ist als grundsätzlicher Ansatz in der Ausbildung zu implementieren.

Im Referendariat muss die Belastung sinken und die Unterstützung der (Weiter-)Entwicklung der professionellen Persönlichkeit im Mittelpunkt stehen.

Der Seiteneinstieg verschiedenlich qualifizierter Menschen ist von zentraler Bedeutung. Eine planbare, gut begleitete und weitreichende Qualifizierung muss das Ziel sein, um schnell und verlässlich den vollwertigen Berufseinstieg auf dem Niveau des zweiten Staatsexamens und die Anerkennung zu ermöglichen. Dafür brauchen Mentor*innen mehr Zeit und Wertschätzung.

Mehr lernunterstützende Räume:

Gute Schule braucht sinnvolle pädagogische Räume und ein entsprechendes Management. Lernen gelingt dann gut, wenn durch zukunftsorientierte und kluge Raumgestaltung die pädagogischen Möglichkeiten erweitert werden und auf die Dezentralisierung veränderter Lernprozesse reagiert werden kann. Unter energetischen, inklusiven und pädagogischen Gesichtspunkten muss umfänglich um- und neugebaut werden. Die Schulgemeinschaft ist bei der Bauplanung und Gestaltung frühzeitig zu beteiligen, um u.a. Differenzierungs-, Rückzugs- sowie auch Arbeitsräume für Lehrkräfte in den Fokus

zu bekommen. Die Größe der Lerngruppe muss folglich von den verbleibenden räumlichen Möglichkeiten in voll eingerichteten Unterrichtsräumen abgeleitet und flexibel gestaltbar sein. Sie richtet sich nach pädagogischen Gesichtspunkten und individuellen Lernvoraussetzungen.

Mehr digitale und sächliche Ausstattung:

Gute Schule ist räumlich und sächlich gut ausgestattet. Die herausfordernde Situation der Pandemie hat uns gezeigt, dass wir eine hervorragende technische und sächliche Ausstattung brauchen. Lernmaterial muss für Schüler*innen ausreichend und mit notwendigen Differenzierungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Die digitale Erschließung jeder Schule muss vorangetrieben werden. Alle Pädagog*innen sowie Schülerinnen und Schüler benötigen Notebooks/Tablets und die dazugehörigen Datentarife sowie eine beständige IT-Betreuung auf Kosten des Landes und der Schulträger. Datenschutzfragen müssen rechtssicher geklärt und durch das Land verantwortet werden. Fortbildungen zum sinnvollen pädagogischen Einsatz digitaler Elemente im Unterricht müssen niedrigschwellig bereitgestellt werden.

Mehr Demokratie und Mitbestimmung:

Gute Schule ist ein demokratischer Lern- und Lebensort und ermöglicht allen, die dort arbeiten und lernen, mitzubestimmen.

Wir fordern, die Entwicklung einer demokratischen Schulkultur stärker im Rahmen der Unterrichts- und Schulentwicklung zu unterstützen und alle Beteiligten entsprechend zu sensibilisieren und angemessen fortzubilden. Eine gute Schule ist ein Ort, an dem Demokratie nicht nur vermittelt, sondern auch gelebt wird.

Eine demokratische Schule muss ihrem grundgesetzlichen Bildungsauftrag gemäß ein Ort sein, an dem Demokratie ein grundlegendes Handlungsprinzip schulischen Lebens darstellt. Dies gilt sowohl für die weitere Öffnung von Mitbestimmung als auch Partizipation für Schüler*innen. Gleichzeitig gilt es, die Lehrerkonferenz als maßgebliches Gremium und Instrument der Mitbestimmung von Lehrkräften über ihre Lehr- und Arbeitsbedingungen zu stärken. Die Vertretungen der Beschäftigten vor Ort brauchen zudem mehr Zeit für ihre wichtige Arbeit.

Eine gute Schule bietet Schutz vor Diskriminierung und ermöglicht Teilhabe für alle. Hierzu braucht es eine diskriminierungssensible Schulkultur, Ansprechpartner*innen vor Ort sowie eine unabhängige Melde- und Beschwerdestelle bei Diskriminierungserfahrung, die außerhalb der Schulen angesiedelt ist und diesen für die Aufarbeitung und Vermeidung von Diskriminierungsvorfällen Unterstützung zukommen lässt.

Wir stellen uns der Frage „Was ist eine gute inklusive Schule?“ offen und konstruktiv. Wir müssen uns dieser Frage im streitbaren Diskussionsprozess mit den politisch Verantwortlichen in unserem Land und allen im Bildungsbereich Beteiligten zuwenden. Dabei sollten vielfältige Gesprächsmöglichkeiten sowohl auf politischer Ebene als auch auf Beschäftigtenebene genutzt werden.

Für uns ist klar, dass eine gute Schule eine Schule für alle Schülerinnen und Schüler und eine Schule mit auskömmlichen Bedingungen für alle pädagogischen Professionen ist.

Eine gute inklusive Schule erreichen wir durch...

... Diskussionen und Aktionen mit Kolleg*innen sowie Landtags- und Regierungsvertreter*innen.

... Bündnisarbeit mit außerparlamentarischen Organisationen, die insbesondere Beschäftigte, Eltern und Schüler*innen vertreten.

... Hohe Expertise zu bildungspolitischen Fragen, die auch durch Kongresse, Fachtage u.a. öffentlich sichtbar wird.

Antrag A03: Inklusive Beschulung der Fachpraktiker in den Vollberufsklassen

Antragsteller*in:	Landesfachgruppenausschuss Berufliche Schulen
Status:	angenommen

Die GEW in Mecklenburg-Vorpommern wird sich auch in Zukunft für die weitere Verbesserung der Lehr- und Lernbedingungen für inklusive Beschulungsformen einsetzen, hier insbesondere an Beruflichen Schulen.

Die GEW fordert:

- zusätzliche personelle und räumliche Ressourcen für alle beruflichen Schulen, die eine inklusive Beschulung der Fachpraktiker*innen in den Vollberufen (anerkannte Ausbildungsberufe) umsetzen,
- eine Erhöhung des Stundenbudgets der Berufsschule und eine Stundenerhöhung für das pädagogisch unterstützende Personal
- Anrechnungstunden aus dem Landespool für zusätzliche Dokumentationsarbeit, intensivere Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams und für regelmäßige Kommunikation mit Betrieben und anderen die Schüler*innen eventuell begleitenden Partnern
- zusätzliche Stundenzuweisungen für jede*n Lernenden mit sonderpädagogischem Förderbedarf und zusätzliche Räume für eine individuelle Förderung

Die GEW setzt sich dafür ein, dass das Bildungsministerium auf seinem Regierungsportal unter dem Stichpunkt Förderung nicht nur zur finanziellen Unterstützung von Berufsschüler*innen informiert, sondern darüber hinaus auch einen bildungspolitischen Standpunkt zur Förderung in der berufstheoretischen Ausbildung bezieht.

Antrag A04: Lehrbeauftragte angemessen und sachgerecht vergütet

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Hochschule und Forschung
Status:	angenommen

Die LDV möge beschließen, dass sich die GEW MV dafür einsetzen wird, dass im Bereich der durch Lehraufträge abgedeckten Hochschullehre prekäre Beschäftigung beendet, die Hochschullehre verbessert und Lehraufträge angemessen und sachgerecht vergütet werden.

Intention des geänderten Landeshochschulgesetzes 2019 war es, Lehrbeauftragte nur noch im Ausnahmefall zur Sicherstellung des Lehrangebotes zu beauftragen. Begründet wurde die Gesetzesänderung damit, dass die Spezifik eines Lehrauftrages darin läge, das Lehrangebot durch zusätzliche Veranstaltungen zu ergänzen, nicht darin, fehlendes Hochschulpersonal zu ersetzen. Ob Lehraufträge missbräuchlich zum Einsatz kommen, wird jedoch nicht überprüft. Es gilt, dafür die notwendigen Instrumente zu schaffen, damit grundständige Lehre nicht weiterhin zu Billigpreisen zu haben ist.

- Die GEW MV fordert die Landesregierung auf, die Hochschulen personell und finanziell so auszustatten, dass alle Lehrveranstaltungen, die Studierende für den erfolgreichen Abschluss ihres Studiums absolvieren müssen, von Lehrenden gehalten werden können, die im Rahmen ordentlicher Beschäftigungsverhältnisse nach den jeweils gültigen tarif- und beamtenrechtlichen Bestimmungen beschäftigt sind. Lehraufträge dürfen nicht dazu missbraucht werden, die grundständige Lehre zu Billigpreisen anzubieten und damit prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen, wo die finanzielle Ausstattung nicht hinreichend gewährleistet ist. Der Gesetzgeber steht in der Pflicht, zu überprüfen, ob sein Gesetz wirksam ist. Die GEW MV fordert daher eine Berichtspflicht der Hochschulen gegenüber dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur.
- Die GEW MV fordert das für Wissenschaft zuständige Ministerium und die jeweiligen Hochschulleitungen auf, sich bei der Festlegung der Vergütung für Lehraufträge an den Kosten zu orientieren, die arbeitgeberseitig für eine Lehrveranstaltungsstunde in ordentlichen Beschäftigungsverhältnissen auf tariflicher Basis aufgewandt werden müssen. Da Lehrbeauftragte den Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherungen selber aufbringen müssen, reicht eine Orientierung am Arbeitnehmerbrutto nicht aus. Die jährliche Steigerung der Lehrauftragsvergütungen ist im Übrigen an die Tarifsteigerungen in der jeweiligen Entgeltgruppe zu koppeln. In der Regel ist dies an den Arbeitgeberbruttokosten mindestens einer E-13-Vergütung zu orientieren. Die vom Mai 2016 überarbeitete Richtlinie über die Vergabe von Lehraufträgen (Lehrauftragsrichtlinie – LehrauftrRL M-V) trägt dieser Forderung in keiner Weise Rechnung und ist in dieser Legislaturperiode erneut zu überarbeiten und die Vergütungssätze entsprechend anzuheben. An die Entwicklung bei der Vergütung von Integrationskursen des BAMF haben die Hochschulen längst den Anschluss

verloren. Hier wird die Einzelstunde derzeit mit 41 Euro vergütet. Darüber hinaus muss in der Lehrauftragsrichtlinie festgelegt werden, dass neben den geleisteten Einzelstunden alle Aufgaben und Leistungen, die unmittelbar mit dem Lehrauftrag verbunden sind, angemessen vergütet werden. Das betrifft insbesondere die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen sowie das Erstellen, die Durchführung und die Korrektur von Prüfungen.

- Alle Lehraufträge werden bezahlt. Für Lehraufträge von Stipendiat*innen, Drittmittelbeschäftigten u.a., die Lehre als Teil der systematischen beruflichen Entwicklung realisieren, wird eine entsprechende Finanzierung sichergestellt. Es ist zu garantieren, dass auf die Lehrauftragsvergütung erst nach Erteilung des Lehrauftrages und nur auf freiwilliger Basis verzichtet werden kann. Ausgeschlossen ist dieser Verzicht für Personen, die in anderer Weise von Entscheidungen der Hochschule bzw. einzelner Lehrender abhängig sind (Stipendiat:innen, Drittmittelbeschäftigte). Viele von ihnen wünschen sich Lehrerfahrung, können Lehre, bedingt durch ihre fachliche Spezialisierung, aber nur im fakultativen Bereich anbieten. Auch für solche Lehraufträge wird eine entsprechende Finanzierung sichergestellt. Auch die von Privatdozent:innen, Honorarprofessor:innen, außerplanmäßigen Professor:innen zu leistende Pflichtlehre (sog. Titellehre) ist gemäß der o.g. Sätze zu vergüten. Das Landeshochschulgesetz, die Lehrauftragsrichtlinie und alle weiteren rechtlichen Regelungen sind dahingehend anzupassen.
- Die GEW MV fordert das für Wissenschaft zuständige Ministerium auf, in dieser Legislaturperiode für die Entwicklung eines flächendeckenden, semesterweisen Berichtswesens über den Umfang und die Einsatzbereiche von Lehraufträgen auf Ebene der Hochschulen und des Landes zu sorgen. Das Landeshochschulgesetz M-V sowie die Lehrauftragsrichtlinie sind dahingehend anzupassen.
- Die GEW MV fordert das für Wissenschaft zuständige Ministerium auf, überall dort, wo die Daten über den Umfang der Lehraufträge nahelegen, dass grundständige Lehre zurzeit über Lehraufträge dauerhaft gewährleistet wird, die Hochschulen so auszustatten, dass der Umfang der Lehraufträge durch ordentliche Beschäftigungsverhältnisse gewährleistet werden kann. Dort, wo zurzeit Lehrbeauftragte die entsprechenden Aufgaben übernehmen, fordert die GEW, diese Personen in entsprechende Beschäftigungsverhältnisse zu übernehmen.

Die GEW MV fordert, das Landeshochschulgesetz dahingehend zu ändern, dass Lehrbeauftragte Mitglieder der jeweiligen Hochschule sind, der Statusgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen angehören und mit allen entsprechenden Rechten auszustatten sind.

Antrag A05: Befristungspraxis und Finanzierung Hochschulen

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Hochschule und Forschung
Status:	angenommen

Der Landesvorstand der GEW MV setzt sich dafür ein, dass das Land den Hochschulen dauerhaft, planbar und auskömmlich Mittel zur Bewirtschaftung zur Verfügung stellt. Die Bewirtschaftung durch die Hochschulen soll der Verstetigung von Stellen, der Entfristung möglichst vieler Stellen und damit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lehre und der Lehre selbst dienen. Der Landesvorstand der GEW MV setzt sich dafür ein, dass die Befristungspraxis an Hochschulen durch eine Gesetzesänderung begrenzt wird.

Antrag A06: Mitarbeit an TVStud

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Hochschule und Forschung
Status:	angenommen

Die GEW MV fordert von der Landesregierung, an der Ausgestaltung des TVStud für Mecklenburg- Vorpommern beteiligt zu werden.

Die GEW M-V ist bestrebt, ihre Organisationsbasis unter den studentischen Beschäftigten im Zuge der Tarifverhandlungen zu steigern. Hierzu wird die GEW M-V eine öffentlichkeitswirksame Kampagne mit dem Ziel eines TVStud M-V starten.

Antrag A07: AG gegen Rechts

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Hochschule und Forschung
Status:	angenommen

Zur Umsetzung der Beschlüsse „Aktiv gegen Rechts 2.0“ und „Aktiv gegen Rechts – für eine solidarische Gesellschaft“ des GEW-Gewerkschaftstags 2021 auf Landesebene richtet die GEW MV eine organisationsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe ein.

Antrag A08: Bildung einer Arbeitsgruppe „Personalratswahlen 2025 - Mehrheiten für die GEW in den Stufenvertretungen sichern“

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik
Status:	angenommen

Die GEW M-V richtet im Rahmen des VBAB eine AG "Personalratswahlen 2025 - Mehrheiten für die GEW in den Stufenvertretungen sichern" ein. Aufgaben der AG sind:

- Sichern der GEW-Mehrheiten in den Stufenvertretungen der Lehrer-PR; insbesondere im LHPR
- Gewinnung von GEW-Mitgliedern für die Übernahme von Funktionen in Stufenvertretungen (PR-Vorsitz, FG-Vorsitz)
- Weiterentwicklung von Positionen der GEW zur Novellierung des PersVG M-V.

Antrag A09: Initiativ-Antrag Landesgesetzliche Grundlage betreuter Wohnformen

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit
Status:	angenommen

Die GEW in Mecklenburg-Vorpommern wird sich dafür einsetzen, dass das Nähere über die Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung über Tag und Nacht (Heimerziehung) und sonstiger betreuter Wohnformen (§ 34 SGB VIII) auf landesgesetzlicher Grundlage in Form eines Parlamentsgesetzes oder einer Rechtsverordnung geregelt wird.

Antrag A10: Inklusive Förderung in Kindertageseinrichtungen

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit
Status:	angenommen

Die GEW in Mecklenburg-Vorpommern wird sich dafür einsetzen, dass

- für die individuelle Förderung unter Berücksichtigung sozialer und sozialräumlicher Gegebenheiten im ersten Schritt eine zusätzliche pädagogische Fachkraft (§ 2 Abs. 7 KiföG M-V) oder Assistenzkraft (§ 2 Abs. 8 KiföG M-V) in Vollzeitäquivalente (40 Wochenstunden) in der Kinderkrippe für je 18 Kinder (1:18) bemessen wird, was einem Faktor von rund 0,44 Stunden pro Kind pro Tag entspricht,
- im Kindergarten für je 30 Kinder (1:30) bemessen wird, was einem Faktor von rund 0,27 Stunden pro Kind pro Tag entspricht,
- im Hort für je 44 Kinder (1:44) bemessen wird, was einem Faktor von rund 0,18 Stunden pro Kind pro Tag entspricht

und für die intensivpädagogische individuelle Förderung unter Berücksichtigung sozialer und sozialräumlicher Gegebenheiten im ersten Schritt eine zusätzliche pädagogische Fachkraft (§ 2 Abs. 7 KiföG M-V) in Vollzeitäquivalente (40 Wochenstunden)

- in der Kinderkrippe für je 3 Kinder (1:3) bemessen wird, was einem Faktor von rund 2,67 Stunden pro Kind pro Tag entspricht,
- im Kindergarten für je 7 Kinder (1:7) bemessen wird, was einem Faktor von rund 1,14 Stunden pro Kind pro Tag entspricht,
- im Hort für je 11 Kinder (1:11) bemessen wird, was einem Faktor von rund 0,73 Stunden pro Kind pro Tag entspricht.

Der Vorstandsbereich Jugendhilfe führt die Diskussion weiter und bezieht wissenschaftliche Erkenntnisse in die weitere Diskussion ein.

Antrag A11: Initiativ-Antrag Berechnungsgrundlage für landesweit einheitliche Mindestpersonalschlüssel Kitas

Antragsteller*in:	Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit
Status:	angenommen

Die GEW in Mecklenburg-Vorpommern wird sich dafür einsetzen, dass die Berechnungsgrundlage für landesweit einheitliche Mindestpersonalschlüssel (Zahl des Personals/ Stellenanteile) für Kitas

insbesondere folgende Vorgaben des KiföG M-V und der Biko berücksichtigt:

- Rechtsanspruch des Kindes auf Förderung in Krippe und Kindergarten im Umfang von 50 Stunden/Woche (Ganztagsförderung), § 7 Abs. 3 Satz 1 KiföG M-V
- mindestens 10 Stunden Öffnungszeit bei einer Ganztagsförderung, § 7 Abs. 3 Satz 2 KiföG M-V
- zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Entwicklungsförderung sollen pädagogische Fachkräfte grundsätzlich nicht unter 5 Stunden täglich in der Gruppe, zzgl. Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit beschäftigt werden, § 14 Abs. 5 KiföG M-V
- individuelle Förderung unter Berücksichtigung sozialer und sozialräumlicher Gegebenheiten, § 1 Abs. 2 Satz 2, § 14 Abs. 2 und § 9 KiföG M-V
- Eingewöhnung, Biko, Gestaltung des Übergangs, S. 7
- Fachkraft-Kind-Verhältnisse für die unmittelbare pädagogische Arbeit, § 14 Abs. 1 und 2 KiföG M-V
- Mittelbare pädagogische Arbeit in der Kinderkrippe und im Hort pro pädagogischer Fachkraft (statt pro VZÄ wie im Kindergarten), § 14 Abs. 3 und 4 KiföG M-V sowie Stellungnahme des Sozialministeriums M-V vom 02.04.2014
- Freistellung der Leitung und stellvertretenden Leitung, § 15 Abs. 2 KiföG M-V und Protokollnotiz Nr. 4 TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) 2015
- Kontinuierliche Qualitätsentwicklung und -sicherung, § 12 KiföG M-V
- Supervision, Biko, Standards für die Arbeit der Fach- und Praxisberatung, S. 2 und 5
- Anspruch des Kindes auf Förderung im Hort in der Regel bis zu 6 Stunden täglich außerhalb der Unterrichtszeiten (Ganztagsförderung), § 7 Abs. 5 KiföG M-V
- Fort- und Weiterbildung 5 Tage/Jahr/päd. Fachkraft, § 17 Abs. 2 Satz 3 KiföG M-V

Des Weiteren werden insbesondere folgende Bemessungsbestandteile (anteilig) berücksichtigt:

- pauschal 5 % Verteilzeiten, z.B. für Gespräche mit dem Betriebsrat, dem Vorgesetzten, arbeitsmedizinische Untersuchungen, Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung, Bundesministerium des Innern/ Bundesverwaltungsamt, S. 143 ff (152)
- Kinderkrankentage, SGB V
- Kuren (Vorsorge-, Reha-, Mutter/Vater-Kind), SGB V
- Pflegezeiten, PflegeZG
- Bildungsurlaub, Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz - BfG M-V)

Antrag A12: Initiativ-Antrag Finanzielle Unterstützung der Menschen aus und in der Ukraine

Antragsteller*in:	GLV
Status:	angenommen

Die GEW spendet 10000 € aus der Rücklage des Landesverbandes, um die Hilfe in der Ukraine vor Ort und auf der Flucht für die vom Krieg betroffenen Menschen unterstützen. Dafür werden jeweils 4000 € an den Flüchtlingsrat M-V e.V. und UNICEF sowie 2000 € an den Heinrich-Rodenstein-Fonds der GEW zeitnah überwiesen.