

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

2. Organisation

- 2.1 Rahmenfinanzplan 2018-2022
- 2.2 Entwicklung der GEWM-V gestalten – Ergebnisse der AG 2018+ als Grundlage für weitere Schritte beschließen
- 2.3 Verleihung von Ehrenmitgliedschaften
- 2.4 Zurück zum alten Format der „E&W plus“ (zurückgezogen)
- 2.5 Einrichtung einer Arbeitsgruppe Mitgliederzeitung

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

A 2.1

Antrag

Antragsteller/in: Schatzmeisterin, AB Finanzen

Beschluss der LDV	Annahme
--------------------------	----------------

Rahmenfinanzplan 2018-2022

Die LDV hat den Rahmenfinanzplan für die Jahre 2018 bis 2022 beschlossen.

(Der konkrete Beschluss ist für GEW-Mitglieder auf Nachfrage erhältlich, da er vertrauliche Informationen beinhaltet.)

A 2.2

Antrag

Antragsteller/in: stellvertretender Landesvorsitzender, für die AG 2018+

Beschluss der LDV	Annahme
--------------------------	----------------

Entwicklung der GEW M-V gestalten - Ergebnisse der AG 2018+ als Grundlage für weitere Schritte beschließen“

Die LDV hat die beigefügten Empfehlungen der AG 2018+ beschlossen. (Der konkrete Beschluss ist für GEW-Mitglieder auf Nachfrage erhältlich, da er vertrauliche Informationen beinhaltet.)

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

A 2.3

Antrag

Antragsteller/in: stellv. Landesvorsitzender

Beschluss der LDV	Annahme
--------------------------	----------------

Verleihung von Ehrenmitgliedschaften

Die LDV hat den folgenden verdienten Kolleg*innen die Ehrenmitgliedschaft der GEW M-V entsprechend der Regelungen für die Mitgliedschaft (Punkt 2) als Konkretisierung von § 8 der Bundessatzung der GEW verliehen:

1. Ruth Grabs,
2. Detlef Klage,
3. Steffi Mauch.

A 2.5

Antrag

Antragsteller/in: Personengruppenausschuss Ruheständler

Beschluss der LDV	Annahme
--------------------------	----------------

Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die ein Konzept für eine neue, moderne und den gegenwärtigen Bedingungen entsprechende Mitgliederzeitung erarbeitet.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

3. Tarif- und Beamt*innenpolitik

- 3.1 **Arbeitszeit**
- 3.2 **Lehrkräftemangel und Seiteneinsteiger**
- 3.3 **JA 13!**
- 3.4 **Beförderungsersetzende Höhergruppierung**
- 3.5 **Lehrbeauftragte**

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

A 3.1

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik

Beschluss der LDV	Annahme
--------------------------	----------------

Arbeitszeit

Die GEW Mecklenburg-Vorpommern fordert die Landesregierung auf, die Pflichtstundenzahl in allen Schularten um mindestens 2 Wochenstunden zu senken und für alle über den Unterricht und unterrichtsnahe Aufgaben hinausgehende pädagogische Tätigkeiten in ausreichendem Maße Anrechnungsstunden bereitzustellen. Beispielhaft sind hier Tätigkeiten im Rahmen der Inklusion und der Berufsorientierung zu nennen, welche bisher nicht ausreichend mit Anrechnungsstunden untersetzt wurden

A 3.2

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik

Beschluss der LDV	Annahme
--------------------------	----------------

Lehrkräftemangel und Seiteneinsteiger

Die GEW Mecklenburg-Vorpommern fordert die Landesregierung auf, zukünftig ihrer Verantwortung für die Sicherung des Lehrkräftebedarfs konsequent nachzukommen. Das erfordert die Ausbildung der erforderlichen Zahl von Lehrkräften auf dem Regelweg der Lehrer/innenbildung an den Universitäten des Landes.

Die GEW Mecklenburg-Vorpommern erwartet von der Landesregierung, dass sie sich in der KMK für bundesweit einheitliche Standards bei der Nachqualifizierung von Seiteneinsteigern einsetzt.

Die GEW Mecklenburg-Vorpommern fordert von der Landesregierung eine umfassende, über die bisherigen Angebote des IQ M-V hinausgehende, berufsbegleitende Qualifizierung für Seiteneinsteiger zu gewährleisten, welche den Erwerb einer Lehrbefähigung ermöglicht. Dabei müssen die Bedingungen den hohen Anforderungen beim Einstieg in das neue Berufsfeld „Lehrer/in“ Rechnung tragen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen, um einen erfolgreichen Abschluss der Qualifizierung zu ermöglichen. An den Schulen sind Seiteneinsteiger durch Mentoringprogramme zu unterstützen. Kolleginnen und Kollegen, welche als Mentoren tätig sind, müssen dafür zusätzliche Anrechnungsstunden erhalten.

Allen befristet Beschäftigten muss nach einem angemessenen Zeitraum und entsprechender Qualifizierung die Möglichkeit zur unbefristeten Beschäftigung eröffnet werden.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

In der GEW Mecklenburg-Vorpommern sind Seiteneinsteiger als Mitglieder willkommen. Die GEW bietet Seiteneinsteigern die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren und ihre bildungs- und tarifpolitischen Interessen innerhalb der GEW und gegenüber der Landesregierung zu vertreten.

A 3.3

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
-------------------	-------------------------------

JA 13!

Die GEW Mecklenburg-Vorpommern setzt sich gegenüber der Landesregierung für eine Änderung des Landesbesoldungsgesetzes ein, mit dem Ziel Grundschullehrer_innen nach der Besoldungsgruppe A 13 zu besolden. Lehrkräfte mit einer Ausbildung als „Lehrer für untere Klassen“ nach dem Recht der ehemaligen DDR sind hinsichtlich ihrer Lehrbefähigung und damit ihrer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 den an ihrer Schulart tätigen Lehrkräften nach neuem Recht gleichzustellen.

Bei einer Höhergruppierung sind auch die Schulleitungen der Grundschulen zu berücksichtigen.

A 3.4

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich und Landesfachgruppe Berufliche Bildung/Weiterbildung

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
-------------------	-------------------------------

Beförderungersetzende Höhergruppierung

Die GEW Mecklenburg Vorpommern setzt sich dafür ein, dass die Landesregierung die 2015 festgelegte Quote der E 14 TV-EntgO-L (= Besoldungsgruppe A 14) in Höhe von 10 % der Stellen E 13/A 13 deutlich erhöht und die Obergrenze für Beförderungssämter gemäß Landesbesoldungsgesetz M-V ausgeschöpft wird.

Die GEW M-V setzt sich dafür ein, dass neben den ausgewiesenen Beförderungssämtern für Lehrkräfte mit der Lehrbefähigung für das Lehramt an Gymnasien oder an beruflichen Schulen auch für Lehrkräfte aller anderen Schularten Beförderungsstellen ausgewiesen werden.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

A 3.5

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Hochschule und Forschung

Beschluss der LDV	Annahme
-------------------	---------

Lehrbeauftragte

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

„Den Missbrauch von Lehraufträgen wollen die Koalitionspartner bekämpfen,“ heißt es in der Koalitionsvereinbarung zwischen den Regierungsparteien SPD und CDU von 2016. Dafür gilt es, die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

- 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. Das Landeshochschulgesetz ist dahingehend zu schärfen, dass Lehraufträge nur zur Ergänzung des Lehrangebots erteilt werden dürfen. Die Formulierung „...oder für einen durch hauptberufliche Lehrkräfte nicht gedeckten Lehrbedarf“ muss gestrichen werden. Explizit ausgeschlossen sein muss, dass Lehraufträge für Lehrveranstaltungen erteilt werden dürfen, die zur grundständigen Lehre gehören.

- Die GEW MV fordert das Bildungsministerium 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. 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

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

werden. Das betrifft insbesondere die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen sowie das Erstellen, die Durchführung und die Korrektur von Prüfungen.

- Es ist sicherzustellen, 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 (z.B. Stipendiat/innen, Drittmittelbeschäftigte). Das Landeshochschulgesetz M-V sowie die Lehrauftragsrichtlinie sind dahingehend anzupassen. Auch die von Privatdozent/innen, Honorarprofessor/innen, außerplanmäßigen Professor/innen zu leistende Pflichtlehre (sog. Titellehre) ist gemäß der o.g. Sätze zu vergüten. Die Lehrauftragsrichtlinie ist dahingehend anzupassen.
- Die GEW MV fordert den Landtag 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 Land 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.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

4. Jugendhilfe und Sozialarbeit

- 4.1 **Mindestpersonalschlüssel für Kitas landesrechtlich regeln und erhöhen**
- 4.2 **Zusätzliche Fachkräfte für Kinder mit (drohender) Behinderung**
- 4.3 **Prioritär Kindeswohl und Qualitätsausbau**
- 4.4 **Bundesqualitätsgesetz Kita, Art. 3 Abs. 3 UN-KRK**
- 4.5 **Finanzierung der Personal- und Fort-/Weiterbildungskosten für Mentorinnen und Mentoren der ENZ-Ausbildung am Lernort Praxis**
- 4.6 **Förderung des Bundes für eine Ausbildungsvergütung für schulische praxisintegrierte Ausbildung zur "Staatlich anerkannten Kindheitspädagogin/zum Staatlich anerkannten Kindheitspädagogen"**
- 4.7 **Schüler/innen und Assistenzkräfte nicht als Fachkräfte anrechnen**
- 4.8 **Keine eigenverantwortliche Tätigkeit von Fachkräften nach § 11 Abs. 1 Nr. 12 bis 18 KiföG M-V in der Gruppe ab dem dritten Tätigkeitsjahr**
- 4.9 **Entscheidung über fachliche Eignung durch Betriebserlaubnisbehörde**
- 4.10 **Vorschläge zur Personalplanung durch Betriebs- und Personalräte nach § 92 BetrVG, §§ 65, 68 PersVG M-V**

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

A 4.1

Antrag

Antragsteller/-in: Vorstandsbereich Jugendhilfe und Soziales

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
--------------------------	--------------------------------------

Mindestpersonalschlüssel für Kitas landesrechtlich regeln und erhöhen

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass das Land für Kindertageseinrichtungen Mindestpersonalschlüssel (=Stellenanteile einer einzelnen Fachkraft) rechtlich regelt und – wie in der Mehrheit anderer Bundesländer – stufenweise erhöht, um die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte zu verbessern und das Wohl der Kinder präventiv zu gewährleisten.

A 4.2

Antrag

Antragsteller/-in: Vorstandsbereich Jugendhilfe/Soziales

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
--------------------------	--------------------------------------

Zusätzliche Fachkräfte für Kinder mit (drohender) Behinderung

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass das Land **zusätzliche** Standards für ein Angebot für Kinder mit (drohender) Behinderung in Kindertageseinrichtungen aufstellt, insbesondere Standards zum Einsatz von qualifizierten Assistenzkräften mit z.B. heilpädagogischer, heilerzieherpflegerischer und therapeutischer Qualifikation und unterstützenden Assistenzkräften.

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass das Land die Ausbildungsplätze für qualifizierte Assistenzkräfte mit z.B. heilpädagogischer, heilerzieherpflegerischer und therapeutischer Qualifikation landesweit regelmäßig plant.

A 4.3

Antrag

Antragsteller/-in: Vorstandsbereich Jugendhilfe/ Soziales

Beschluss der LDV	Annahme
--------------------------	----------------

Prioritär Kindeswohl und Qualitätsausbau

Der GEW Landesverband plädiert – wie der Deutsche Landkreistag – nachdrücklich dafür, die präventive Gewährleistung des **Kindeswohls** und den **Qualitätsausbau** **prioritär vor** einer

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

Elternbeitragsbefreiung umzusetzen. Die Kindertagesbetreuung wird für Familien, die in Sozialleistungsbezug bzw. prekärer Einkommenssituation sind, ohnehin ganz oder teilweise vom Jugendhilfeträger übernommen (§ 90 SGB VIII).

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass das Land gemäß Art. 3 Abs. 1 UN-KRK bei allen Maßnahmen, die Kinder in Kindertageseinrichtungen betreffen, das Wohl der Kinder **vorrangig** berücksichtigt, insbesondere gegenüber:

- politischen Interessen auf Beitragsbefreiung oder Entlastung,
- finanziellen Interessen der öffentlichen Kostenträger und der Eltern
- wirtschaftlichen Interessen der Kita-Träger.

Das Wohl der Kita-Kinder – einschließlich der Kinder mit (drohender) Behinderung – ist nach Art. 3 Abs. 3 UN-KRK und § 49 SGB VIII präventiv gewährleistet, wenn gesetzliche Standards folgende wesentliche Qualitätsmerkmale regeln:

- Zahl des Personals
- fachliche Eignung des Personals
- Sicherheit und Gesundheit der Kita-Kinder
- Bestehens einer ausreichenden Aufsicht
- fachliche Voraussetzungen (Gruppengröße, Fachkraft-Kind-Verhältnisse)
- räumliche Voraussetzungen
- wirtschaftliche Voraussetzungen.

A 4.4

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Jugendhilfe/ Soziales

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
--------------------------	--------------------------------------

Bundesqualitätsgesetz Kita, Art. 3 Abs. 3 UN-KRK

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass der GEW Bundesverband eine bundesweit einheitliche Mindestzahl des Personals für Kindertageseinrichtungen und deren dauerhafte Finanzierung durch den Bund anregt, um das Kindeswohl in Kindertageseinrichtungen bundesweit einheitlich präventiv zu gewährleisten.

Dazu wird der GEW-Landesverband insbesondere einen Parallelbericht des GEW Bundesverbandes zum Staatenbericht zur Umsetzung der UN-KRK in Kooperation mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen anregen, um den Staatenbericht zu ergänzen.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

A 4.5

Antrag

Antragsteller/-in: Vorstandsbereich Jugendhilfe/ Soziales

Beschluss der LDV	Annahme
-------------------	---------

Finanzierung der Personal- und Fort-/Weiterbildungskosten für Mentorinnen und Mentoren der ENZ-Ausbildung am Lernort Praxis

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass das Land die Personal- und die Fort- und Weiterbildungskosten für Mentorinnen und Mentoren der ENZ-Ausbildung am Lernort Praxis finanziert.

A 4.6

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Jugendhilfe/Soziales

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
-------------------	-------------------------------

Förderung des Bundes für eine Ausbildungsvergütung für schulische praxisintegrierte Ausbildung zur "Staatlich anerkannten Kindheitspädagogin/zum Staatlich anerkannten Kindheitspädagogen

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass der GEW-Bundesverband eine bundesweit einheitliche schulische, praxisintegrierte (dual-orientierte) Ausbildung zur "Staatlich anerkannten Kindheitspädagogin/ Staatlich anerkannten Kindheitspädagogen" für 0- bis 13-Jährige an Höheren Berufsfachschulen mit Ausbildungsvergütung durch die Bundesländer, ohne Anrechnung als Fachkraft, fordert.

A 4.7

Antrag

Antragsteller/in: VB Jugendhilfe/ Soziales

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
-------------------	-------------------------------

Schüler/innen und Assistenzkräfte nicht als Fachkräfte anrechnen

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass Schülerinnen und Schüler nicht als Fachkräfte anzurechnen sind.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

A 4.8

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Jugendhilfe/ Soziales

Beschluss der LDV	Annahme
-------------------	---------

Keine eigenverantwortliche Tätigkeit von Fachkräften nach § 11 Abs. 1 Nr. 12 bis 18 KiföG M-V in der Gruppe ab dem dritten Tätigkeitsjahr

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass Fachkräfte nach § 11 Abs. 1 Nr. 12 bis 18 KiföG M-V auch nach den ersten beiden Tätigkeitsjahren in einer Kindertageseinrichtung nicht eigenverantwortlich in der Gruppe tätig sein dürfen.

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass die Fachkräfte nach § 11 Abs. 1 Nr. 12 bis 18 KiföG M-V **zusätzlich** als Zweitkraft oder als Honorarkräfte mit Poollösung eingesetzt werden können.

A 4.9

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Jugendhilfe/ Soziales

Beschluss der LDV	Annahme
-------------------	---------

Entscheidung über fachliche Eignung durch Betriebserlaubnisbehörde

Der GEW-Landesverband setzt sich dafür ein, dass über den Einsatz von Schülerinnen und Schülern sowie über den Einsatz von Assistenzkräften als Fachkräfte die dafür zuständigen Betriebserlaubnisbehörden und nicht Kita-Träger und Schulleiterinnen und Schulleiter entscheiden.

A 4.10

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Jugendhilfe/ Soziales

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
-------------------	-------------------------------

Vorschläge zur Personalplanung durch Betriebs- und Personalräte nach § 92 BetrVG, §§ 65, 68 PersVG M-V

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

Der GEW-Landesverband berücksichtigt in seiner Arbeit mit Betriebs- und Personalräten in den kommenden Jahren das Thema Personalplanung und die Möglichkeiten der Einflussnahme der Interessenvertretungen.

5. Schule

5.1 Eine Schule für alle – eine Schule für uns

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

A 5.1

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Schule

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
-------------------	-------------------------------

Eine Schule für alle – eine Schule für uns

Grundlage für die Arbeit des Vorstandsbereiches Schule bleiben die Grundsatzpositionen der GEW MV und die dazu gefassten Beschlüsse. Aus den Kernforderungen dieser Beschlüsse ergeben sich unter der Berücksichtigung der gegenwärtigen aktuellen Situation im Bildungsbereich allgemein und speziell in unserem Land Aufgabenfelder, die wir im vorliegenden Antrag beschreiben.

GEW und Inklusion

Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss auch endlich so begriffen werden. Es gibt keine Alternative zur Inklusion:

- Inklusion ist eine Aufgabe für alle Schulen.
- Inklusion ist kein Sonderprogramm für Defizite.
- Inklusion gestaltet Bildung ausgehend von den Potentialen der Lernenden.
- Inklusion ist unteilbar. Sie betrifft alle SchülerInnen- unabhängig von einem Förderbedarf.
- Inklusion bedeutet eine Veränderung der Lehr- und Lernformen.
- Inklusion erfordert veränderte Rahmenbedingungen.

Die GEW fordert eine aufgabengerechte Ausstattung für die inklusive Schule:

Personalressourcen

- Systemische Personalzuweisung, die die verschiedenen mit der Inklusion verbundenen Aufgaben abbildet.
- Arbeitsbedingungen für multiprofessionelle Teams, die die Bereitschaft unterstützen, sich auf die individuellen Voraussetzungen eines jeden Kindes einzulassen; zu diesen Teams gehören Lehrkräfte der jeweiligen Schulart, Sonderpädagog*innen für alle Förderschwerpunkte, Sozialpädagog*innen, Personal mit sonderpädagogischen Aufgabenstellung als festes Personal einer Schule sowie nach Bedarf Schultechniker, Personal zur individuellen Unterstützung, medizinisches, psychologisches und therapeutisches Personal.
- Unterricht und Förderung sind gleichrangig. Alle Pädagog*innen sollen daher entsprechend der jeweiligen Professionalität und nicht zu Lasten der professionseigenen Aufgabe eingesetzt werden. Stattdessen fordern wir eine adäquate Vertretungsreserve.

Arbeitszeit

- Die Unterrichtsverpflichtung und die Arbeitszeit des unterstützenden päd. Fachpersonals (PmsA) müssen so angepasst werden, dass die neuen Aufgaben, die eine inklusive Pädagogik erfordert, umsetzbar sind, insbesondere Teamarbeit, Unterrichtsentwicklung, Beratung, Entwicklungsgespräche, Teilnahme an gemeinsamen Fortbildungen, besondere schulische Aufgaben, Netzwerkarbeit mit außerschulischen Partnern, Vor- und Nachbereitung.

Rahmenbedingungen, Klassengrößen, räumliche Ausstattung

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

- Das Schulgebäude muss zur Bildungskonzeption passen, dies bedeutet Barrierefreiheit, Möglichkeiten einer flexiblen Raumgestaltung sowie ausreichende Raumangebote für Schüler*innen und Lehrkräfte.
- Die auskömmliche Ausstattung mit Material für die Anforderungen inklusiven Unterrichts ist Aufgabe des Schulträgers.
- Die Klassengröße richtet sich ausschließlich nach pädagogischen Gesichtspunkten und ist kein Mittel der Ressourcenkompensation.

Pädagogische Aspekte

- Anpassung der Rahmenpläne an die Anforderungen eines inklusiven Unterrichts.
- Abschaffen der verpflichtenden Klassenwiederholung.
- Inklusionsorientierte Entwicklung von der Bewertung zur Leistungsbeurteilung, dies bedeutet die perspektivische Abschaffung von Noten und Einsatz alternativer Formen der Leistungsbeurteilung.
- Schulen werden unterstützt, sich selbst zu evaluieren.
- Landesweite Vergleichsarbeiten werden abgeschafft.
- Flexible Schuleingangsphase und flexible Schulausgangsphase, die ernsthaft den unterschiedlichen Geschwindigkeiten der Lernenden Rechnung trägt.

Unterstützungsstrukturen für Professionalisierung und Entwicklung

- Anpassung der Aus- Fort- und Weiterbildung an die inhaltlichen Anforderungen einer inklusiven Pädagogik entsprechend Punkt 5 des Antrags.
- Einrichtung regionaler Beratungs- und Unterstützungszentren.
- eigene, zusätzliche Zeit- und Fortbildungsressourcen, die in der Stundenausstattung berücksichtigt werden müssen.

Wissenschaftliche Begleitung

- Wir fordern eine schulnahe wissenschaftliche Begleitung, damit der Prozess der inklusiven Schulentwicklung initiiert, begleitet und wenn notwendig, korrigiert werden kann.

GEW und Ganztagschulen

Die Ganztagschule ist eine inklusive Schule, in der multiprofessionelle Teams die ganztägige Bildung absichern. In ihnen arbeiten Lehrkräfte, vollbeschäftigte Erzieher*innen, Schulsozialarbeiter*innen, PmsA und externe Partner*innen zusammen. Die GEW setzt sich für die weitere Stärkung der Ganztagschule sowohl in der Grundschule als auch in der weiterführenden Schule ein. Um den Erhalt von Gesundheit und Fachlichkeit der Lehrkräfte garantieren zu können, muss die finanzielle und personelle Ausstattung der Ganztagschule gesichert werden. Ganztagschule gehört als Konzept in die Lehrerbildung und -fortbildung. Schulen müssen zudem angemessen Zeit für die Konzeptentwicklung erhalten. Dies bedeutet:

- Ausbau sowohl der Grundschule als auch der weiterführenden Schule zur gebundenen Ganztagschule.
- Adäquate finanzielle und personelle Ausstattung insbesondere der Schulsozialarbeit, Vollbeschäftigung der Erzieher*innen und der Kooperation mit außerschulischen Partner*innen zum Erhalt von Gesundheit und Fachlichkeit aller an Ganztagschule Beteiligten.
- Verankerung des Konzepts Ganztagschule in allen Phasen der Lehrerbildung.
- Flexibilität in der Gestaltung für den sich ergebenden Zusammenhang von Ganztagschule und inklusivem Bildungssystem.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

GEW und Digitalisierung

Die Digitalisierung ist ein Bestandteil unseres alltäglichen (schulischen) Lebens. Die GEW sieht den Erwerb der für Umgang und Teilhabe notwendigen Kompetenzen im Kontext einer umfassenden Medienbildung. Dazu gehören eine Analyse der gesamten Bildungskette vom Primar- bis zum Hochschulbereich sowie ein mittelfristig wirksamer Maßnahmenkatalog zur kontinuierlichen Anpassung der Lerninhalte an die digitalen Entwicklungen und die Bedarfe einer inklusiven Schule. Die GEW MV folgt vollumfänglich dem Beschluss des Gewerkschaftstages 2017, für die Landesebene sehen wir insbesondere folgende Konkretisierung:

- Es gilt das Primat der Pädagogik vor der Technologie.
- Die Finanzierung der dafür notwendigen Ausstattung der Schulen sowie die datenschutzkonforme Gestaltung ist Aufgabe des Landes MV.
- Rahmenpläne sind so zu gestalten, dass sie den Anforderungen einer inklusiven Schule genügen und der Bildung mündiger und verantwortungsbewusster Bürger*innen dienen. Dazu gehören insbesondere der Ausbau von Zugängen und Beteiligung sowie die Vermittlung eines kritisch konstruktiven Umgangs mit digitalen Medien und Tools und nicht der bloße Erwerb technischer, informatischer und wirtschaftlich verwertbarer Fertigkeiten.
- Die Pädagog*innen müssen darin unterstützt werden, digitale Medien sinnvoll für die Informationsbeschaffung, die Produktion von Medien, die Differenzierung und methodische Anreicherung des Unterrichts zu nutzen. Hierzu bedarf es medienpädagogischer Qualifizierung in der Ausbildung sowie intensiver Fortbildung und der entsprechenden Freiräume für die Erprobung und Implementierung neuer Unterrichtsformen.

GEW und demokratische Schule

Eine demokratische Schule ist ein Ort, an dem Demokratie nicht nur vermittelt, sondern auch gelebt wird, an welchem schulische und außerschulische Fachkräften kooperieren.

Mitbestimmungsgremien aller Ebenen garantieren, dass Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit realisiert werden können. Die Schülerinnen und Schüler erwerben alle Kompetenzen(,) die notwendig sind, um erfolgreich selbstständig zu lernen, zu bewerten und zu handeln, sowie mit Instrumenten der Kommunikation und des Wissens souverän umgehen zu können. So entwickeln sie sich zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten.

Schule muss, will sie glaubwürdig und erfolgreich ihren grundgesetzlichen Bildungsauftrag erfüllen, ein Ort sein, an dem Demokratie ein grundlegendes Handlungsprinzip des schulischen Lebens darstellt. Dies gilt zum einen für die weitere Öffnung von Mitbestimmung und 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 GEW M-V setzt sich daher nachdrücklich für die Umsetzung des § 77 SchulG MV an den Schulen ein und setzt hier einen Schwerpunkt im gewerkschaftlichen Beratungs- und Fortbildungsangebot für Lehrkräfte und Personalräte.

GEW und Lehrer*innen- aus- , - fort- und -weiterbildung

Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft setzt eine Lehrer*innenbildung voraus, die einem kritischen Bildungsbegriff verpflichtend, neben der Vermittlung von Fachwissen und der Entwicklung didaktischer Kompetenzen, Selbstreflexion, lebenslanges Lernen und einen professionsethischen Diskurs gleichberechtigt einschließt.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

Mecklenburg-Vorpommern hat mit dem aktuellen und perspektivisch weiterhin bestehenden Lehrkräftemangel ein politisch verursachtes Strukturproblem. Eine Verstärkung der Personaldecke durch klassisch ausgebildete Lehrkräfte ist auf Grund der bundesweiten Situation im Berufsfeld nicht in Sicht. Die GEW stellt fest: Der klassische Weg der Lehrer*innenbildung (Lehramtsstudium und Referendariat) bleibt die Grundvoraussetzung für die Arbeit im Lehrberuf. Seiten- und Quereinsteiger*innen werden jedoch vielfach bis zum Ende ihres Berufslebens in den Kollegien und Schulen verbleiben. Vor diesem Hintergrund fordert die GEW MV eine adäquate, transparente und zielführende Gestaltung des Einstiegs, der Fortbildung sowie der Vergütung. Zugang zum und Ausgestaltung des Seiten- und Quereinstiegs haben sich am Regelweg auszurichten. Dazu gehören insbesondere die Überprüfung der fachlichen Eignung vor Beginn, die qualitative Verbesserung der bestehenden Fortbildungsgänge GPQ und MQR mit Ausrichtung auf didaktische und unterrichtsrelevante Inhalte sowie ein mit Anrechnungstunden versehenes Mentor*innensystem für die Schulen.

Die GEW MV übernimmt den Beschluss des Gewerkschaftstags zu den Leitlinien für eine innovative Lehrer*innenbildung und erarbeitet konkrete Vorstellungen für die Umsetzung im Land.

Was ist eine gute Schule für Mecklenburg-Vorpommern?

Dieser Frage müssen wir uns im streitbaren Diskussionsprozess mit den politisch Verantwortlichen in unserem Land und mit den von Bildung „Betroffenen“ (Schüler*innen, Eltern, Lehrkräfte, Erzieher*innen, Schulsozialarbeiter*innen) 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 den dafür aufgezeigten Bedingungen für alle pädagogischen Professionen ist.

Eine gute 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.

Beschlussbuch, LDV 2018, Salem, inhaltliche Anträge

6. Berufliche Bildung / Weiterbildung

6.1 Inklusion in der Beruflichen Bildung

6.2 Herausforderungen der Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelt

Antragsteller/in: Vorstandsbereich & Landesfachgruppe Berufliche Bildung/Weiterbildung

Beschluss LDV	Annahme in geänderter Fassung
---------------	-------------------------------

Inklusion in der Beruflichen Bildung

Die GEW fordert die Regierung auf, ein Inklusionskonzept für ein inklusives berufliches Bildungssystem mit allen an beruflicher Bildung Beteiligten, gemäß der „Strategie der Landesregierung zur Umsetzung der Inklusion im Bildungssystem in M-V bis zum Jahr 2023“, abzustimmen.

Forderungen:

- Bereitstellung von entsprechenden Ressourcen (Finanzen, Personal) ausgerichtet auf die gesamte Beruflichen Schulen/Regionalen Beruflichen Bildungszentren
- Verbesserung der Schüler-Lehrer-Relation zur Stärkung spezieller Förderangebote
- Bewährte Unterstützungsangebote, wie z.B. kooperative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen, ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung oder Berufseinstiegsbegleitung müssen konzeptionell weiterentwickelt, finanziell untersetzt und **allen** Jugendlichen zugänglich gemacht werden.
- Fortbildung für multiprofessionelle Teamarbeit mit unterschiedlichen Professionen/Fachkräften
- kontinuierliche Fortbildung während des gesamten Prozesses
- Aufbau von Unterstützungsstrukturen direkt vor Ort an der Beruflichen Schulen/Regionalen Beruflichen Bildungszentren (z.B. Inklusionsbeauftragter, der speziell fortgebildet wird)
- Die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit zwischen und innerhalb der einzelnen Bildungsangebote muss intensiver gefördert werden, eine Anrechnung von Ausbildungszeiten ist zu gewährleisten.
- Sachliche und organisatorische Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte, um eine inklusionsgerechte Didaktik umzusetzen.

Antragsteller/in: Vorstandsbereich und Landesfachgruppe Berufliche Bildung/Weiterbildung

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
--------------------------	--------------------------------------

Herausforderungen der Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelt

Die GEW Mecklenburg Vorpommern setzt sich dafür ein, dass für die Herausforderungen, die durch die Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelt auf die Schule und damit auf die Lehrkräfte zukommen, durch die Landesregierung alle erforderlichen personellen, materiellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen kontinuierlich und im ausreichenden Maße zur Verfügung gestellt werden. Die GEW setzt sich dafür ein, dass durch die Landesregierung ein den Anforderungen der Digitalisierung entsprechendes Fort- und Weiterbildungskonzept erarbeitet wird, indem sowohl didaktisch-methodische als auch digitale Kompetenzen vermittelt werden. Dafür sind von der Landesregierung zeitliche Ressourcen in Form von Anrechnungsstunden zur Verfügung zu stellen. Die GEW setzt sich dafür ein, dass den Lehrkräften ein hohes Maß an Beteiligungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Umsetzung der Anforderungen der Digitalisierung in der Schule ermöglicht wird.

Die GEW fordert von der Landesregierung und den Landkreisen, den Lehrkräften die notwendigen digitalen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

7. Hochschule und Forschung

- 7.1 Umsetzung der GEW-Ziele im Bereich Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE)**
- 7.2 Digitalisierung im Bereich von Hochschule und Forschung**
- 7.3 Hochschulpaktmittel**

A 7.1

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Hochschule und Forschung

Beschluss der LDV	Annahme
-------------------	---------

Umsetzung der GEW-Ziele im Bereich Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE)

Der Landesvorstand unterstützt die Ziele der GEW im Bereich der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) in MV. Hierzu ist unter anderem eine stärkere Einbindung der Hochschulen notwendig, um sowohl die Ausbildung der Lehrenden im Bereich BNE als auch die Vernetzung der einzelnen Bildungsbereiche (Kita, Schulen, Hochschulen und außerschulische Bildungsträger) gezielter fördern zu können.

A 7.2

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Hochschule und Forschung

Beschluss der LDV	Annahme
-------------------	---------

Digitalisierung im Bereich von Hochschule und Forschung

Die Mitglieder der GEW MV unterstützen an ihren Hochschulen und Forschungseinrichtungen Maßnahmen zur Digitalisierung. Dabei wirken sie darauf ein, dass Chancen aus der Digitalisierung genutzt, nachteilige Folgen von Maßnahmen zu ihrer Umsetzung für die Lehr- und Forschungs- sowie Arbeitsbedingungen aber vermieden werden. Dabei arbeiten sie mit Gremien der akademischen Selbstverwaltung und Personalräten zusammen.

A 7.3

Antrag

Antragsteller/in: Vorstandsbereich Hochschule und Forschung

Beschluss der LDV	Annahme
-------------------	---------

Hochschulpaktmittel

Der Landesvorstand der GEW MV setzt sich dafür ein, dass das Land die Mittel aus dem Hochschulpakt den Hochschulen 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.

Dringlichkeitsantrag

Antragsteller/in: Annett Lindner

Beschluss der LDV	Annahme in geänderter Fassung
--------------------------	--------------------------------------

1. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern (GEW M-V) fordert das Land auf, die Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen wirksam vor Gewalt zu schützen. Hierbei sind die Schulen insbesondere bei der Entwicklung von Schulkonzepten zur Vermeidung von Gewalt zu unterstützen und angemessen u.a. mit Schulsozialarbeiter*innen auszustatten. Auch Präventionsangebote der Polizei sind einzubinden. Genauso relevant ist es aus Sicht der GEW die Dienstwege zur Meldung von Vorfällen und deren genaue Dokumentation zu vereinfachen.

2. "Gewalt am Arbeitsplatz" darf kein Tabuthema sein. Auch in ihren Veröffentlichungen wird die GEW M-V die verschiedenen Aspekte von Gewalt in Bildungseinrichtungen thematisieren und Hilfsangebote verbreiten.