E&W PLUS

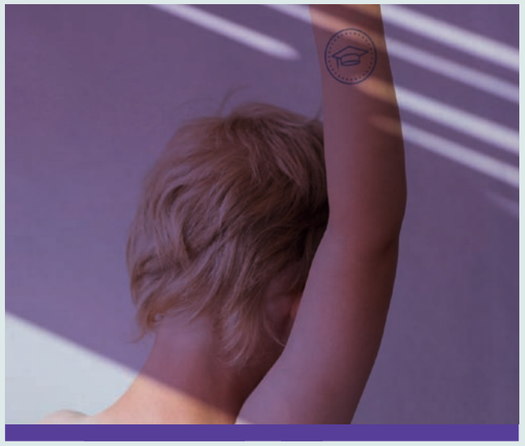
Mecklenburg-Vorpommern

GEW

#nurmitdir
BILDUNGSPAKT GUTE SCHULE 2030

JUNI 2021

INHALT

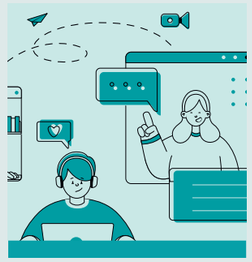


Vom Lehrerpersonalkonzept (1995) zum Bildungspakt (2021), auf dem Weg zu einem Personalentwicklungskonzept mit attraktiveren Bedingungen für alle!?

Seiten **6-14**

Bürgerbegehren als Schlüssel zum Erfolg?

Seite **15**

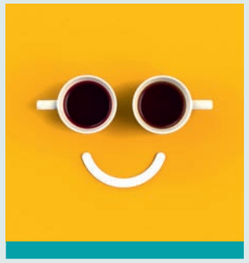


Ich weiß etwas, was du nicht weißt!

Seite **17**

Drei Fragen zum Bildungspakt an Ingo Schlüter

Seite **12**



Shortcuts

Seite **4**

Stammtisch auch digital voller Erfolg

Seite **16**

Aktion für die Aufnahme in den TV-L

Seite **18**

Bildungspakt für gute Schule 2030

Seiten **8-9**

Drei Fragen zum Bildungspakt an Bildungsministerin Bettina Martin

Seite **11**

IMPRESSUM

Herausgeberin
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
www.gew-mv.de

Redaktion
Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin

Kontakt
Telefon: 0385 48527-0
Fax: 0385 48527-24
presse@gew-mv.de
Redaktionsleitung: Katrin Zschau
Redaktion: Michaela Skott (ms)
Schlusskorrektur:
Hanne Gutzmann

Anzeigen Regionalverbände
Bianka Beerbalk
Telefon: 0385 485-2727
bianka.beerbalk@gew-mv.de
Redaktionsschluss
15. d. Vormonats

Erscheinungsweise
E&W kompakt 6 x jährlich
E&W plus -Magazin- 3 x jährlich
Abdruck oder Übernahme in andere Medien (auch auszugsweise) nur nach vorheriger Genehmigung durch die Redaktion.

Das nächste Magazin erscheint
E&W plus/Magazin: Oktober 2021
E&W kompakt: Juli 2021
Druckauflage: 4.650 Exemplare

Verlag mit Anzeigenabteilung
Stamm Verlag GmbH
Goldammerweg 16
45134 Essen

Gültige Anzeigenpreisliste unter:
www.stamm.de

Verantwortlich für Anzeigen:
Mathias Müller
Telefon 0201 843000
Fax: 0201 472590
anzeigen@stamm.de

Namentlich gekennzeichnete Beiträge vermitteln nicht zwingend die Positionen der Redaktion oder der GEW M-V. Für den Abdruck eingesendeter Beiträge behält sich die Redaktion das Recht auf Kürzungen vor.

Herstellung
Layout:
Maik Scheler
Kommunikationsdesign
post@maikscheler.de

Druck
Steffen Media GmbH
www.steffen-media.de/

Bildnachweise
Titel: michaelheim/AdobeStock;
S.6: Tatyana Aksenova/photocase;
S.11: Danny Gohlke;
S.12: T.Klaassen
S.15: dglimages/AdobeStock;
S.17: @pikisuperstar/freepik
S.18: Anke Thomass /AdobeStock

ERFOLG: MEILENSTEIN BILDUNGSPAKT

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

dies ist unsere letzte Ausgabe unserer Mitgliederzeitung vor den Sommerferien. Ganz ohne andere Ereignisse kleinreden zu wollen, liegt hinter uns wohl nicht mehr und nicht weniger als ein historisches Schul- und Kindergartenjahr. Auch die Kolleg:innen an den Hochschulen haben herausfordernde Zeiten hinter sich. Uns allen hat diese Zeit viel abverlangt und noch wissen wir nicht, was die kommenden Monate uns bringen werden. Dennoch ist es berechtigt, mit Optimismus in die Zukunft zu schauen. Dass binnen so kurzer Frist Impfstoffe zur Verfügung stehen, ist ein unglaublicher Erfolg der Wissenschaft und damit auch der Bildung, für deren Qualität wir letztlich alle tagtäglich kämpfen. Das ist ein Grund zum Freuen und dennoch hat diese Zeit auch tiefe Spuren hinterlassen. So wie wir Risse in unserer Gesellschaft spüren, haben wir sie auch in unserer Mitgliedschaft und den Kollegien zuletzt zu spüren bekommen.

Annett Lindner und Maik Walm, Landesvorsitzende der GEW Mecklenburg-Vorpommern

Die Ansichten darüber, was getan werden muss, um Bildung in Zeiten einer Pandemie zu ermöglichen, waren und sind innerhalb unserer Gemeinschaft sehr verschieden. Sie reichten (und reichen) von Leugnung bis hin zum Verlangen nach einer Zero-Covid-Strategie. Es war (und ist) für uns, die wir ehren- und hauptamtlich Verantwortung tragen, längst nicht immer leicht, unsere Gewerkschaft, als Vertreterin der Bildungsbeschäftigten auf der einen und Garant für Bildungsqualität auf der anderen Seite, durch dieses Fahrwasser zu steuern. Keine unserer Entscheidungen haben wir uns leicht gemacht. Wir haben Lob geerntet, aber auch Kritik und schmerzhafte Verluste erfahren müssen. Diese Erfahrungen müssen auch wir nun verarbeiten. Gleichzeitig galt es, den Weg, den wir mit der Ausarbeitung unseres Personalentwicklungskonzeptes (PEK) beschritten haben, weiter fortzuführen. Im Ergebnis haben wir nun einen neuen Meilenstein erreicht: den Bildungspakt GUTE SCHULE 2030. Wir sitzen mit dem Bildungsministerium am Verhandlungstisch. Für die GEW M-V ist dies ein großer Erfolg. Es geht nicht mehr um das Ob, sondern nur noch um das Wie und Wann. In diesem Heft stellen wir euch die Inhalte des Bildungspaktes ausführlich vor.

Gekämpft haben wir auch an anderer Stelle. Nachdem wir das Land über einen langen Zeitraum hinweg aufgefordert hatten, endlich einen landesweit einheitlichen Personalschlüssel zur auskömmlichen personellen Ausstattung von Kindertageseinrichtungen einzuführen, mussten wir erkennen, dass wir hier zunächst nicht weiterkommen. Wir haben als Gewerkschaft deshalb ein Bürgerbegehren, initiiert von Ehrenamtlichen, unterstützt. Auch darüber erfahrt ihr mehr in dieser Ausgabe unserer E&Wplus. Wir wollen an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen und unserem Team in der Landesgeschäftsstelle einen Dank für seine geleistete Arbeit aussprechen. Zwei „GEW“-Kinder wurden mitten in der Pandemie geboren. Die Arbeit zwischen „Homeoffice“ und Unterstützung und Betreuung der eigenen Kinder, Angst vor Ansteckungen und dem „ganz normalen Wahnsinn“ gewerkschaftlicher Arbeit in einer Pandemie hat alle noch mehr gefordert, als es sonst schon der Fall ist. Eine Gewerkschaft muss auch selbst eine „gute“ Arbeitgeberin sein. Wir müssen zugeben, dass uns das in diesem besonderen Schuljahr nur schwer gelungen ist. Wir danken euch daher für euer besonderes Engagement! Abschließend danken und wünschen wir nun euch allen, die Ihr ebenfalls zwischen Familie und der Arbeit in unzureichend ausgestatteten Bildungsstätten Großes geleistet habt, dass die anstehenden Ferien eine Zeit der Erholung und Besinnung sein können.

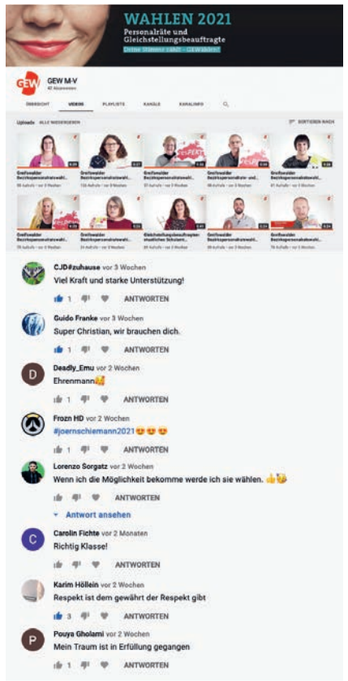
Bleibt uns GEWogen! Eure Landesvorsitzenden
Annett Lindner und Maik Walm

Medienkompetenz-Preis M-V 2021

Die Netzwerkinitiative #MVedu mit dem Medienkompetenz-Preis M-V 2021 in der Kategorie „Freizeit und Teilhabe“ ausgezeichnet. #MVedu zeigt, wie sich Pädagog:innen auch in ländlichen Regionen vernetzen können und ihre Arbeit gemeinsam reflektieren, erneuern, weiterbringen. Der von der Medienanstalt Mecklenburg-Vorpommern vergebene Preis ist mit 1.000 € und einem Wanderpokal dotiert.

Von einem Twitter-Hashtag zu einer gemeinsam lernenden Community. #MVedu ist ein Netzwerk von und für Bildungsinteressierte des Landes Mecklenburg-Vorpommern mit Vernetzung beim digitalen Bildungsbrunch, Toolfeuerwerk, Online-Barcamp mit 100 Teilnehmenden und Meetups. Bildungsenthusiasmus, diesen aufleuchtenden Begriff hat sich das sechsköpfige Team explizit auf die Fahnen geschrieben.

Corona war der Turbo für Medienkompetenz unter #MVedu! Die Teammitglieder Mirko Boldt und Uwe Kranz nahmen den Preis stellvertretend für die engagierte Community im Mau-Club am Donnerstag entgegen. *(red/mvedu)*



„DAS LEBEN IST FÜR NIEMANDEN VON UNS EINFACH. ABER WAS HEIßT DAS SCHON? WIR MÜSSEN AUSDAUER UND VOR ALLEM VERTRAUEN IN UNS SELBST HABEN. WIR MÜSSEN DARAN GLAUBEN, DASS WIR FÜR EINE SACHE GESCHAFFEN SIND, UND DASS DIESE SACHE ERREICHT WERDEN MUSS.“

MARIE CURIE (1867 – 1934),
ZWEIFACHE NOBELPREISTRÄGERIN

VOM LEHRERPERSONAL-KONZEPT (1995) ZUM BILDUNGSPAKT 2021

Auf dem Weg zu einem Personalentwicklungskonzept mit attraktiveren Bedingungen für ALLE!?

Maik Walm, GEW-Landesvorsitzender

Auch der weiteste Weg beginnt mit einem ersten Schritt.“ Diese nüchterne und vielleicht ein wenig trivial daherkommende Weisheit ist uns von dem chinesischen Philosophen Konfuzius (5./4. Jhd. vor Chr.) überliefert, dessen Ziel es war, mit seinen Lehren einen Beitrag zur Verbesserung der politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse zu leisten. Für uns als GEW – als Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund – kann man vor diesem Hintergrund zwei positive Bezüge verdeutlichen:

1. Wir kennen die Richtung und damit ergibt sich der Weg – hin zu einem inklusiven und demokratischen Bildungssystem, in dem passend gebildete Pädagog:innen unter hochwertigen Bedingungen gemeinsam für dieses Ziel beständig, motiviert und gesund arbeiten (können).
2. Wir hatten und haben die Kraft, Schritte auch unter schwierigen Bedingungen zu gehen. Doch auf diesem bisher weiten Weg mussten wir auch in widrige Täler hinabsteigen.

Für viele Kolleg:innen war diese Aufgabe so herausfordernd, dass sie sich im Laufe der Jahre zurückgezogen haben und der GEW den Rücken kehrten. Offen war, ob wir es dennoch gemeinsam schaffen, diese Täler zu verlassen und Ebenen zu erreichen, in denen wir weniger Abwehrkämpfe führen müssen und schaffen, uns Augenhöhe mit der Politik zu erkämpfen, um mehr im Sinne unserer Ziele kraftvoll gestalten zu können.

WO KOMMEN WIR HER? – LEHRERPERSONALKONZEPT UND „KLEINES SCHULPAKET“

Das Lehrerpersonalkonzept (LPK) war ein historischer Erfolg und hatte zugleich weitreichende negative Folgen. Durch die solidarische Umverteilung von Arbeit und die Maßnahmen des Landes wurden Arbeitsplätze und damit Existenzen gerettet. Aus der Arbeit in Teilzeit, verschärft durch die einseitig durch das Land festgelegte Pflichtstundenerhöhung, folgten aber auch harte Einschnitte beim Lohn und damit Einbußen bei der Rente, die viele Kolleg:innen heute spüren oder zukünftig noch erwarten. Nach intensiver Diskussion unter den GEW-Mitgliedern entschied man sich zu der Zeit jedoch mehrheitlich gegen die Kündigung des LPK, obwohl die GEW die steigenden Pflichtstunden damals wie heute heftig ablehnt(e). Zusätzlich zum Fehler der Pflichtstundenerhöhung senkte die Regierung 2004 gleichzeitig den Einstellungsbedarf. Die anfallende Arbeit wurde statt auf neue Stellen auf die Schultern der vorhandenen Kolleg:innen verteilt und dort liegt sie im Wesentlichen immer noch. Die Folgen für Pädagog:innen und Schüler:innen sind weitreichend. Wir

▸▸ SPÄTESTENS WENN DER ARBEITSLOHN DROHT ZUM „SCHMERZENSGELD“ ZU WERDEN, UND RÜCKZUG AUS SELBSTSCHUTZ ZUM MEHRHEITLICHEN REAKTIONSIMPULS AVANCIERT, MUSS DRINGEND GEHANDELT WERDEN!

mussten in den vergangenen Jahren erleben, wie Teilzeit, der frühere Renteneinstieg, schwerwiegende Krankheit im Beruf und gefährdete Abschlüsse sowie ein Absinken der Qualität schulischer Bildung im landesweiten Vergleich dramatisch zunahmen und immer noch -nehmen. Die Politik reagierte auf diese sich beschleunigende Abwärtsspirale zu zögerlich und ohne ein umfassendes Konzept. So erhielten zwar Regionalschullehrer:innen endlich die von uns lange geforderte E13/A13 als Regeleingruppierung. Auch die Verbeamtung setzte deutliche Anreize für die Gewinnung von mehr Personal. Die Einführung von Anrechnungsstunden im Alter, auch wenn sie nicht ab dem Geburtstag gelten, war ebenfalls ein richtiger Schritt. Das grundlegende Problem der hohen (> weiter auf S. 10)

Das war 2019: Bildungsdemos überall im Land, Schultour, Petition und Abgeordnetengespräche

BILDUNGSPAKT FÜR GUTE SCHULE 2030

AUSGANGSLAGE

Die bundesweit angespannte Arbeitsmarktsituation bezüglich der Gewinnung von Lehrkräften und das altersbedingte Ausscheiden einer Vielzahl der Lehrkräfte stellt die Schulpolitik in Mecklenburg-Vorpommern vor enorme Herausforderungen (ca. 7.000 Neueinstellungen bis 2030), die sich jeweils in den Landesteilen und zwischen Stadt und ländlichem Raum mehr oder weniger schwerwiegend zeigen.

Umso weitreichender sind die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und der daraus folgenden erheblichen Anpassungsprozesse im Schulsystem seit der Wiedervereinigung in Mecklenburg-Vorpommern: Um weitere Entlassungen in hoher Anzahl zu verhindern, wurde zusammen mit den Gewerkschaften 1995 das Lehrerpersonalkonzept (LPK) aufgelegt. Die Folgen wurden von den meisten Lehrkräften als sehr einschneidend wahrgenommen (z. B. „Zwangs-“Teilzeit, Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung). Hinzu kommt, dass sich die Lehrerschaft einer Vielzahl von neuen Anforderungen gegenübersieht: die Inklusion, die Beschulung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen, grundsätzlich die gestiegene Heterogenität der Schülerschaft mit teilweise sozial belasteten Elternhäusern und nicht zuletzt die Digitalisierung. Diese Herausforderungen haben sich durch die Corona-Pandemie verstärkt. Außerdem muss beachtet werden, dass alle anderen Bundesländer ebenfalls dringend neue Lehrkräfte suchen, sodass Mecklenburg-Vorpommern bei der Fachkräftegewinnung für Schule unter erheblichem bundesweiten Konkurrenzdruck steht. Vor diesem Hintergrund ist es von existenzieller Bedeutung, dass die Partner in Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam alle nötigen Maßnahmen ergreifen, um ausreichend Lehrkräfte in den kommenden Jahren zu finden, zu halten und auszubilden.

FINANZEN

Mit dem im Haushalt 2020/21 verankerten Schulpaket über 200 Millionen Euro sind wichtige Maßnahmen im Bildungssystem möglich geworden. Das eröffnet wichtige Spielräume für notwendige Verbesserungen. Darauf wollen die Partner aufsetzen. Um allgemein- und berufsbildende Schule als gesamtgesellschaftlich relevantes Thema gut und sicher aufzustellen, sind weitere Ressourcen notwendig. Sollten sich in den nächsten Jahren im Landeshaushalt weitere finanzielle Spielräume ergeben, sind sich die Partner darüber einig, dass der Ausbau und die Erweiterung der vereinbarten Maßnahmen eine hohe Priorität genießen. Die Partner sind sich auch darüber einig, dass neben der Personalgewinnung eine schnelle und umfassende Digitalisierung in und um Schule von zentraler Bedeutung ist. Dieses Bewusstsein wurde durch die Corona-Pandemie verstärkt. Daher wird die Landesregierung die im Nachtragshaushalt 2020/2021 zusätzlich zur Verfügung stehenden 80 Mio. Euro investieren, um die Umsetzung der Digitalisierung in den Schulen zu beschleunigen. Dazu zählen insbesondere die Ausweitung des Weiterbildungsangebotes für Lehrkräfte und des Angebotes an digitalen Unterrichtsmedien, Beschleunigung der Umsetzung von ISY und Ausbau der Supportstruktur des Lernmanagementsystems.

PARTNER

Die Landesregierung vertreten durch StK, FM, BM
Die Gewerkschaften vertreten durch GEW, DGB, dbb (VBE, Philologenverband, BvLB)

ZIELE UND MASSNAHMEN

Angesichts der geschilderten Herausforderungen ist es das erklärte Ziel der unterzeichnenden Partner, gemeinsam alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um gute Schule und damit erfolgreiches Lernen aller Kinder und Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern kurz, mittel- und langfristig zu sichern. Dazu ist es notwendig, den Arbeits- und Ausbildungsplatz Schule attraktiv so weiterzuentwickeln, dass mehr Lehrkräfte länger und gesund im Schuldienst bleiben. Angehende Lehrkräfte sollen nach Möglichkeit ihre Ausbildung im Land absolvieren und ihren Weg hürdenlos in Mecklenburg-Vorpommern fortsetzen können. Aber auch Personen mit ausländischer Lehrerqualifikation soll der Weg in den schulischen Alltag Mecklenburg-Vorpommerns geebnet werden; ein Fokus liegt hier bei europäischen Lehrkräften und insbesondere beim Nachbarland Polen. Außerdem müssen qualifizierte Menschen für den Seiteneinstieg gewonnen werden, die gezielt und frühzeitig für den Prozess ihrer pädagogischen Qualifizierung angesprochen werden.

Attraktive Schulen befördern zudem, dass sich mehr junge Menschen für ein Lehramtsstudium entscheiden, für dessen Erfolg die Hochschulen besondere Verantwortung tragen. Hierfür erhalten sie durch Prioritätensetzung in der Hochschulfinanzierung die Unterstützung des Landes. Auch die Arbeitsbedingungen für weitere pädagogische Fachkräfte (upF, Schulsozialarbeit) müssen in diesem Zusammenhang in den Blick genommen werden. Zur Ausgestaltung dieser Vereinbarung werden die Partner insbesondere die folgenden, möglicherweise auch temporären, Maßnahmen zur Bindung, Gewinnung und erfolgreichen Qualifizierung von Personal in allen Schularten prüfen, um dadurch guten Unterricht für alle Kinder und Jugendlichen in allen Schularten sicherzustellen:

A. Senkung der Arbeitsbelastung, z. B. durch

- Reduzierung der Aufgaben neben dem Unterricht
- Reduzierung der Pflichtstunden
- Einstellung weiteren Personals unter Nutzung der vorhandenen und künftig gegebenenfalls zusätzlicher Mittel
- die Öffnung des Schuldienstes für Personen mit ausländischer, insbesondere europäischer Lehrerqualifikation

B. Umgang mit Mehrarbeit und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung, u. a. durch

- eine Überprüfung der Regelungen zur Mehrarbeit und gegebenenfalls deren Weiterentwicklung
- Einführung von freiwilligen langfristigen Arbeitszeitkonten mit einer Dauer von bis zu 10 Jahren

C. Entlastung für Schulen (z. B. im Bereich der Leitung) durch

- Verbesserung der Ausstattung
- Verbesserung der Anrechnungstatbestände

D. Ausreichung von Beförderungsstellen sowie Einführung von Zulagensystemen, z. B.

- Zulage für Referendar:innen in Höhe von 20 Prozent des monatlichen Anwärtergrundbetrages für pauschal 10 Prozent aller im Land tätigen Referendar:innen

E. Überprüfung und Weiterentwicklung des Vertretungslehrkräftesystems

F. Auf- und Ausbau multiprofessioneller Teams

G. Reform der Einstellungsverfahren für Lehrer:innen und Referendar:innen sowie für Lehrer:innen im Seiteneinstieg, einschließlich der Mitbestimmung

- u.a. durch gezieltere und frühere Ansprache und Einstellung von Bewerber:innen

H. Verbesserung des Vorbereitungsdienstes und Studiums, u.a. durch

- Schaffung eines Sekundarstufenlehramtes

I. Qualitative Verbesserung des Seiteneinstiegs

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen und Zielstellungen werden die Partner das Schulpaket als großen Schritt des Bildungspaktes gemeinsam begleiten und ggf. weiterentwickeln. Die bereits getroffenen Entscheidungen im Rahmen des Schulpaketes, u. a. zur Höherstufung von Grundschullehrkräften auf das Niveau A13/E13 und die Erhöhung der Altersanrechnungsstunden, werden gemeinsam bewertet. Im Ergebnis der am 1. Mai 2021 beginnenden Verhandlungen zur konkreten Ausgestaltung der Vereinbarung verständigen sich die Partner auf einen mindestens bis zum Jahr 2030 geltenden „Bildungspakt für Gute Schule“ in Mecklenburg-Vorpommern, der angehenden und tätigen pädagogischen Fachkräften attraktive Bedingungen unterbreitet, um in den Schulen des Landes zu arbeiten, und dadurch gute Bildung für alle Kinder und Jugendlichen verlässlich sichert. Dazu gehört auch die Betrachtung der Auswirkungen der Corona-Pandemie.

PROZESS

Die unterzeichnenden Partner sind sich einig, dass es hierzu einer regelmäßigen und offenen Dialogform auf politischer (St-)Ebene bedarf. Aufgrund der Detailtiefe und der Vielzahl der Themen ist es angezeigt, dass es daneben einen regelmäßigen Austausch auf Arbeitsebene gibt. Die erste Einladung hierzu wird das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur aussprechen. Die weitere Ausgestaltung des Prozesses (z.B. alternierender Vorsitz) wird durch die Verhandlungspartner festgelegt.

▸▸ WIR WOLLTEN UND WOLLEN VERLÄSSLICH UND VERBINDLICH AUF BASIS UNSERES PEK-FORDERUNGSPAPIERES DIE PERSONALENTWICKLUNG MIT DEM LAND FÜR DIE KOMMENDEN JAHRE GESTALTEN.

2019 demonstrierten landesweit 2.000 Kolleginnen und Kollegen für eine bessere Bildungspolitik - wie hier in Schwerin

und beständig zunehmenden Arbeitsbelastung, insbesondere durch das erwartbare altersbedingte Ausscheiden von Kolleg:innen in größerer Zahl, dazu die unterausgestatteten Großreformen und Anforderungen wie Inklusion, Ganztagsbildung, Migration und aktuell die Digitalisierung – dies alles wurde nicht ausreichend angegangen. Spätestens wenn der Arbeitslohn droht zum „Schmerzensgeld" zu werden und Rückzug aus Selbstschutz zum mehrheitlichen Reaktionsimpuls avanciert, muss dringend gehandelt werden!

WO STEHEN WIR HEUTE? – RESPEKT-KAMPAGNE, „GROSSES SCHULPAKET" UND BILDUNGSPAKT

Als GEW haben wir auf das existenzgefährdende Problem des Personal- und Ausstattungsmangelns schon früh grundlegend reagiert. Unsere Energie und Ideen für das beharrlich vorgebrachte Ziel, ein Personalentwicklungskonzept für den Schulbereich, mündeten in unsere resPEKt-Kampagne. Forderungen, die von euch in vielen Tarifrunden kämpferisch vorgebracht und durch Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit immer wieder zum Thema wurden, haben wir gemeinsam bis Mitte 2019 zu einem umfassenden Forderungspapier verdichtet und erweitert. Dieser Prozess und unser öffentliches Auftreten, auch gemeinsam mit anderen Organisationen im von uns mitinitiierten Bündnis für „Gute Schule in M-V", zeigten bereits Wirkung. Das „200-Millionen-Schulpaket" ist auf vier Jahre angelegt und wird 50 Mio. Euro pro Jahr in drei Bereichen (Hochschulen, Schulpersonal, Schulbau) investieren. Von historischer Bedeutung ist die seit Langem von uns geforderte Einführung der E13/A13 für Grundschullehrkräfte, bei der wir im Konkreten noch politisch nacharbeiten, um alle berechtigten Ansprüche durchzusetzen. Die weitere Erhöhung der Anrechnungsstunden für ältere Lehrkräfte ist ein bundesweites Alleinstellungsmerkmal, wenn auch nach wie vor die Wirkung ab dem Geburtstag nicht durchgesetzt ist. Die personelle und nun auch strukturelle Verbesserung des Seiteneinstiegs durch die Novellierung des Lehrerbildungsgesetzes weist deutlich in die richtige Richtung. Bildungspolitisch unterstützt z.B. der im Schulpaket festgelegte Ausbau multiprofessioneller Teams das Ziel inklusiver Bildung. Betrachtet man das Paket im Vergleich zum PEK, folgen alle politisch vorgelegten Maßnahmen unseren Forderungen, erfüllen sie – wie zu erwarten war – jedoch häufig nicht in Gänze. Die gemachten Schritte und Maßnahmen haben wir begrüßt und wo möglich mitgestaltet.

Die Abwärtsspirale aus immer mehr Aufgaben (auch durch glücklicherweise steigende Zahlen von Schüler:innen) auf immer weniger Schultern kehrte und kehrt das „Schulpaket" aber noch nicht um. Deshalb haben wir u.a. von August bis Dezember 2019 in 180 Schulen aller Schularten und mit mehr als 3.000 Kolleg:innen über die Lage und Forderungen diskutiert und diese Gespräche auch mit Landtagsabgeordneten der CDU und SPD geführt. Im Oktober 2019 demonstrierten wir im ganzen Land gemeinsam mit Eltern, Schüler:innen, Studierenden und ihren Vertretungen sowie dem Verband Sonderpädagogik. 2.000 Menschen setzten so ein Zeichen für „Mehr Geld für Bildung". Parallel erreichte unsere Online-Petition fast 9000 Unterschriften, die wir im Dezember des gleichen Jahres an Birgit Hesse als Landtagspräsidentin übergaben. Wir haben uns aufgemacht, das Tal zu verlassen!Alle vielfältigen Aktionen dieser Monate im Jahr 2019, die wir mit viel Einsatz alle gemeinsam – ehren- und hauptamtlich – umsetzten, dienten einem zentralen Ziel: das Land an den Verhandlungstisch für einen Pakt für „Gute Schule" zu bringen. Wir wollten und wollen verlässlich und verbindlich auf Basis unseres PEK-Forderungspapiers die Personalentwicklung mit dem Land für die kommenden Jahre gestalten. Der Arbeits- und Ausbildungsort Schule muss so attraktiv werden, dass möglichst viele von Euch gerne, gesund und anerkannt für ihren wichtigen Beitrag zu guter Bildung dort arbeiten können und sich zugleich viele junge Menschen entscheiden, nach einem Studium und Vorbereitungsdienst im Land hier in den Schuldienst zu starten.

Die Verhandlungsaufforderung dazu haben wir als GEW gemeinsam mit dem DGB im Oktober 2019 an die Ministerpräsidentin gesandt. Dem vorausgegangen war eine Abstimmung mit dem Beamtenbund und seinen Mitgliedsverbänden (VBE, Philologenverband, BvLB) über die Frage, ob diese sich unserem Weg ausgehend von der gemeinsamen Arbeit beim LPK anschließen würden. Sie lehnten ab. Der Strategie, mit Demonstrationen und anderen Aktionen Druck aufzubauen, um endlich in Verhandlungen einzutreten, wollten sie nicht folgen. Als größte außerparlamentarische Organisation und Gewerkschaft im Bildungsbereich sahen und sehen wir uns in der Verantwortung, voran zu gehen. Im Ergebnis haben wir zusammen mit dem DGB und unterbrochen durch die Pandemie von Oktober 2019 an mit dem Land den Bildungspakt „Gute Schule 2030" vertraulich verhandelt. Kurz vor Abschluss der Gespräche im März 2020 mussten allerdings die Schulen coronabedingt geschlossen werden, so dass wir erst in diesem Frühjahr die Verhandlungen zu einem Abschluss führen konnten. Am 27. April passierte der Bildungspakt das Kabinett und konnte endlich unterschrieben und veröffentlicht werden. Der Deutsche Beamtenbund hat, ganz am Ende des Prozesses, den von uns ausgehandelten Text stellvertretend für seine Mitgliedsverbände mitunterschrieben.

Drei Fragen zum Bildungspakt an Bildungsministerin Bettina Martin

Redaktion: Warum war es jetzt Zeit für einen Bildungspakt bis 2030?

Bettina Martin: Gute Schule hängt davon ab, dass wir genügend und motivierte Lehrkräfte in unseren Schulen haben. Das wird in diesem Jahrzehnt eine enorme Herausforderung, die wir nun gemeinsam anpacken wollen. Mit dem 200-Mio-Schulpaket ist die Landesregierung schon wichtige Schritte gegangen, wie z.B. die bessere Vergütung für Grundschullehrkräfte oder mehr Altersanrechnungsstunden. Aber wir werden an weiteren Stellschrauben drehen müssen, um den Lehrerberuf in M-V für alle noch attraktiver zu machen.

Redaktion: Was erwarten Sie mit Blick auf die Verhandlungen?

Bettina Martin: Der Pakt ist kein kurzfristiges Strohfeuer, sondern wird uns über Monate und Jahre an den Verhandlungstisch holen. Das wird kein Spaziergang. Wir wollen den Prozess jetzt sehr zeitnah starten und haben das Ziel, die ersten konkreten Ergebnisse noch vor dem neuen Schuljahr zu erzielen. Aber die Themenliste, auf die wir uns geeinigt haben, ist lang. Die Aufgaben werden uns länger beschäftigen.

Was sollten wichtige erste Themen und Schritte sein?

Bettina Martin: Es gibt zwei Projekte, die ich gerne schnell angehen will: Wie schaffen wir Anreize für den Lehrkräftenachwuchs im ländlichen Raum? Wie könnten wir gut mit Mehrarbeit z.B. durch Arbeitszeitkonten umgehen?

DER BILDUNGSPAKT „GUTE SCHULE 2030“

Wenn ihr mich fragt, wo wir nunmehr nach vielen Jahren schwieriger Phasen stehen, würde ich stolz und glücklich sagen, wir haben ein Hochplateau erreicht. Es verspricht weniger Mühen des Aufstiegs und lässt optimistischer in die weite Zukunft schauen. Wohl aber warten auf uns die Mühen der erreichten Ebene: das Bestehen am Verhandlungstisch und das konkrete gemeinsame Abwägen von Maßnahmen und Schritten. Wir wollen schnellstmöglich die Abwärtsspirale durchbrechen, die Arbeitsbelastung senken und die Qualität von Studium, Referendariat und Seiteneinstieg erhöhen. Alles wird dabei sicher nicht sofort gehen, manches ist schon begonnen. Alles Weitere werden wir hart verhandeln und mit klugen Ideen und starkem Einsatz können wir mit diesem Pakt aber endlich viele zentrale Probleme und Forderungen direkt angehen. 2030 ist dabei das Jahr, bis zu dem wir eine engere und verlässliche Kooperation vereinbart haben. Es ist aber nicht das Jahr, auf das wir Verbesserungen verschieben! Wir werden so schnell wie möglich und so umfassend wie nötig kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen verhandeln. Dabei schließt der Pakt nicht an das Lehrerpersonalkonzept direkt an, sondern zielt darauf, die negativen Folgen auch des Lehrerpersonalkonzeptes zu mildern, die Leistungen der älteren Kolleg:innen in den vergangenen Jahren verdient zu würdigen und für angehende und jüngere Kolleg:innen Perspektiven zu schaffen. Die Schulen müssen als Arbeits- und (Aus-)Bildungsplatz attraktiv sein, um Bildung für unsere Kinder unabhängig vom Wohnort und ihrer Herkunft zu sichern.

Nach der Unterschrift beginnt die Arbeit - Maik Walm, Bildungsministerin Bettina Martin, Ministerpräsidentin Manuela Schwesig, stellv. Vorsitzender DGB Nord Ingo Schlüter, Annett Lindner (v.l.n.r.)

DREI PUNKTE SIND SCHON JETZT KLAR UND GRUNDLEGEND FÜR DEN WEITEREN WEG:

1. Mit dem Papier erkennt die Landesregierung die bereits aktuellen und perspektivisch wachsenden Probleme der Schulen an und sieht die grundsätzlichen Herausforderungen für den Verbleib von engagierten und berufserfahrenen Kolleg:innen und der Ausbildung und Gewinnung von neuen Pädagog:innen. Wichtig ist, dass wir mit Politiker:innen jetzt nicht mehr darüber diskutieren, ob etwas getan werden muss, sondern was und mit welchen Mitteln – ein nicht zu unterschätzender Fortschritt!

2. Als Folge davon werden alle denkbaren Maßnahmen in den Blick genommen. Das schließt zentrale Fragen wie u.a. die Senkung der Arbeitsbelastung durch die Senkung der Pflichtstunden, einen anderen Umgang mit anfallender Mehrarbeit über z.B. Arbeitszeitkonten und Zulagen/Anrechnungsstunden, auch für Schulleitungen, ausdrücklich mit ein. Viele weitere Themenschwerpunkte finden sich im Bildungspakt (Seiten 8-9), den ihr ebenfalls in diesem Heft findet. Auch bisher getroffene Maßnahmen, die durch das bereits aufgelegte 200-Millionen-Paket umgesetzt sind, werden wir überprüfen. Dazu gehören u.a. die Einführung der A13/E13 für Grundschullehrkräfte sowie die Anrechnungsstunden im Alter und für die gymnasiale Oberstufe.

3. Weiterhin wird der schulischen Bildung finanzpolitische Priorität eingeräumt. Das heißt konkret: Es wird Mehrausgaben in den kommenden Jahren geben. Über die

Drei Fragen zum Bildungspakt an Ingo Schlüter, stellv. Vorsitzender DGB Nord

Redaktion: Warum war es jetzt Zeit für einen Bildungspakt bis 2030?

Ingo Schlüter: Die GEW und der DGB haben sich über 25 Jahre mit dem 1995 vereinbarten Lehrerpersonalkonzept den schwierigen Herausforderungen zur Bewältigung des Geburtenknicks nach der Wende gestellt. Für die Lehrerinnen und Lehrer aller Schularten bedeutete das sehr große persönliche Opfer. Für mich war es nur folgerichtig, dass auch jetzt, wo es dringend darauf ankommt, die Kolleginnen und Kollegen in den Schulen zu halten, die jungen Menschen für den Lehrerberuf zu gewinnen und damit den Lehrer-Beruf insgesamt aufzuwerten, dies wieder in einem Verhandlungsprozess auf Augenhöhe zu gestalten.

Redaktion: Was erwarten Sie mit Blick auf die Verhandlungen?

Ingo Schlüter: Vor uns liegt ein Marathon, kein Sprint. Als DGB unterstützen wir die GEW und ihre Ziele mit ihrem Personalentwicklungskonzept (PEK) ausdrücklich! Damit haben wir zu allen Bereichen konkret etwas auf den Tisch gepackt. Nachdem uns der Beamtenbund mit seinen Mitgliedsverbänden VBE, Philologenverband und BvLB beim Durchsetzen des Paktes kein bisschen unterstützt haben, sind sie dann, als von uns alles ausverhandelt war, doch noch aufgesprungen. Aus dieser Vorgeschichte leite ich ein starkes Mandat für GEW und DGB ab. Verhandeln bedeutet für mich, materiell sehr viel und rechtlich verbindlich für unsere Kolleg:innen rauszuholen, aber auch bildungspolitische Pflöcke einzuschlagen..

Was sollten wichtige erste Themen und Schritte sein?

Ingo Schlüter: Da kann es für mich als Gewerkschafter nur eine Antwort geben: Ohne attraktive Arbeitsbedingungen werden wir nicht ausreichend Menschen begeistern, als Lehrkraft in M-V zu arbeiten und länger im Dienst zu bleiben. Da müssen wir zuerst ran. Die Arbeitsbelastung muss sinken!

Der Bildungspakt wurde am 27. April unterzeichnet.

Höhe werden wir in dieser Situation, in der das Land sich zur Bewältigung der Pandemie stark verschuldet hat, hart verhandeln. Es ist deshalb auch besonders hervorzuheben, dass neben der Bewältigung der Krise durch die Pandemie, die Notsituation in den Schulen und der Bildung der Schüler:innen zentral im Fokus steht. Mittel des Bundes und der EU werden wir in unsere Verhandlungen einbeziehen.

WAS WIR GEMEINSAM ERREICHEN KÖNNEN? WAS WIR GEMEINSAM ERKÄMPFEN MÜSSEN! – EIN JAHRZEHNT FÜR HOCHWERTIGE SCHULBILDUNG.

Am 1. Mai begann die Arbeitsphase des Paktes, d.h. wir haben mit der Landesregierung, federführend ist das Bildungsministerium, die Arbeit aufgenommen, Arbeitsabläufe und erste Prioritäten festgelegt. Als GEW werden wir die konkrete Ausgestaltung für das schnellstmögliche Erreichen von Verbesserungen in der kommenden Zeit mit allen Mitgliedern beraten. Dafür werden wir, sofern ein Treffen in den Schulen wieder möglich wird, unsere Schulbesuche fortsetzen und mit allen Kolleg:innen über den Bildungspakt diskutieren. Jetzt ist es wichtig, unsere erfolgreiche Arbeit und diesen Pakt mit seinen Möglichkeiten in die Schulen zu tragen. Als GEW sind wir, seid Ihr, eine Mitmachgewerkschaft, die eigenständig und als größte Gewerkschaft im Bildungsbereich des Landes seit Jahren für bessere Arbeits- und Bildungsbedingungen kämpft. Das, was in dieser Situation bisher möglich war, haben wir erreicht. Darauf können wir stolz sein. Wie weit wir aber jetzt am Verhandlungstisch kommen, ob und welche Maßnahmen wann kommen, hängt zentral von unserer Stärke, von den Ideen und der Anzahl unserer Mitglieder ab. Egal ob verbeamtet oder angestellt, Lehrer:in, unterstützendes pädagogisches Fachpersonal oder Schulleitung, Student:in oder Referendar:in, Lehrer:in im Seiteneinstieg oder Schulsozialarbeiter:in – nur bei der GEW „sitzen" alle in der ersten Reihe am Verhandlungstisch! Sprecht also mit euren Kolleg:innen, bewegt sie dazu, sich uns anzuschließen und sich einzubringen! Ältere Kolleg:innen sollen in Anerkennung ihres Einsatzes in die verdiente Rente gehen können und jüngere Kolleg:innen sicher sein, dass sie dann mit ausreichend neuen Kolleg:innen und verbesserten Arbeitsbedingungen die Arbeit auch schaffen können – und nicht, dass die Arbeit sie schafft. Mehr Investitionen und kluge Reformen kommen nicht von allein. Eine inklusive und demokratische Schule für alle, die dort lernen und arbeiten, fällt in einer kapitalistischen Gesellschaft nicht vom Himmel. Die Zeit bis 2030 muss zu einem Jahrzehnt für gute Schule für ALLE werden. Wir fordern dafür keine Revolution, machen aber gemeinsam Druck für Reformschritte in revolutionärer Geschwindigkeit! (*Maik Walm, GEW-Landesvorsitzender)*

Traueranzeige

„Das schönste Denkmal, das ein Mensch bekommen kann, steht in den Herzen seiner Mitmenschen."
(Albert Schweitzer)

OTTO GREVE

*21.11.1932 †13.04.2021

Otto Greve war langjähriges Mitglied im Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik unseres Landesverbandes. Sein Interesse an Bildungs- und Schulfragen ist auch im Ruhestand nicht versiegt. Wir werden ihn vermissen.

Personal in Kitas:

BÜRGERBEGEHREN ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG?

Erik von Malottki, Referent Jugendhilfe und Soziale Arbeit

Der Weg zum Bürgerbegehren für einen höheren Personalschlüssel in der Kinderkrippe in Rostock und im Landkreis Rostock begann im September 2020 im Landhotel Kuhs in der Nähe von Güstrow. Nachdem in den Landkreisen Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Greifswald mit informeller GEW-Unterstützung die Personalschlüssel leicht erhöht worden waren bzw. diese Erhöhung kurz bevorstand, diskutierte der Vorstandsbereich Jugendhilfe wie der landes- und bundesweit schlechteste Personalschlüssel in Rostock und der Personalschlüssel im Landkreis Rostock erhöht werden könnte.

Im Unterschied zur Fachkraft-Kind-Relation, die die durchschnittliche Kinderanzahl pro Fachkraft benennt, berechnet der Personalschlüssel der Landkreise und kreisfreien Städte die Stellenanteile an Personal zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen. Er wird per Satzung festgelegt. Nachdem mehrere Anläufe zur Umsetzung eines landesgesetzlichen Mindestpersonalschlüssels im Sande verlaufen waren, sollte nun die kommunale Ebene in den Blick genommen werden und der Druck von unten erfolgen. Der Vorstandsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW M-V, der mehr als 20 Fachkräfte Erzieher:innen umfasst, die bei verschiedenen Trägern beschäftigt sind, beschloss auf das direktdemokratische Mittel des Bürgerbegehrens und des Bürgerentscheides zurückzugreifen. Vor dem Hintergrund der bevorstehenden Bundestags- und Landtagswahlen sollte die Kampagne am Tag der Arbeit (1.Mai) mit dem Ziel der Sammlung von jeweils 4000 Unterschriften beginnen und am internationalen Kindertag (1.Juni) enden. Durch eine Erhöhung des Personalschlüssels auf ein landesweites Spitzenniveau könnten so ca. 180 neue Stellen geschaffen werden, die für eine Entlastung in den Kindertageseinrichtungen und vor allem eine Verbesserung der frühkindlichen Bildung sorgen. Grundlage für die Forderungen des Bürgerbegehrens war eine Neuberechnung des Personalschlüssels durch unser GEW-Mitglied Peggy Lehm, die einen schweren methodischen Fehler korrigierte und eine Aktualisierung der Urlaubs- und Krankheitstage sowie der Schließzeiten vornahm, die bisher zu Lasten der Kita-Fachkräfte und Kinder gingen. Weitere Korrekturen und Anpassungen müssen folgen.

Ansatzpunkt war dabei formal die Krippe, wobei sich die Verbesserungen praktisch auch positiv auf den gesamten Bereich, Krippe/Kindergarten/ Hort, auswirken kann. Einig war man sich, dass die GEW weiterhin an der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestpersonalschlüssel festhält, der oberhalb der Forderungen des Bürgerbegehrens liegt.

Der Start des Bürgerbegehrens am 1. Mai gelang. Viele GEW-Mitglieder begannen, mit Unterstützung der Betriebsräte, mit der Sammlung von Unterschriften und wurden dabei vom KiTa-Stadtelternrat Rostock unterstützt. Bereits nach 10 Tagen wurden 1.000 Unterschriften in Rostock erreicht. Vor dem Hintergrund des laufenden Bürgerbegehrens zeigten sich die Parteien in Rostock offen gegenüber dem Anliegen und am 12.05.2021 positionierten sich SPD und CDU für eine Umsetzung der Forderung. Im Landkreis Rostock signalisierten SPD, Grüne und Linke ihre Bereitschaft zur Unterstützung. Es bleibt abzuwarten, ob bis zum Erscheinen dieses Heftes die 4.000 Unterschriften erreicht werden und die Bürgerschaft und der Kreistag die Forderung des Bürgerbegehrens umsetzen. Eins ist aber schon jetzt klar: Die Nutzung direktdemokratischer Mittel macht aus Kita-Fachkräften ernstzunehmende Verhandlungspartner, die nicht ignoriert werden können, und kann das entscheidende Mittel zu einer wirklich nachhaltigen Verbesserung in der frühkindlichen Bildung sein.

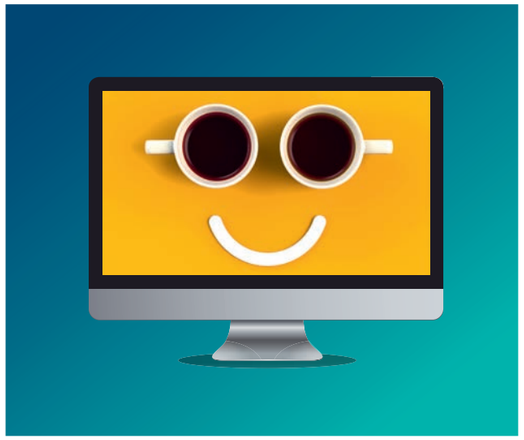
Ohne eine gemeinsame, starke Stimme wird sich nichts bewegen. Veränderungen einfordern. Zukunft gestalten. Jetzt.

Verschaffe deiner Stimme Gehör und werde Mitglied der GEW MV!

www.gew-mv.de
#nurmitdir

Grundschule:

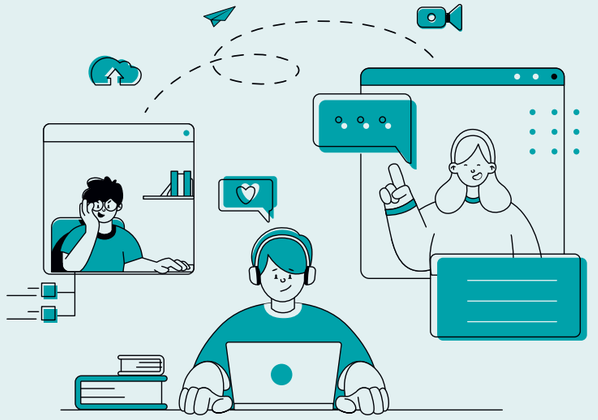
STAMMTISCH AUCH DIGITAL VOLLER ERFOLG



Das an Grundschulen vieles anders zu betrachten ist, als an weiterführenden und beruflichen Schulen, hat sich schon zu Beginn der Pandemie abgezeichnet. Erste, von Kolleg:innen angeregte Austauschrunden, mündeten bereits Ende letzten Jahres in ein Fortbildungsangebot zum Distanzunterricht an Grundschulen. Auch auf dem Fachtag Schule am 20. März richteten sich gleich mehrere Workshops speziell an unsere Kolleg:innen für die jüngsten Schülerinnen und Schüler. Wie groß der schulübergreifende Austauschbedarf ist, bewiesen auch die Anmeldezahlen zum 1. Online-Stammtisch für Grundschulen.

Trotz der kurzfristigen Ankündigung fanden sich Anfang Mai 25 Kolleg:innen in einem BigBlueButton-Konferenzraum zusammen, um die drängendsten Fragen der aktuellen Zeit miteinander zu besprechen. Interessant und kontrovers war es, aber vor allem hat es gutgetan, sich mal über das eigene Kollegium hinweg mit engagierten GEW-Kolleg:innen aus dem ganzen Land auszutauschen und zu diskutieren. Deshalb stand auch schnell fest: Das wird jetzt ein regelmäßiges Angebot, an jedem 1. Mittwoch des Monats (außer in den Ferien) ab 18:30 Uhr (flexible Ankommensphase) und mit thematischem Fokus ab 19:00 Uhr.

Für weitere Informationen wendet euch an anja.dornbluth-roehrdanz@gew-mv.de (Auch Kolleg:innen anderer Schularten können sich gern melden, wenn sie ein ähnliches Angebot etablieren möchten)



Fortbildung:

ICH WEIß ETWAS, WAS DU NICHT WEIßT…

Als Bildungsbeschäftigter lernt man sowieso nie aus, doch das vergangene Jahr war eine besonders große Herausforderung und kollektive gewaltige Lernaufgabe für uns alle. Sich von einem Tag auf den anderen komplett und dann wieder nur teilweise in den digitalen Raum zu verlegen, Distanzlernen zu ermöglichen oder sogar Distanzunterricht/-vorlesungen zu gestalten, neue nahkontaktarme Unterrichts- und Begleitungsformen zu finden, Wechselunterricht umzusetzen, auch ohne Präsenztreffen den Kontakt zu Schüler:innen, Klient:innen und Eltern zu halten und den Austausch miteinander aufrecht zu erhalten, das alles musste neben den ohnehin bestehenden Aufgaben erlernt und umgesetzt werden.

Viele von euch haben sich mittlerweile auf den Weg gemacht, sich selbst viel angeeignet, Fortbildungen besucht, Lösungen gefunden und ausprobiert, was gut funktioniert und was weniger. Andere würden sich über Unterstützung und praxisnahe Schulungsangebote freuen. Jüngere Kolleg:innen können viel von erfahreneren lernen, ältere freuen sich über neue Ansätze und Ideen der Nachwuchskräfte. An einigen Bildungseinrichtungen wird das Mit- und Voneinander-Lernen im Kollegium praktiziert, an vielen jedoch schlägt sich jed:r allein durch.

DAS WOLLEN WIR JETZT ÄNDERN!
Klar ist, dass nicht nur für die Durchsetzung von guten Arbeitsbedingungen, sondern genauso für die eigene Kompetenzentwicklung gilt: Gemeinsam sind wir stark!

Wir wollen das in unserer Mitgliedschaft vorhandene Wissen, die Lebens- und Berufserfahrung sowie die neu erworbenen Kompetenzen für alle interessierten Kolleg:innen nutzbar machen, so wie es schon auf unserem Fachtag Schule im März so gut gelungen ist. Als Vertiefung der tollen und bereits mehrfach prämierten Initiative des Netzwerkes für Bildungsenthusiast:innen #mvedu (www.mvedu.info) suchen wir deshalb Kolleg:innen, die sich zutrauen und Lust haben, anderthalb- bis zweistündige Fortbildungen (zurzeit noch ausschließlich online, später sind auch andere Formen denkbar) zu handfesten Schul-, Kita- und Jugendhilfe-Themen anzubieten. Diese können sowohl alltägliche Herausforderungen als auch fachliche Fragen berühren und sich ggf. mit den aktuellen Gegebenheiten verbinden und sollten gleichzeitig Raum für Erfahrungsaustausch und Vernetzung bieten.

Wir haben schon viele Ideen und auch schon gezielt Kolleg:innen angesprochen und erste Formate, wie etwa Förderpläne schreiben, Integrationshilfe trifft Schule, Distanzlernen in der Grundschule umgesetzt. Aber die Expert:innen seid Ihr und ganz sicher habt Ihr noch viel mehr und vielleicht bessere Ideen.

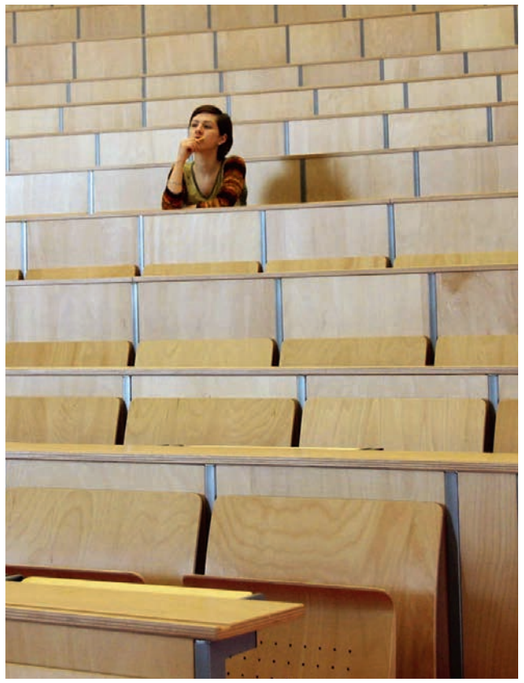
Also meldet euch bei Katja Brodowski und Anja Dornblüth-Röhrdanz unter seminar@gew-mv.de und schreibt uns, was euch unter den Nägeln brennt, zu welchem Thema ihr euch eine solche Kurzfortbildung wünscht und was ihr selbst vielleicht anbieten könnt. *(Anja Dornblüth-Röhrdanz)*

Anja Dornblüth-Röhrdanz, Referentin für Schulen und Arbeit mit Vertrauensleuten

Katja Brodowski, Veranstaltungsmanagement

Studentische Beschäftigte:

AKTION „KEINE AUSNAHME!“ FÜR DIE AUFNAHME IN DEN TV-L



TVStud - Nein, das ist kein studentischer Fernsehsender! Das ist ein Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte – wir sagen lieber: Beschäftigte - , den es in Berlin schon gibt. So nennt sich auch eine frisch aufgelegte Kampagne für die Einbeziehung studentischer (und wissenschaftlicher) Hilfskräfte in den Tarifvertrag der Länder (TV-L). „Keine Ausnahme!“ ist ihr Motto. Wir wollen dazu beitragen, dass sie nicht erst in weiter Ferne erfolgreich ist.

Was tun wir dafür? In Greifswald hat der Bereich HuF schon im vorigen Jahr begonnen, das Terrain zu sondieren. Ein geplantes Treffen fiel Corona zum Opfer. Inzwischen hat sich in Rostock unter dem Dach der DGB-Jugend ein Arbeitskreis gebildet, der jetzt weiter ins Bundesland ausgreift. Gewerkschaften, Studierendenvertretungen und natürlich studentische Beschäftigte sind dabei; auch der Vorstandsbereich HuF der GEW. Weitere Kolleg:innen von uns lesen mit, was über den Verteiler kommt. Und da kam schon Einiges: eine Veranstaltungsreihe über „Rechte im Nebenjob“ im Mai und Juni sowie eine bald fertige Broschüre, die sich zu großen Teilen auf Materialien der Bundes-GEW stützt, vor allem auf den gerade aktualisierten „Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“.

Parallel zu diesem Arbeitskreis haben wir uns der bundesweiten TVStud-Kampagne angeschlossen. Aber das hätten wir sowieso getan, denn auch dort ist die GEW besonders aktiv. Eine junge Kollegin aus Schleswig-Holstein hat das Thema bei sich im Bundesland fast im Alleingang groß gemacht. Eine andere hat schon in Brandenburg eine erste TVStud-Kampagne durchgefochten, unter anderem zusammen mit dem dortigen LASS. Der LASS ist der Landesausschuss der Studentinnen und Studenten. Ja, wir im Landesverband MV haben auch nach 30 Jahren immer noch keinen LASS und tragen damit bundesweit die rote Laterne. Die schamrote, um genau zu sein! Bei dieser Gelegenheit wird es wieder einmal deutlich: Es reicht eben nicht, alle jungen Mitglieder irgendwie unter „Junge GEW“ zusammenzufassen. Die studentischen Mitglieder haben eigene Bedürfnisse. Wir brauchen einen LASS, damit eine solche Kampagne abgesichert ist und Früchte trägt.

Einstweilen haben wir einen Musterfall: Ein ehemaliger Student und Beschäftigter an der Bibliothek seiner Hochschule hat nachträglich seine Bezahlung nach TV-L eingefordert. Die ist nämlich nicht gegeben, obwohl man dort keine beliebig vergütbaren wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten leistet, sondern schon jetzt unter ein tarifvertragliches Profil fällt. Auch anderswo wird das ignoriert, aber die Landesverbände sind bei der Überwindung dieses Zustands teilweise weiter als wir. Bei Redaktionsschluss dieses Heftes gab es noch nichts Neues. Aber Unterstützung steht bereit.

Cornelia Mannewitz, Vorstandsbereich Hochschule und Forschung

2021 sind TV-L-Verhandlungen. Die TVStud-Frage steht in den Forderungen von HuF ganz oben. Hoffen wir, dass sie es an den Verhandlungstisch schafft! Und wenn nicht? Ein TVStud für MV? Wir werden dranbleiben. *(Cornelia Mannewitz)*

EVENTS UND TERMINE

GEW M-V LANDESVORSTAND

LV-Beschluss 17.04.2021

DBetr.:
LDV 2021 – Neuer Termin am 04. – 05.03.2022

Antragsteller:
GLV – Landesvorsitzende, Annett Lindner und Maik Walm

Beschluss des LV:
Die Landesdelegiertenversammlung (LDV) 2021 wird vom 03.-04.09.2021 auf den 04.-05.03.2022 aufgrund der Coronakrise verschoben. Sie findet weiterhin in Güstrow in der Viehhalle statt. Entsprechend ändern sich die Regelungen und Fristen wie unten aufgeführt.

Die neue Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen ist der 04.12.2021. Die Wahlvorschläge werden bis zum 04.01.2022 auf der GEW-Internetseite veröffentlicht. Bisher liegen noch keine Wahlvorschläge vor. Die neue Frist für die Einreichung von Anträgen ist der 04.12.2021. Für die Einreichung der satzungsändernden Anträge ist der Termin 04.09.2021 maßgeblich. Bisher eingereichte Anträge bleiben bestehen.

Die neue Frist für die Delegiertenmeldungen ist der 04.12.2021. Geplante Mitgliederversammlungen, die die bisher gültige Frist 15.6. berücksichtigen, können wie geplant stattfinden. (Mitgliederzahlen zum Stichtag 17.02.2021.)

Weitere Informationen
Wir hoffen, dass die LDV im März des kommenden Jahres als Präsenzveranstaltung stattfinden und an einem Tag festlich begangen werden kann.

Alles zu Corona unter:
WWW.GEW-MV.DE/CORONA

1. KW IM MONAT | 20.00 UHR

Webex (Einwahldaten werden nach Anmeldung versandt)

Onlinestammtisch für Vertrauensleute

Der genaue Tag wird rechtzeitig über den Mailverteiler bekannt gegeben! Erfahrungen austauschen, Fälle besprechen, Fragen stellen. Anmeldungen jeweils bis Dienstag davor unter: **bianka.beerbalk@gew-mv.de**

1. MITWOCH DES MONATS | 18.30 UHR

BigBlueButton (Einwahldaten werden nach Anmeldung versandt)

Onlinestammtisch für Grundschulkräfte

Ab 18:30 Uhr, außer in den Ferien (flexible Ankommensphase) und mit thematischem Fokus ab 19:00 Uhr - über BigBlueButton (Einwahldaten werden nach Anmeldung versandt) – Anmeldung über:
anja.dornblueth-roehrdanz@gew-mv.de

Persönliche Rechtsberatung

0385 48527-16

Heinz Reinhard Grämke,
Leiter der Landesrechtsschutzstelle

Rechtsauskünfte erteilen wir zurzeit nur telefonisch immer am Mittwoch und Freitag sowie per E-Mail. Kontakt könnt ihr unter **0385 48527-0** herstellen oder per E-Mail: **heinz.graemke@gew-mv.de.**

DEINE
STIMME
ZÄHLT.
WWW.GEW.DE/ANMELDEFORMULAR
#nurmitdir
MITGLIED
WERDEN!
GEW