Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Bremen

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Bildung. Weiter denken!

Beschlüsse

Stand: 8. Januar 2018

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Bremen

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Inhalt

Beschlüsse:

GT 2/17	Ausländische Lehrkräfte
GT 6/17	Landeszukunftsforum Lehrer*innenbildung
GT 8/17	Vorbereitung auf die Bürgerschaftswahl 2019
GT 9/17	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
GT 10/17	Frauenreferat als Teil der Organisationsentwicklung
GT 11/17	Gute Bildung für Neubremer*innen!
GT 12/17	Grundschule: Die Lage ist „dramatisch“ bis „alarmierend“
GT 13/17	Organisationsentwicklung weiterführen
GT 15/17	Befristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen
GT 16/17	Forderungen der GEW zur Behebung des Lehrkräftemangels
GT 17/17	Unterfinanzierung der Oberschule beenden!
GT 19/17	Fachkräftemangel PM, Erz. Soz.Päd an Schulen
GT T3 /17	DozentInnen an Bremer VHS und Musikschule
GT T7 /17	Keine Siemens-Kooperation von Bremer Schulen
GT T8 /17	AK „Pädagog*innen gegen Abschiebung

An den Landesvorstand überwiesen:

GT 7/17	Quer- und Seiteneinstiege in den Schuldienst
GT 14/17	Übernahme aller in Schule Beschäftigten
GT 18/17	Forderung der Entlastung von Lehrkräften aufgrund der Zunahme steigender Belastungen in Schule

Die Beschlüsse GT 4/17 und GT 5/17 sind, da sie ohne Änderung beschlossen wurden, der Broschüre Haushaltsanträge zu entnehmen.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 2/17

Ausländische Lehrkräfte

Weil es im Sinne der Integration gilt, den ausländischen Kolleg*innen eine berufliche Perspektive zu geben,

weil es gilt, für die zugewanderten Kinder und Jugendlichen ihre Herkunftssprachen zu nutzen, um ihnen das Lernen zu erleichtern,

weil Kulturmittler zwischen geflüchteten Kindern und deutschen Kolleg*innen gebraucht werden,

fordert der Bremische Gewerkschaftstag von der Senatorin für Kinder und Bildung:

- die Anerkennung ausländischer Lehramtsabschlüsse als vollständige Abschlüsse – und nicht nur die Anerkennung einzelner Komponenten; dabei sind mögliche Vorgaben der KMK weitreichend auszuschöpfen;
- ein vereinfachtes und beschleunigtes Verfahren zur Anerkennung, das mindestens dem Tempo und den Kriterien anderer Bundesländer entspricht;
- ein umfangreiches Qualifizierungsangebot bei fehlenden Studienbestandteilen.

Ergänzend wird die Senatorin aufgefordert, eine transparente Erhebung von verlässlichen Zahlen über den betroffenen Personenkreis vorzulegen und die Qualifizierungsangebote den tatsächlichen Bedarfen in beiden Städten anzupassen.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 6/17

Fortsetzung des Landeszukunftsforums Lehrer*innenbildung

Der Gewerkschaftstag bittet das Zukunftsforum, die Arbeit im Sinne folgender Punkte fortzusetzen:

1. Nach der Ausbildungsordnung ist vor der Ausbildungsordnung. Das Zukunftsforum wertet die in Einzelaspekten überarbeitete APV-L im Maßstab des eigenen Grundsatzpapieres (vergl. blz 05/06-2016) erneut aus und legt notwendige Verbesserungsvorschläge vor.
2. Das Zukunftsforum bereitet eine öffentliche Veranstaltung zur Auswertung der Beschlüsse des Bundesgewerkschaftstages durch Einladung eines Mitgliedes der Steuerungsgruppe vor. Sie prüft die Konsequenzen aus den Leitlinien für das Bundesland Bremen.
3. Untersucht werden müssen die fach- und lehramtsspezifischen Ausbildungszahlen an der Universität Bremen vor dem Hintergrund der rapide sinkenden Bewerber*innenzahlen zum Referendariat. Das Zukunftsforum unterstützt damit argumentativ den GLV bei seinen politischen Gesprächen mit Parteien und Behörden.
4. Das Zukunftsforum unterstützt die Landesgremien bei der Positionsbestimmung hinsichtlich des Quer- und Seiteneinstiegs. Es nimmt den Wunsch des Landesvorstandes auf, eine Vereinheitlichung der jeweiligen Kriterien zu erwirken. Anzustreben ist eine inhaltliche und rechtliche Angleichung der Abschlüsse an das Referendariat.
5. Das Zukunftsforum unterstützt den Landesverband bei den Bemühungen an der Universität, für eine qualitativ hochwertige Lehrer*innenbildung zu werben. Neben den erfolgreichen Veranstaltungen „Dschungel Referendariat“ sind u.a. Diskussionsveranstaltungen nach Möglichkeit in Kooperation mit den Interessenvertretungen bzw. den Studiengangsausschuss der Lehramtsstudierenden zu prüfen, bei denen insbesondere die Bedeutung des Referendariats hervorgehoben wird.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 8/17

Vorbereitung auf die Bürgerschaftswahl 2019

Der Bremische Gewerkschaftstag schlägt den beiden Stadtverbänden koordinierte und thematisch abgestimmte Aktionen in drei Schritten für das Jahr 2018 vor:

(1) Entrümpeln (Februar / März)
Aktion: An einem zentralen Platz in beiden Städten laden Kollegien den schulischen Sperrmüll ab, das kann ganz materiell gemeint sein, aber auch „übertragen".
Ziel: Verdeutlichung, dass die bremischen Schulen sich vom Ballast befreien und auf die Umsetzung des Schulgesetzes konzentrieren müssen.

(2) Solides und zukunftsfähiges Fundament gießen (Sommer)
Ziel: Verdeutlichung, dass die Ausstattung in den Schulen (Personen und Material) verbessert werden muss, die Arbeitsbedingungen zu erleichtern und Qualifizierungen aufzulegen sind; dies schließt eine Verständigung über den Bildungsbegriff ein. Zu überwinden ist das derzeitige Flickwerk, das in keiner Weise den Anforderungen genügt.
Aktion: Wo wir echten Beton gießen, müssen wir noch festlegen.

(3) Neubau (November)
Ziel: Einflussnahme auf die Parteien (u.a. Wahlprogramme) in der Phase der Positionsbestimmung zur Wahl 2019 – Was bedeutet „inklusive Schule" in den nächsten vier Jahren?
Aktion: Aufsuchen der Parteizentralen, um zu sehen, ob etwas „Brauchbares" dort zu holen ist.

Der Bremische Gewerkschaftstag fordert die Stadtverbände auf, diese Ideen zu konkretisieren und den Landesvorstand, die notwendige Koordination zu leisten.
Hierzu erstellt der geschäftsführende Landesvorstand in Zusammenarbeit mit den beiden Stadtverbandsvorständen (Bremen und Bremerhaven) bis zum 18. Januar 2018 ein Strategiepapier. Ob neben eigenständigen Aktionen auch eine große Personalversammlung aller Bediensteten des öffentlichen Dienstes über die Gesamtpersonalräte durchgeführt werden kann, soll geprüft werden.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 9/17

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Schulen

Ein Schwerpunkt gewerkschaftlicher Arbeit wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein. Dazu wird die GEW in Verhandlungen mit der Senatorin für Kinder und Bildung und dem Magistrat der Stadt Bremerhaven treten mit dem Ziel, eine Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb im Bereich Schule zu erreichen, so wie es bereits für den Magistrat und den Verwaltungsbereich der Senatorin für Kinder und Bildung erfolgt ist.

Die Zertifizierung soll die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten bei allen weiteren Maßnahmen in den Blick nehmen.

Mit der Einleitung des Zertifizierungsverfahrens werden die Möglichkeiten der Interessenvertretungen verbessert, einzelne Dienstvereinbarungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen abzuschließen. (z.B. DV zu Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit, Funktionen) Dabei dürfen die verschiedenen Beschäftigten in Schulen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Bei der Formulierung von Arbeitszeitregelungen sind alle Beschäftigtengruppen an allen Schularten zu berücksichtigen. Wir fordern die Senatorin für Kinder und Bildung auf, die restriktive Regelungen zu Stundenermäßigungen etc., wie sie im Personalentwicklungskonzept (Depu-Vorlage L 92/19) zum Ausdruck kommen, sofort und öffentlich zurückzunehmen. Sie stellen keine Grundlage für zukunftsweisende Rahmenvereinbarungen dar.

Die GEW fordert eine **Veränderung der jetzigen Rahmenbedingungen** im Sinne einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Einleitung eines **Audits** mit dem Ziel der Zertifizierung als familienfreundliche Betriebe
- Den Abschluss von Dienstvereinbarungen zu belastbaren und verbindlichen Regelungen für **Elternzeit** sowie **Teilzeit** für Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter*innen und **Personalentwicklung** durch die Interessenvertretungen.

Die GEW unterstützt die Interessenvertretungen bei der Durchsetzung des Audits und entsprechender Dienstvereinbarungen.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 10/17

Frauenreferat als Teil der Organisationsentwicklung

Die GEW Bremen führt das Frauenreferat als Teil der Organisationsentwicklung fort.

Für die Tätigkeit im Frauenreferat stehen weiterhin 6 Entlastungsstunden zur Verfügung. Das Frauenreferat arbeitet in Anbindung an den Arbeitskreis Frauen und vertritt dessen Beschlüsse in den Gremien.

Der AK Frauen schlägt die Personalien für das Frauenreferat vor. Eine Vertreterin des Frauenreferats nimmt beratend am GLV teil.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 11/17

Gute Bildung für Neu-Bremer*innen!

A) Die GEW Bremen fordert Verbesserungen der Arbeits- und Lernbedingungen bei der schulischen Integration von geflüchteten und zugewanderten Kindern und Jugendlichen.

1. **Arbeitsbedingungen und Lehrkräfte**
    1. Alle Lehrkräfte in unbefristeten Arbeitsverhältnissen bei „freien“ Bildungsträgern, wie zum Beispiel der Stadtteilschule und dem Arbeiter-Samariter-Bund (ASB), sollen ein Übernahmeangebot der Senatorin bzw. des Magistrates erhalten.
    2. Alle Vorkurslehrkräfte müssen ein angemessenes und faires Gehalt erhalten.
    3. [Ein ausreichendes berufsbelgleitendes Weiterqualifizierungsangebot für Lehrkräfte mit ausländischen Berufsabschlüssen und berufliche Quereinsteiger*innen ist nötig. Dazu gehören auch Deutschsprachkursangebote bis zum Niveau C1 und C2, sowie Qualifizierungsmaßnahmen in der Didaktik.]
    4. Die Teilnahme von Vorkurslehrkräften an Fortbildungen muss von den Schulleitungen und der Behörde/dem Magistrat unterstützt und anerkannt werden.
    5. Vorkurslehrkräfte brauchen ein erhöhtes Freistellungsstundenkontingent um Unterrichtsmaterialien zu er- und überarbeiten und z.B. mit Eltern zu kooperieren.
    6. Vorkurslehrkräfte benötigen eine feste Vertretung z.B. für den Krankheitsfall.
    7. Auch Fach- und Klassenlehrer*innen, die nicht regulär in Vorkursen tätig sind, muss eine DAZ-Qualifikation zugänglich gemacht werden.
    8. Alle Vorkurslehrkräfte und Sozialpädagog*innen sollen Zugang zu einer traumapädagogischen Grundbildung haben. Weitere Fortbildungen sollen nach Bedarf angeboten werden, z.B. zum Aufenthaltsrecht.
    9. Bundesfreiwilligendienstler*innen unterstützen und bereichern die Arbeit in Vorkursen, aus diesem Grund sollte dieser Bereich weiter ausgebaut werden.
    10. Das Angebot von traumatherapeutischen Behandlungen muss ausgeweitet werden, damit die Wartezeiten reduziert werden.

2. **Lernsituation**
    1. Das Recht auf einen öffentlichen Schulplatz muss für alle Kinder und Jugendlichen im Bundesland Bremen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, umgesetzt werden.

2. Nach der Einschulung müssen alle Kinder und Jugendlichen neben ihren Platz in einem Vorkurs von Anfang einen Platz in einer Regelklasse haben.
3. Die Durchlässigkeit des Schulsystems muss für alle Kinder und Jugendliche gelten, d.h., die Dauer des Verbleibs in den Vorkursen soll flexibler gehandhabt werden und den pädagogischen Bedürfnissen der Schüler*innen entsprechen. Der Verbleib an den Schulen nach dem 18. Lebensjahr soll flexibel gehandhabt werden, wenn Kinder und Jugendliche zum Erreichen der erweiterten Berufsbildungsreife mit Deutschkenntnissen auf mindestens B1-Niveau mehr Zeit als die vorgesehene benötigen.
4. Die Gruppengröße in den Vorkursen an Grundschulen, Oberschulen und Berufsschulen müssen pädagogisch sinnvoll sein.
5. Ein Sprachförderkonzept für die Zeit nach dem Vorkurs muss entwickelt werden und für dessen Umsetzung müssen Ressourcen bereitgestellt werden.
6. Die Vorkurse benötigen Räumlichkeiten deren Größe und Ausstattung den Notwendigkeiten entsprechen z.B. inklusive Differenzierungsräume. Eine Beschulung außerhalb des Schulgeländes oder in Containern sollte unbedingt vermieden werden.
7. Vorkurse benötigen ein eigenes Budget, über das sie für Unterrichtsmaterialien und Aktivitäten frei verfügen können.
8. Auch die Vorkurse benötigen eine Unterstützung durch Sonderpädagog*innen, Sozialpädagog*innen, und auch durch das ReBUZ.
9. Die Vorkurse und deren Lehrkräfte sollen besser in den Schulalltag integriert werden.
10. Es muss eine ausreichende Anzahl an Alphabetisierungskursen, auch für Grundschulen, eingerichtet werden.
11. Die Angebote an erstsprachlichen Unterricht (z.B., Arabisch, Bulgarisch und Persisch) soll ausgeweitet werden.
12. Die Beratung der Familien zu verschiedenen Schulformen, unterschiedlichen Abschlüssen und Zugangsberechtigungen insbesondere für 15-jährige Schüler*innen muss verstärkt werden durch Ausweitung der Beratungsstellen in ReBuZ und in Einrichtungen in den Stadtteilen.

B) Die GEW Bremen fordert Senat und Bürgerschaft sowie Magistrat und Stadtverordnetenversammlung auf, die nötigen finanziellen Ressourcen für die Verbesserung der Arbeits- und Lernbedingungen bei der Beschulung von Flüchtlingen bereit zu stellen. Sie versucht in Verhandlungen mit der Senatorin für Kinder und Bildung in Bremen und dem Dezernat für Schule und Kultur in Bremerhaven die notwendigen Verbesserungen durchzusetzen.
Die GEW Bremen initiiert außerdem ein Forum, in dem diese Verhandlungen begleitet und weitere Probleme diskutiert werden können.

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Bremen

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 12/17

Grundschule 2017
Die Lage ist „dramatisch“ bis „alarmierend“ – das stimmt!

Die GEW fordert von der Landesregierung:

- A 13 / E 13 für alle Lehrkräfte;
- Absenkung der Unterrichtsverpflichtung für alle Lehrkräfte auf 25 Stunden als einem ersten Schritt, die Arbeitsbelastung zu senken;
- Aufstockung der Ausbildungskapazitäten für Lehrämter insbesondere an der Universität Bremen;
- ein Konzept, das personell und finanziell abgesichert ist, mit dem die Kolleg*innen in die Lage versetzt werden, arme und geflüchtete Kinder gezielt und verbindlich fördern zu können.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 13/17

Organisationsentwicklung weiterführen

Sachstand:
Im Rahmen der Beratungen Bremischer Gewerkschaftstage hat sich die GEW regelmäßig mit der Entwicklung des eigenen Landesverbandes beschäftigt und verschiedene Maßnahmen und Initiativen durchgeführt, u. a. im Rahmen der Bundes-OE-Projekte sowie des Nordverbundes. Die aktuellen Schwerpunkte wurden durch die Beschlüsse GT 11/2015 und GT 13/2016 festgelegt und sollen zu diesem Gewerkschaftstag eingeschätzt und ggf. fortgesetzt werden.
Zu den einzelnen Schwerpunkten:

1. „Bleib dabei“. Im Laufe des vergangenen Jahres erzielten wir keine Erfolge damit, austrittswillige Kolleg*innen durch Telefonate vom „Dabeibleiben“ in der GEW zu überzeugen. Nach Abwägung von Aufwand und Ergebnis wurde dieses Verfahren eingestellt. Die Stadtverbandsvorstände gehen stattdessen die Listen der Austritte durch und entscheiden, welche Personen auf welchen Wegen angesprochen werden.
2. „Junge Mitglieder“. Nach der Auswertung der Fragebogenaktion zur Erfassung des Verhältnisses junger Mitglieder zur GEW und einer Diskussion der Resultate im Landesvorstand sind die Schlussfolgerungen an die Stadtverbände weitergegeben worden. Der Stadtverband Bremen hat daraufhin eine weitere Zukunftswerkstatt durchgeführt, der Stadtverband Bremerhaven integriert junge Kolleg*innen in den Erweiterten Vorstand. Eine Gruppe „Junge GEW“ existiert in beiden Stadtverbänden nicht. An der Universität hat sich der LASS konsolidiert, in den APR am LIS wurden GEW Mitglieder gewählt.
3. Die „Zukunftswerkstatt“ ist stadtverbandsspezifisch fortgesetzt worden (s. o.). Der ursprüngliche Impuls, dieses Format aufzulegen, resultierte u. a. aus der Diskussion des Gewerkschaftstages 2015 um die Gewinnung von Frauen für Gewerkschaftsämter und –gremien. Dieses Anliegen hat der AK Frauen aufgenommen und in mehreren Versammlungen bearbeitet.
4. „Verbleib der SuE-Mitglieder in der GEW“. Die Aktivitäten in diesem Zusammenhang sind sehr erfolgreich, die angestrebte „Verbleibquote“ von 90 % der beim Streik 2015 Eingetretenen wurde erreicht. Beide daraus entstandenen neuen Fachgruppen, die wegen der Beschäftigtenstruktur zunächst in Bremerhaven agieren, arbeiten weiterhin und bereiten sich auf die Tarifrunden vor. Eine Übertragung auf Bremen wird verfolgt.
5. „GEW vor Ort“. In beiden Stadtverbänden suchen je 2 Kolleg*innen, die mit je 2 Stunden freigestellt sind, Betriebsgruppen auf („BG-Frühstück“) und versuchen,

BG-Strukturen wieder aufzubauen bzw. zu stabilisieren. Trotz der unbestrittenen Schwierigkeit der Aufgabe sind erste Erfolge sichtbar. Es gilt eher, die Bemühungen (auch personell) zu erhöhen.

Beschluss:

1. Der Bremische Gewerkschaftstag nimmt die Entwicklung der OE-Schwerpunkte zur Kenntnis.
2. Die Schwerpunkte 4 und 5 werden im bisherigen Umfang fortgesetzt. Insbesondere zu Schwerpunkt 5 prüfen die Stadtverbände eine Ausweitung der Aktivitäten und legen ihre Überlegungen dem LV zur Beschlussfassung vor.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 15/17

Befristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Das Land Bremen besitzt im Verhältnis zu seinen Einwohnern die bundesweit höchste Dichte an Großforschungseinrichtungen. Diese sind in den vergangenen Jahren auf Grund hoher Zuwächse der institutionellen Förderung im Vergleich zu den Hochschulen und Landesinstituten überproportional gewachsen. Auch wenn bundesweit auf Grund ihrer großen Anzahl meist die befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an den Universitäten und Hochschulen im Mittelpunkt der Diskussion um die zunehmend prekären Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft stehen, wirkt sich das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ebenso auf Arbeitsbedingungen und Perspektiven für die befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der außeruniversitäre Forschung aus.
Mit Blick auf die große Zahl[1] von Großforschungseinrichtungen im Land Bremen erscheint daher eine stärkere Berücksichtigung der an diesen Instituten befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Diskussion über tragfähige Arbeitsperspektiven in der Wissenschaft sinnvoll.

- Der Gewerkschaftstag nimmt die Problematik der zunehmend befristeten Anstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen explizit auch außerhalb von Universitäten und Hochschulen zur Kenntnis.
- Der Gewerkschaftstag bittet die BLZ-Redaktion zu prüfen, ob die Thematik im Rahmen eines ausführlicheren Artikels vertieft dargestellt werden könnte.
- Des Weiteren soll die Problematik der studentischen Hilfskräfte an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Blick genommen werden.

[1] Unter anderem zwei Helmholtz-Einrichtungen, zwei Leibnitz-Zentren, zwei Fraunhofer- und ein Max-Planck-Institut sowie das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI)

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 16/17

Forderungen der GEW zur Behebung des Lehrkräftemangels

Die Lage an den Schulen des Landes Bremen ist durch einen zunehmenden Lehrkräftemangel gekennzeichnet. In der Stadtgemeinde Bremen konnten zum Schuljahresanfang an den allgemeinbildenden Schulen Bremens 50 Stellen nicht besetzt werden. Weitere 150 Stellen sind mit mehr als 500 Vertretungskräften ohne abgeschlossene Ausbildung besetzt. Nur 93% des Unterrichts werden dort von Lehrkräften mit zweitem Staatsexamen ausgefüllt. Seit Jahren fehlen Lehrkräfte mit sonderpädagogischer Qualifikation, obwohl der Bedarf durch die Inklusion ständig steigt.
In Bremerhaven ist der Mangel noch größer. In den letzten beiden Jahren konnten 39 bzw. 35 Stellen für Lehrkräfte zu Schuljahresbeginn nicht besetzt werden. Jede(r) sechste Kolleg*in besitzt mittlerweile keine „bodenständige“ Lehramtsausbildung. Zudem gibt es in den Kollegien vermehrt Studierende als Vertretungskräfte.

Diese Situation ist Teil eines bundesweiten Mangels. Er zeigt die Unfähigkeit der Kultusministerkonferenz in ihrer Gesamtheit zu angemessener Ressourcenplanung. Aber das ist nur die halbe Wahrheit: Zugleich gibt es einen großen Anteil hausgemachter Ursachen: Da die größte Zahl der Bremer Lehrkräfte Ende der 1970er Jahre eingestellt wurde und danach ein langer Einstellungsstopp folgte, haben wir es seit einigen Jahren mit einer hohen Zahl von Pensionierungen zu tun. Es war absehbar, dass der Einstellungsbedarf besonders hoch ist. Die GEW hat oft genug darauf hingewiesen. Die Lage erforderte eine rechtzeitige Aufstockung der Ausbildungskapazitäten. Aber stattdessen wurden viele Ausbildungsplätze weggekürzt: An der Universität wurden die Studiengänge Behindertenpädagogik, Sport und Deutsch als Zweitsprache abgeschafft und dann auch noch 100 Referendariatsplätze abgebaut. (Auf Drängen der GEW und des Personalrats wurde die Zahl der Referendariatsplätze inzwischen wieder auf den alten Stand von 550 gebracht.)

In dieser durch politische Versäumnisse herbeigeführten Not sind zwei Aufgaben zu lösen:
1) Es müssen jetzt in möglichst kurzer Zeit möglichst viele möglichst gut qualifizierte Fachkräfte ausgebildet werden. Diese Quadratur des Kreises kann nur gelingen, wenn massiv in die Qualität und Quantität der Ausbildung investiert wird.

2) Aufgrund der hier herrschenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist es zurzeit wenig attraktiv, im Lande Bremen eine Stelle anzutreten. Diese Bedingungen müssen umgehend verbessert werden, um für einen Berufseinstieg in Bremen zu werben.

Daher fordert die GEW:

Ausweitung und Verbesserung der Ausbildung:

- Frühzeitige Einstellungsverfahren , um alle benötigten Stellen zu besetzen.
- Schnelle und unbürokratische Aufnahme aller Bewerber*innen mit abgeschlossener Lehramtsausbildung in das Referendariat
- Aufhebung der Personalabbauquote für das LIS und Schaffung neuer Stellen für Ausbildungsbeauftragte und Fachleiter
- Einrichtung von Entlastungsstunden dauerhaft zur Anleitung und Unterstützung der Vertretungslehrkräfte
- Ausreichende Entlastungsstunden für Seiteneinsteiger*innen
- Umgehende Einrichtung des Studienganges Inklusive Pädagogik für die Sekundarstufe an der Universität Bremen
- Wiedereinrichtung der Studiengänge Deutsch als Zweitsprache, Sport und Arbeitslehre
- Anerkennung von Deutsch als Zweitsprache (DAZ) als zweites Fach.

Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen:

- A 13/E 13 für alle Lehrkräfte mit abgeschlossenem Referendariat
- Senkung der Pflichtstunden um zwei Unterrichtsstunden für alle Schulstufen
- Schrittweise Angleichung der Schüler/Lehrer-Relation an die anderen Stadtstaaten

Folgende von der Bildungsbehörde erwogene Maßnahmen sind abzulehnen:

Kein Etikettenschwindel in der Ausbildung:
Geradezu genial scheint der Behörde in ihrem kürzlich vorgelegten Personalentwicklungskonzept die Idee zu sein, Vertretungsunterricht von Studierenden zum Bestandteil ihrer Ausbildung zu deklarieren und ihnen für diese Tätigkeit Studienanteile anzuerkennen. So gibt man der Not den Anschein der Tugend. Mit wissenschaftlich begleiteter Praxiserprobung als Teil des Lehramtsstudiums hat diese Idee nichts zu tun.

Keine Verschlechterungen bei Teilzeit, Beurlaubungen und Frühpensionierungen:
Als „ultima ratio“ sollen die „vorhandenen Ordnungsmittel“ ausgeschöpft, d.h. Teilzeitanträge, Freistellungen und Frühpensionierungen sollen erschwert oder ganz gekappt werden. Solche Maßnahmen bewirken das Gegenteil vom Beabsichtigten: Viele Lehrkräfte sind nicht freiwillig in Teilzeit. Die überhöhte Pflichtstundenzahl und die persönlichen Umstände zwingen sie dazu. Genauso ist es mit der Frühpensionierung. Wer sich hier daran macht, die „vorhandenen Ordnungsmittel“ zu verschärfen, treibt den Krankenstand in die Höhe und setzt eine Negativspirale von Demotivierung und „Dienst nach Vorschrift“ in Gang.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT 17/17

Unterfinanzierung der Oberschule beenden!

Der Bremische Gewerkschaftstag fordert den Bremischen Senat und die Senatorin für Kinder und Bildung auf:

1. Der Senat möge die chronische Unterfinanzierung der Oberschule beenden und ein „Finanzierungsprogramm für Grund- und Oberschulen“ beschließen. Als die dringendsten Aufgabenbereiche können benannt werden:
- die unzureichende Ausstattung der sonderpädagogischen Förderung im Rahmen der Inklusion
- die unzureichende Ausstattung des Ganztages
- die unzureichende Ausstattung bei der Integration von Flüchtlingskindern in den Vorklassen und anschließend im Regelunterricht
- die unzureichende Ausstattung der Schulsozialarbeit
- das Fehlen einer ausreichenden Vertretungsreserve bei Krankheit zur Reduzierung von Unterrichtsausfall

Als erster Schritt muss eine echte Angleichung – also ohne Einbeziehung der Schulbaukosten – der Bildungsausgaben pro Schüler/in an den allgemeinbildenden Schulen in Bremen (7600 €) an das Niveau der Stadtstaaten Hamburg (9500 €) und Berlin (9200 €) erfolgen (Zahlen vom Statistischen Bundesamt 2017).

Soziale Chancengleichheit, wirkliche Inklusion und Integration können nur durch die Überwindung des Zwei-Säulen-Modells und die Einführung einer 'Schule für alle Kinder' verwirklicht werden.
Die GEW erwartet, dass sich die fortschrittlichen Kräfte in Bürgerschaft und Senat diese Zielvorstellung zu eigen machen.
Die Senatorin für Kinder und Bildung ist aufgefordert, der sozialen Segregation als Folge der gegenwärtigen Aufteilung der Schülerschaft im

Alter von 10 Jahren zwischen Oberschule und Gymnasium entgegenzuwirken.

Dazu fordern wir:

- Die Klassengrößen an Oberschulen auf maximal 20 Kinder zu begrenzen, so dass eine differenzierte und individualisierte Förderung leistungsschwacher wie auch leistungsstarker Kinder im gemeinsamen Unterricht möglich wird.
- Oberschulen und Gymnasien müssen die besonderen Aufgaben der Inklusion von Kindern aller sonderpädagogischen Förderschwerpunkte wie auch die Integration von geflüchteten Kindern in gleichen Anteilen übernehmen.
- Oberschulen und Gymnasien ermöglichen tatsächlich alle Abschlüsse.
- Die Finanzierung muss den ungleichen Ausgangsbedingungen der einzelnen Oberschulen Rechnung tragen.
- Hierfür müssen die existierenden Sozialindikatoren für die Ortsteile der beiden Städte zusammen und nicht nur innerhalb der Stadtgemeinden ausgewertet werden.

2. Die Entscheidung, die Oberstufenzentren aufzulösen zu Gunsten einzelner Oberstufen an Oberschulen, war ein Fehler, weil die kleinen Oberstufen der Oberschulen nur ein vergleichsweise eingeschränktes Kursangebot vorhalten können. Zudem drohen die Oberschulen ohne Oberstufe sich zu Restschulen zu entwickeln.

Wir fordern, dass die Oberstufen der Oberschulen und der beruflichen Gymnasien zu Verbünden zusammengefasst werden, um attraktive Kursangebote für alle Oberschulen im Stadtteil zu ermöglichen.

Darüber hinaus wird der Landesvorstand der GEW aufgefordert, in zeitlicher Nähe zum Abschlussbericht der Expertenkommission zur Evaluation der Oberschule eine Pressekonferenz anzusetzen, auf der die Praxis-Evaluation der GEW und die hier formulierten politischen Forderungen der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss 19/17

Fachkräftemangel bei Pädagogischen Mitarbeiter*innen, Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen an Schule

Zielperspektive gewerkschaftlicher Arbeit ist grundsätzlich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten; die GEW weiß sich darüber hinaus der Qualitätssicherung pädagogischer Arbeit in Schulen besonders verpflichtet. Die SKB und der Magistrat Bremerhaven werden aufgefordert, die momentanen Arbeitsbedingungen von Pädagogischen Mitarbeitenden nachhaltig zu verbessern und dem Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegen zu treten.

Durch Verhandlungen soll:

- die Aufhebung langjähriger Strukturmängel im Arbeitsbereich PM
- die Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen der PM
- eine deutliche Verbesserungen der Regelungen zur Berücksichtigung der Vor- und Nachbereitungszeit
- die Schaffung von mehr Vollzeitstellen im PM-Bereich
- die Einführung berufsbegleitender Qualifizierungen, die zu einer höheren Lohnstufe und Bezahlung führt,

erreicht werden.

Die GEW unterstützt die Interessenvertretungen bei der Durch- und Umsetzung nötiger Dienstvereinbarungen.

Begründung (diese ist nicht Teil des Beschlusses)

1. Aufhebung langjähriger Strukturmängel im Arbeitsbereich PM

Aktuell ist nicht nur im KiTa-Bereich, sondern auch an Schulen ein deutlicher Fachkräftemangel erkennbar. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Neben dem allgemein schlechtem Image dieses Berufsbildes in der Öffentlichkeit (scheinbar wenig qualifizierte Ausbildung, wenig Aufstiegschancen) und einer zur Bestreitung des Lebensunterhalts oft nicht auskömmliche Bezahlung gerade im Teilzeitbereich, sind vor allen die oft schwierigen Arbeitsbedingungen – gerade im Bereich Schulen im Vergleich zu anderen Trägern – hierfür ausschlaggebend.
Hierzu lässt sich im Einzelnen zählen:

Die Bildungsbehörde hat vor rund 17 Jahren begonnen KollegInnen als Pädagogische MitarbeiterInnen unter miserablen Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung im Arbeitsfeld Schule zu beschäftigten. Noch immer ist es in diesem Bereich zu keiner umfassenden Verbesserung gekommen. Teilweise fehlen bis heute Konzepte für die Tätigkeit von PM an Schulen, Kooperationen mit den Lehrkräften sind keineswegs Standard. Lange haben die verschiedenen Träger PM zu unterschiedlichen Konditionen beschäftigt, völlig Gleichbehandlung ist auch hier noch nicht erreicht. Die VGS war bis vor Kurzem vielerorts fakultativ und Betreuung nicht viel mehr als „Basteln" und Aufbewahren.
Vieles hat sich inzwischen verbessert, weil die Arbeit unter dem Druck der KollegInnen, des Personalrats und der GEW professionalisiert wurde. Dennoch sind bei weitem noch nicht alle „Geburtsfehler" geheilt: Die Wertschätzung der KollegInnen im Bereich Schulen ist oft noch immer unterdurchschnittlich, die geleistete Elternarbeit der PM noch immer nicht anerkannt.

2. Verbesserung der konkreten Arbeitsbedingungen der PM

Immer noch sind auch die realen Arbeitsbedingungen insbesondere für ErzieherInnen im Schulbereich unzureichend:

- es gibt im Schulbereich kaum Vollzeitverträge, Stundenaufstockungen lassen sich teilweise (trotz bestehender DV) nicht realisieren, da Schulen lieber mehr PM mit geringeren Stundenkontingenten beschäftigen, um eine höhere Personalflexibilität zu erhalten
- geringere Bezahlung als bei z.B. KiTa
- in der Regel größere Gruppen / Klassen als bei Kita
- regelmäßiges Einfordern freiwilligen und über den Dienstauftrag hinausgehendem Engagements durch die einzelnen Schulen
- nicht angemessene Berücksichtigung der steigenden Herausforderung durch die Inklusion auch im PM-Bereich
- Abbau der Doppelbesetzungen (sowohl im Unterricht als auch in der Betreuungszeit)
- keine angemessene Vertretungsregelung und -reserve
- Fortbildungen werden häufig nicht wie von anderen Trägern bezahlt und als Dienstzeit gewertet

3. Deutliche Verbesserungen der Regelungen zur Berücksichtigung der Vor- und Nachbereitungszeit

In den bestehenden Arbeitsverträgen ist die Vor- und Nachbereitung der Arbeit am Kinde geregelt, die Mitarbeitenden erhalten damit feste Zeitkontingente für die entsprechende Arbeit, die zusätzlich zur vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit geleistet wird. Diese Vor- bzw. Nachleistungen der Beschäftigten tragen u.a. dazu bei, die Lohnfortzahlung in Ferienzeiten zu gewährleisten, die den normalen Urlaubsanspruch übersteigen. Im Laufe der Professionalisierung des Arbeitsbereiches sind aber für die PM viele Tätigkeiten zusätzlich entstanden bzw. ihnen zugewachsen, die sich durch die bisherige Regelung nicht hinreichend abbilden lassen. Die fachlich gebotene Teilnahme an Schul-, Klassen oder Fallkonferenzen, die Beteiligung an Schulfesten und Einschulungen, Mehraufwand durch die Begleitung von Klassenfahrten, Umsetzung von Kooperationszeiten, Mitgestaltung von Elternabenden sowie Elternberatung, Vernetzung mit anderen Partner im schulischen und sozialen Bereich, Durchführung/Mitarbeit bei schulinternen und öffentlichen Projekten, sind hier nur eine Auswahl der entsprechenden - in der Regel von PM erwarteten - Mitarbeit.

Diesen zusätzlichen oder neuen Arbeitsfeldern muss entweder durch eine Aufstockung der Vor- und Nachbereitungszeiten oder einer Reduzierung der direkten Arbeit am Kinde Rechnung getragen werden, wenn dem Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegengesteuert werden soll.

4. Schaffung von mehr Vollzeitstellen im PM-Bereich

Den PM werden zur Zeit – obwohl größtenteils teilzeitbeschäftigt – keine Vollzeitangebote analog den aktuell Lehrkräfte ermöglichten Beschäftigungsmodellen unterbreitet. Neben der Berufsgruppen bezogenen Ungleichbehandlung, werden hier Beschäftigungsressourcen nicht aktiviert

Insgesamt kann gesagt werde, dass für pädagogische Fachkräfte gerade im Vergleich zu anderen - im Moment sehr offensiv werbenden - Anstellungsträgern der Schulbereich aufgrund der herrschenden Arbeitsbedingungen für ErzieherInnen etc. z.Z. deutlich weniger attraktiv ist. Neben allgemein zu geringen Ausbildungszahlen verstärkt dies den Fachkräftemangel in diesem Bereich darüber hinaus nachhaltig, außerdem werden aktuell von neuen KollegInnen kaum Anerkennungspraktika im Bereich Schulen absolviert, eine Bindung zum möglichen späteren Arbeitgeber deshalb nicht aufgebaut. Um dem Fachkräftemangel in diesem Bereich nachhaltig entgegen zu wirken, schlägt die GEW als einen weiteren Lösungsweg eine Qualifikationsleiter vor:

5. Qualifizierung

Um dem drohenden bzw. schon eingetretenen Fachkräftemangel entgegen zu wirken, erscheint es aus unserer Sicht unumgänglich Beschäftigten auf verschiedenen Stufen berufsbegleitend Weiterbildung und Qualifizierung anzubieten, die perspektivisch zu einer Höherqualifizierung führen soll, auch damit Multiprofessionalität ohne berufliche Sackgassen einzelner Beschäftigtengruppen in Schule entwickelt wird. Vorbilder sind Qualifikationswege in anderen Sektoren. Soziale Berufe sind Monoberufe. Im Zuge der Weiterentwicklung und der größeren Bedeutung dieses Sektors bietet eine Qualifizierungsoffensive eine gute Entwicklungschance für die einzelnen Beschäftigten und eröffnet einen Weg zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses neben den jeweiligen grundständigen Ausbildungen. Es gibt bisher wenige Erfahrungen in der strukturierten Weiterbildung in diesem Bereich, eine Ausnahme stellt die seit vielen Jahren berufsbegleitende Erzieher*innenausbildung in Kooperation mit den Fachschulen dar. Aber auch für andere Stufen der Qualifikationsleiter gibt es schon Praxisbeispiele oder übertragbare Modelle, deren Erfahrungen und Strukturen man einbeziehen kann. Gesellschaftliche Anforderungen an Bildung und Schule ändern sich und damit notwendigerweise auch das schulische Beschäftigungssystem. Dies geschieht vor allem durch die Entwicklung von Inklusion und Ganztagsschulen. Die erweiterten Anforderungen führen im Vollzug zu erweiterten Kompetenzen und sollten auch mit höheren Qualifikationen abgesichert werden, damit Schulen dem veränderten Anforderungsprofil entsprechen können.
Der Ansatz einer Qualifikationsleiter trägt dem Bemühen Rechnung, innerhalb des schulischen Systems (in Bremen) die verschiedenen Beschäftigtengruppen so zu unterstützen und zu befähigen, dass durch spezifische berufsbegleitende zertifizierte Weiterbildungsangebote schriftweise nächsthöhere Qualifikationsstufen erreicht werden können. Zugleich werden damit grundständige Qualifikationsstufen und (in der Schularbeit

erworbene) praktische Erfahrungen aufgegriffen, die Tätigkeitsfelder auf den verschiedenen Stufen/Bereichen definiert und der jeweilige Kompetenzerwerb attestiert.

Perspektiven und Entwicklungsfelder:

- Feststellung, Definition und Abgrenzung von Tätigkeiten in der schulischen Arbeit
- Förderung insbesondere von Frauen – Erwerb höherer Qualifikationen, Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten, Aufwertung von so genannten „Frauenberufe“
- Entwicklung von Standards und Qualitätsmerkmalen in verschieden Feldern schulischer Arbeit – stärkere Professionalisierung z.B. der Arbeit von ErzieherInnen in Schule, Schulsozialarbeit, Schulsozialpädagogik (analog zur Entwicklung in anderen Feldern, z.B. KiTa, CaseManagement oder offene Jugendarbeit),

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT T3/17

Faire und sozial abgesicherte Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen für DozentInnen in der Bremer Volkshochschule und an der Musikschule Bremen

Die GEW unterstützt die freiberuflichen Dozent*innen der Weiterbildungseinrichtungen in Bremen sowie der Musikschule Bremen in ihren Forderungen und Aktivitäten für faire und sozial abgesicherte Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen.

Insbesondere unterstützt der Gewerkschaftstag die Forderungen:

1.) Weitere deutliche Honorarerhöhungen,
2.) Bezahlung bei Krankheit,
3.) Urlaubsvergütung,
4.) Soziale Absicherung in Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung,
5.) Angebot der Festanstellung bei Regeltätigkeit.

Diese Forderungen entsprechen den Zielen der von Bürgermeister Böhrnsen und Finanzsenatorin Linnert unterzeichneten „Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingen“.
Außerdem fordert die GEW den Bremer Senat auf seine politische und finanzielle Verantwortung für die öffentliche Aufgabe Weiterbildung wahrzunehmen und eine entsprechende Finanzierung der Weiterbildung in der Bremer Volkshochschule und der Musikschule Bremen im bremischen Haushalt sicherzustellen.
Ebenso wird der Senat aufgefordert, dafür zu sorgen, dass Verhandlungen mit der Gewerkschaft über verbesserte Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen der Honorardozent*innen an Bremer Volkshochschule und Musikschule aufgenommen werden.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT T7/17

Keine Siemens-Kooperation von Bremer Schulen

Die GEW fordert alle Bremer „Siemens-Partner-Schulen“ auf, ihre Kooperation mit diesem „global player“ aufzukündigen. Siemens plant nach jahrelangen unternehmerischen Strategiefehlern den Abbau tausender von Arbeitsplätzen und sichert seine Profite ausschließlich zu Lasten und auf Kosten der Beschäftigten.

Damit kann und darf Siemens endgültig kein Aushängeschild mehr für Bremer Schulen sein. Ein früher angenommener möglicher „Image-Gewinn“ für diese Schulen hat sich nunmehr definitiv in sein Gegenteil verkehrt. Öffentliche Schu¬len dürfen sich nicht zu schweigenden Duldern und Nutznießern dieser rein Kapital-orientierten Politik machen, die gegen viele Menschen gerichtet sind.

Gleichzeitig fordert die GEW die Senatorin für Kinder und Bildung (SKB) auf, diese Schulen auf diesem Weg zu unterstützen und Siemens zu einem unwillkommenen Partner zu erklären. Von dieser Entscheidung völlig unabhängig ist der Grad einer möglichen Betroffenheit Bremer Betriebe.
Die GEW wird die betroffenen Schulen auf Wunsch bei der Erstellung von „Protestnoten“ unterstützen.

// BREMISCHER GEWERKSCHAFTSTAG AM 22.-23. NOVEMBER 2017 //

Beschluss GT T8/17

Arbeitskreis Pädagog*innen gegen Abschiebung

Der Bremische Gewerkschaftstag erklärt sich solidarisch mit den Zielsetzungen des Arbeitskreises „Pädagog*innen gegen Abschiebung“ (Solidarische Schule).