

# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik</b>	
1.1	Gute Bildung für alle ist möglich.	5
1.2	Public Private Partnership	8
1.3	GEW und Bertelsmann-Stiftung	10
1.11	Kinderrechte verwirklichen – die UN-Kinderrechtskonvention mit Leben füllen	11
1.12	Lebensplanung, Arbeitswelt- und Berufsorientierung	11
1.13	Abbau von Diskriminierungen von Lesben und Schwulen	12
1.15	Die Bahn bleibt öffentliches Eigentum! Keine Privatisierung der Deutschen Bahn AG!	13
DS 26	„Die Empfehlung des UN-Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW-Empfehlungen) umfassend umsetzen“	13
DS 76	GEW fordert Rehabilitierung Haydar Isiks und Anerkennung der Rechte der 13 Kurden	
DS 98	Solidarität mit der GEW Niedersachsen und Eberhard Brand	15
DS 99	Für ein soziales Europa	15
DS 114	GEW begrüßt Urteil gegen Berufsverbot	17
<b>2.</b>	<b>Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik</b>	
2.1	Bildung ist Mehrwert – Einkommen und Qualität sichern Grundsätze für die künftige tarifpolitische Arbeit der GEW im öffentlichen Dienst	18
2.3	Altersteilzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	23
2.6	Gleiches Entgelt für gleichwertige Lehrtätigkeit	23
2.8	Weiterbildung zunehmend in der Krise Für Professionalität und gesicherte Arbeitsplätze	23
2.9	Arbeits- und Einkommensbedingungen an privaten Bildungseinrichtungen	24
2.12	Forderungen und Verfahrensgrundsätze der künftigen Beamtenpolitik der GEW und des DGB	25
2.13	Ostrenten an Westniveau anpassen	27
2.16	Ausstattung von Arbeitsplätzen an Schulen	27
2.18	Für eine aufgabengerechte Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen	28
2.19	Freistellung für Leitungstätigkeiten	29

<b>3.</b>	<b>Bildungspolitik</b>	
3.1	<i>Recht auf Bildung - Leitschnur bildungspolitischen Handelns</i>	30
3.2	<i>Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen</i>	31
3.3	<i>Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung verwirklichen und Durchlässigkeit im Sinne von Chancengleichheit durchsetzen - Kompetenzen für lebenslanges Lernen stärken</i>	32
3.4	<i>Kurs auf eine nachhaltige Entwicklung – Lernen für eine zukunftsfähige Welt</i>	34
3.5	<i>Gewalt und Geschlecht</i>	38
3.7	<i>Bildung von Anfang an - für alle Kinder</i>	38
3.10	<i>Professionalisierung und Qualifizierung der Schulsozialarbeit</i>	39
3.11	<i>Nachteilsausgleich</i>	39
3.13	<i>GEW bekräftigt „Eine Schule für alle“ als bildungspolitische Zielsetzung</i>	40
3.14	<i>Einsatz für integratives Schulsystem verstärken/Jede Verschlechterung abwehren</i>	41
3.15	<i>Demokratisch verfasste Bildungseinrichtungen</i>	42
3.16	<i>Evaluation im Bereich des allgemein bildenden Schulwesens</i>	43
3.17	<i>Externe Evaluation von Schulen</i>	44
3.18	<i>Von der Testschule zur pädagogischen Schule</i>	44
3.25	<i>Öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung als Voraussetzung für Lebenslanges Lernen</i>	44
3.26	<i>Wissenschaftspolitisches Programm der GEW</i>	47
3.30	<i>UN Sozialpakt endlich umsetzen</i>	60
DS 15	<i>Chancengleichheit im Europäischen Hochschulraum</i>	61
DS 50	<i>Unterstützung des Bildungsstreik 2009</i>	66
<b>4.</b>	<b>Satzung</b>	
4.1	<i>§ 3 Anpassung der GEW-Satzung an die Vorgaben des AGG und Neustrukturierung</i>	69
4.2	<i>§ 6 Organisationsbereich</i>	69
4.3	<i>§ 13 Gewerkschaftstag</i>	70
<b>5.</b>	<b>Organisation</b>	
5.1	<i>Grundsätze der Haushaltspolitik</i>	71
5.2	<i>Prozess zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der GEW</i>	73

5.3	„Die Zukunftsfähigkeit der GEW sichern“ Mitglieder werben und binden – den Generationenwechsel in der GEW gestalten	74
5.10	Die GEW für junge Frauen noch attraktiver machen	75
5.11	Umsetzung des Beschlusses "Interkulturelle Öffnung der GEW"	76
5.12	Studentische Verbindungen	76
5.18	Orientierungshilfe für ReferendarInnen und JunglehrerInnen	76

**An den HV überwiesene Anträge des Gewerkschaftstages  
2009 und von ihm am 19./20. Juni 2009 getroffene  
Beschlüsse**

5.13	Eine Fachgruppe Schulen (allgemein bildende)	77
5.15	Sozialforen	77
5.19	Terminverschiebung Gewerkschaftstag 2013	77

**An den HV überwiesene Anträge des Gewerkschaftstages  
2009 und von ihm am 6./7. November 2009 getroffene  
Beschlüsse**

1.8 (DS25)	Kindergrundsicherung	78
1.10	Schulmaterialien für Kinder von Leistungsberechtigten nach dem SGB II, SGB XII, AsylbLG und Wohngeldempfänger	80
2.2	Studentische Beschäftigte tariflich sichern, prekäre Arbeitsverhältnisse bekämpfen	80
2.11	Prekäre Beschäftigung in der Bildung verhindern	80
3.20	Forderungen für die Grundschule	80

**Anlagen**

Anlage zu 3.1	Recht auf Bildung – Leitschnur bildungspolitischen Handelns	82
---------------	---	----



# **1. Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik**

## **1.1 Gute Bildung für alle ist möglich.**

### **1. Freier Zugang statt freier Handel: Bildung muss öffentliches Gut bleiben!**

Spätestens im Herbst 2008 ist die Blase der neoliberalen Versprechungen von mehr Wohlstand für alle und die dazugehörigen Beschwörungen der freien Kräfte des Marktes, die alle Bereiche gesellschaftlichen Lebens regeln sollen, geplatzt. Dennoch halten die Versuche – ob auf nationaler Ebene oder über die multilateralen Gremien – an, Öffentliche Güter, darunter in steigendem Maße auch Bildung, in eine Handelsware für einen globalen betriebswirtschaftlich gesteuerten Markt zu transformieren und somit der Logik der privaten Kapitalverwertung zu unterwerfen.

Die hunderte von Milliarden schweren Rettungsaktionen zu Gunsten privater Finanzmarktakteure haben den märchenhaften und interessegeleiteten Charakter der These vom „mangelnden Geld“ in einem ungeheuerlichen Ausmaß offengelegt.

Die seit Jahrzehnten steigende Unterfinanzierung des Bildungswesens war nie wirklich Folge einer Geldknappheit, sie war und ist Ausdruck der Verknappung von Bildung – künstlich herbeigeführt und politisch gewollt – als Voraussetzung für eine versteckte Privatisierung in den Bildungsbereichen einerseits und für die Öffnung des Bildungssektors gegenüber privaten Profit-Interessen andererseits. (Hidden Privatisation in Public Education. Education International, 2007, [www.ei-ie.org/researchcentre/en/studies.htm](http://www.ei-ie.org/researchcentre/en/studies.htm)). Vor diesem Hintergrund bekräftigt die GEW die Inhalte ihrer Gewerkschaftstags-Beschlüsse zur Finanzierung eines öffentlichen Bildungswesens aus den Jahren 1999, 2001 und 2005. Die GEW hält fest an ihrer Positionierung gegen die Einführung betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente in öffentlichen Bildungseinrichtungen. Sie sind als Transformationshebel zur Privatisierung von innen gedacht und wirken auch so. Die GEW hält fest an ihren Formulierungen gegen alle Versuche zur schrittweisen Verschiebung der Bildungsfinanzierung hin zu noch größerer Belastung der einzelnen BildungsnehmerInnen (Gebühren, Gutscheine). Bekenntnisse zur Steigerung von Bildungsausgaben auf der Grundlage der Argumentationsfigur „Effizienzsteigerung des Humankapitals“ erteilt die GEW eine klare Absage. Sie verraten ein rein profitorientiertes Interesse und die menschenverachtende Negation von Bildung als Grundbedürfnis, gesellschaftlicher Errungenschaft und garantiertem sozialem Recht.

Eine ebenso klare Absage erteilt die GEW den so genannten Public-Private-Partnerships, mit denen vorgegeben wird, öffentliche Einrichtungen, in wachsendem Maße auch Bildungseinrichtungen, zur Entlastung öffentlicher Kassen mit Hilfe privater Investoren zu finanzieren, die aber in den meisten Fällen für die öffentlichen Auftraggeber langfristige, intransparente und teurere Knebelverträge inklusive der Einbuße von Reklamationsmöglichkeiten bedeuten. Die Investoren aber bekommen die Vertragssumme abgezinst und abzüglich der Inflationsrate am ersten Tag von der eingeschalteten Bank ausgezahlt, der das Objekt nun gehört – letztlich eine Form von Privatisierung.

Die GEW bleibt dabei: Bildung ist keine Ware und darf nicht privatisiert werden.

Somit bekräftigt die GEW ihr Bekenntnis zur Erklärung des Weltkongresses der Bildungsinternationalen von Porto Alegre 2004, wo es weiterhin heißt, dass öffentliche Bildung ein System ist, zu dem alle Zugang haben, ohne Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechtes, der

religiösen oder politischen Anschauungen, der kulturellen oder sozialen Herkunft, und zwar gebührenfrei, öffentlich finanziert, gesteuert und evaluiert in Übereinstimmung mit den in den öffentlichen Gremien demokratisch aufgestellten Zielen und Prinzipien.

## **2. Um-Steuern!**

### **Grundsätzlich gebührenfreie Bildung von Anfang an**

Im Rahmen der gezielten Unterfinanzierung öffentlicher Güter wie Bildung hatten die öffentlichen Haushalte in den letzten Jahren politisch gewollte und politisch verursachte Steuerausfälle zu verzeichnen: Die Steuerpolitik hat in der Summe zu geringeren Einnahmen geführt, wobei von den Steuersenkungen insbesondere reiche Haushalte und Unternehmen profitiert haben. Die – gemessen am eigentlich bestehenden Ausgabenbedarf etwa im Bildungsbe- reich – bestehende strukturelle Einnahmelücke der öffentlichen Haushalte ist mithin kein unabwendbares Schicksal, sondern das Ergebnis einer entsprechend interessegeleiteten Steuerpolitik.

Diese strukturelle Einnahmelücke sollte durch steuerpolitische Maßnahmen geschlossen werden. Auch eine höhere Staatsverschuldung sollte zur Finanzierung von Bildungsausgaben nicht grundsätzlich ausscheiden. Kreditfinanzierte Bildungsinvestitionen von heute belasten zukünftige Generationen nicht, sondern zahlen sich in einem höheren Bildungsstand und damit auch in höherem Wohlstand in der Zukunft aus.

Bildung ist individuelles Vermögen, das gesellschaftlich positiv wirkt und damit die soziale Konsistenz der Gesellschaft erhöht. Bildung gehört zum unveräußerlichen Kernbereich der staatlichen Aufgaben. Die GEW bekräftigt ihre entschiedene Ablehnung der Kommerzialisierung von Bildung als einer auf dem Markt gehandelten Dienstleistung und weitergehende Liberalisierungsverpflichtungen im Rahmen der WTO- und GATS-Verhandlungen.

Den erfolgten Versuchen der öffentlichen wie privaten Arbeitgeber, die Finanzierungslücke im Bildungsbereich dadurch zu schließen, dass die Arbeitszeit des pädagogischen und wissenschaftlichen Personals verlängert, immer stärker verdichtet und/oder schlechter bezahlt wird, muss die GEW im Kampf um durchgängig bessere Arbeitsbedingungen der im Bildungsbe- reich Beschäftigten, grundsätzlich entgegenwirken und entsprechende Ergebnisse in Tarifverträgen und Vereinbarungen absichern.

Die GEW fordert von den Verantwortlichen, die Politik der Steuersenkung unverzüglich zu stoppen und stattdessen Maßnahmen zu ergreifen, die hohe Einkommen und Vermögen sowie generell den Unternehmensbereich wieder in hinreichendem Umfang an der Finanzierung öffentlicher Aufgaben beteiligen. Die GEW erwartet vom DGB-Bundesvorstand die Verabschiedung eines steuerpolitischen Konzepts auf der Grundlage des im Februar 2009 vorgelegten Entwurfs. Nach diesem Konzept sollen der Einkommensteuerspitzensatz deutlich erhöht, die Vermögensteuer wieder erhoben sowie hohe Erbschaften stärker besteuert werden. Die Gewerbe- ist zur Gemeindegewerbesteuer (Weiterentwicklung der Gewerbebeertragsteuer) weiter zu entwickeln – außerdem soll die Senkung des Körperschaftsteuersatzes rückgängig gemacht und eine Finanztransaktionssteuer eingeführt werden.

Ferner spricht sich die GEW für eine antizyklische Fiskalpolitik aus. Gerade im gegenwärtig beginnenden Abschwung, dessen Ausgangspunkt die Immobilien- und Finanzmarktkrise in den USA ist, muss die Fiskalpolitik ein angemessenes Deficit-Spending betreiben. Im Gegen- satz dazu setzt sich die GEW für eine Bildung ein, die die Menschen dabei unterstützt, zu kritischen Individuen zu werden. Diese Individuen sollen in der Lage sein, gesellschaftliche Prozesse zu begreifen und sich in der Gesellschaft kritisch einzubringen. Die GEW versteht deshalb Bildung nicht nur als Ausbildung zum späteren Gelderwerb und Existenzsicherung,

sondern hauptsächlich als Bildung zur Unterstützung bei der Entwicklung zu einer freien und unabhängigen Persönlichkeit.

Wenn jetzt im Rahmen der Konjunkturprogramme in großem Umfange Schulgebäude saniert werden, ist das zwar notwendig, aber im Wesentlichen eine „Schuldentilgung“, da lediglich ein aufgrund drastischer Sparmaßnahmen entstandener Renovierungsstau abgebaut wird.

Die GEW fordert erhöhte Bildungsausgaben zur Verbesserung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen in allen öffentlichen Bildungseinrichtungen. Die GEW fordert die Einstellung von Pädagoginnen und Pädagogen in allen Bildungs- und Erziehungsbereichen. Diese Ausgaben müssen auf Dauer angelegt sein und werden sich teilweise selbst finanzieren. Darüber hinaus bestehende Finanzierungslücken sind durch höhere Steuereinnahmen zu schließen.

Die GEW spricht sich in diesem Zusammenhang gegen die drohende Verankerung der so genannten „Schuldenbremse“ im Grundgesetz aus. Statt einer „Schuldenbremse“ muss eine „Steuersenkungsbremse“ für Unternehmen, Vermögen und hohe Einkommen festgeschrieben werden. Die „Schuldenbremse“ soll den Bundesländern ab 2020 strikt verbieten, ihre Verschuldung auszuweiten. Die dringend erforderlichen und allgemein angemahnten höheren Bildungsausgaben wären bei solcher Gesetzeslage unfinanzierbar, und die seit Jahrzehnten chronische Unterfinanzierung des gesamten Bildungswesens würde so perpetuiert.

Wer wirklich die Konjunktur stabilisieren und die Binnennachfrage stärken will, muss auf höhere Löhne, stabile Beschäftigungsverhältnisse, eine Beseitigung des Niedriglohnsektors und höhere soziale Transferleistungen hinwirken. Deshalb sind Mindestlöhne, die keine Aufstockung durch zusätzliche Sozialtransfers benötigen, richtungweisend. Darüber hinaus hält die GEW im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit deutliche Arbeitszeitverkürzungen für dringend geboten.

Der Hauptvorstand wird beauftragt, untersuchen zu lassen, welche Bildungsaufwendungen für die einzelnen Bereiche als Teile eines zukunftsfähigen Bildungssystems, wie es in dem Gutachten der Hans-Böckler-Stiftung "Gesellschaftliche Kosten eines zukunftsfähigen Bildungssystems" im Jahr 2008 in Umrissen angedeutet wurde, konkret vonnöten sind. Ferner erhält der Hauptvorstand den Auftrag, für die Finanzierung eines zukunftsfähigen Bildungssystems breite gesellschaftliche Unterstützung zu organisieren..

### **3. Die Ausgaben für öffentliche Bildung auf internationalen Standard heben!**

Die staatlichen Stellen in Deutschland bringen seit vielen Jahren deutlich zu wenig Mittel für die Bildung auf, um die berechtigten Erwartungen der Bevölkerung erfüllen oder wenigsten von staatlichen Stellen selbst gesetzte Ziele erreichen zu können.

Die Ergebnisse von Bildung und Ausbildung bleiben so hinter vielen Hoffnungen zurück. Die Bürgerinnen und Bürger fordern zu Recht Lösungen. Eine gute Bildung und Ausbildung für alle ist nicht nur ein Menschenrecht, sondern darüber hinaus eine unerlässliche Voraussetzung für eine soziale und friedliche Entwicklung der Gesellschaft.

Die GEW bekräftigt daher ihre Aufforderung an alle zuständigen öffentlichen Stellen, in einer offenen und demokratischen Diskussion Entwicklungsziele für die Arbeit der Bildungseinrichtungen zu entwickeln und den Einrichtungen die personellen und finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen, die notwendig sind, um diese Ziele auch erreichen zu können.

Unbeschadet dieser allgemeinen Zielsetzung fordert die GEW, den Ankündigungen der Bundesregierung sieben Prozent des BIP für Bildung aufwenden zu wollen, auch konkrete

Schritte in diese Richtung folgen zu lassen.

Die GEW kritisiert nachdrücklich,

dass eine Steigerung der Bildungsausgaben erst zum Jahr 2015 erzielt werden soll,

dass bis dahin weitere Kürzungen und Entnahmen im Bildungsbereich möglich sein sollen und

dass schon die Absichtserklärung zur Hebung der für Bildung zur Verfügung stehenden Finanzen nicht die Entschlossenheit für eine politische Wende signalisiert, sondern im Gegenteil berechtigten Erwartungen mit Spiegelfechtereien entgegentritt.

Die GEW fordert von einer neuen Bundesregierung - in Absprache mit den Ländern und Gemeinden - im Rahmen der Neuordnung der Finanzverfassung die Anhebung der öffentlichen Bildungsfinanzierung auf sieben Prozent des BIP zügig in Angriff zu nehmen. Sie fordert die Organisierung einer breiten öffentlichen Debatte eines Sofortprogramms, um die zusätzlichen Mittel möglichst zielführend einsetzen zu können.

Darüber hinaus fordert die GEW zur Behebung des enormen baulichen Nachholbedarfs ein gesondertes Konjunkturprogramm zur Erhaltung und Verbesserung der Infrastruktur der Bildungseinrichtungen.

## **1.2 Public Private Partnership**

Mehr als 20 Jahre falsche Steuerpolitik im Zeichen des „schlanken Staates“ haben zu erheblichen Einnahmeverlusten der öffentlichen Haushalte geführt. Die Kommunen haben notgedrungen die Investitionen auf einen Teil des Notwendigen reduziert und die öffentliche Infrastruktur und insbesondere auch die Schulbauten verrotten lassen. Das hier für die Kommunen Gesagte gilt in gleicher Weise für alle mittels PPP-Finanzierungen vorgesehenen Maßnahmen.

Durch die öffentliche Diskussion über die Mängel des deutschen Bildungswesens und durch den Druck stärker engagierter Eltern stehen sie, die Kommunen, nun vor dem Zwang, dem Renovierungsstau durch große Investitionen zu begegnen.

Dafür fehlen ihnen nach wie vor die Eigenmittel. Auch einer weiteren Kreditaufnahme sind durch Maastrichtkriterien und Kommunalaufsicht Grenzen gesetzt.

In dieser schwierigen Situation hat die Bundesregierung unter Führung des Bundesbauministeriums eine angeblich umfassende und grundlegende Lösung parat:

Statt direkter Kreditaufnahme und eigener Bautätigkeit sollen die Kommunen zu „**PPP (PublicPrivatePartnership)-Projekten**“ Zuflucht nehmen:

In 20- bis 30-jährigen Leasing-Verträgen mit Träger-Gesellschaften (i.d. Regel aus Bauunternehmen und Banken zusammengesetzt), die binnen 2 oder 3 Jahren die Schulen grundrenovieren bzw. Neubauten errichten und dann für den Gesamtzeitraum (z.B. 25 Jahre) die Bewirtschaftung übernehmen (Hausmeister-, Reinigungsdienste, bauliche Unterhaltung), verpflichten sich die Kommunen über den gesamten Zeitraum entsprechende Miet- oder Leasingzahlungen zu tätigen.

Dazu hat der Bundestag auf Initiative der Bundesregierung im Jahre 2005 ein von der Öffentlichkeit fast unbemerktes „PPP-Beschleunigungsgesetz“ erlassen, die Bundesregierung hat seitdem eine Reihe von Leitfäden formuliert und im Bauministerium eine eigene „PPP-Task-For-

ce“ eingerichtet, die werbend durch die Lande zieht. Nachdem in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 das Problem der Staatsverschuldung neu, offener und volkswirtschaftlich vernünftiger diskutiert wurde und die Chance größer schien, dass notwendige (Bau-) Investitionen notfalls auch durch Kreditaufnahme der öffentlichen Hand direkt und transparent getätigt würden, verfolgen die Regierungsfractionen CDU/CSU und SPD mit ihrem im Bundestag am 19. März 2009 angenommenen Antrag (DS 16/12283) „Faire Wettbewerbsbedingungen für Öffentlich-Private Partnerschaften schaffen“ offensichtlich das Ziel, die Privatisierung der öffentlichen Bautätigkeit nun auch noch steuerlich zu fördern: 1. Sie behaupten in ihrem Beschluss, PPP/ÖPP habe „sich als wirksames Instrument“ für „Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit“ in öffentlichen Haushalten erwiesen, denn im „Durchschnitt liegen die Kosteneinsparungen von Öffentlich-Privaten Partnerschaften in Deutschland bei 15 %.“ 2. Auf dem Hintergrund dieser - vielfach widerlegten - Behauptungen fordern sie, neue PPP-Projekte dadurch zusätzlich zu begünstigen, dass Kommunen, Länder oder der Bund ihre PPP-Projekte in Höhe der sonst anfallenden Mehrwertsteuer fördern sollen. Dass die öffentliche Hand - für Eigenleistungen ihrer Beschäftigten - nicht umsatzsteuerpflichtig ist, sei eine Wettbewerbsverzerrung, die auf dem Wege einer entsprechenden „Projektförderung“ durch den öffentlichen Projektpartner - im Modellversuch für 5 Jahre - ausgeglichen werden müsse. 3. Über das im Gesetzgebungsverfahren befindliche „PPP-Vereinfachungsgesetz“ solle „noch in dieser Wahlperiode“ die Bundeshaushaltsordnung so geändert werden, dass regelmäßig die private Aufgabenerledigung geprüft und- sie bereits bei „ebenso guter“ Erledigungsprognose realisiert werden soll.

Diesen Weg hält die GEW für falsch und in die Irre führend aus folgenden Gründen:

- Tatsächlich liegt hier eine langfristige Bindung (20 Jahre und mehr!) umfänglicher öffentlicher Gelder vor. Es handelt sich also nur um eine kaschierte Neuverschuldung.
- Tatsächlich erspart PPP keine „15 bis 20 %“, sondern ist teurer als Bauen in eigener kommunaler Regie, da eine Vielzahl an Finanzierungs- und Beratungskosten mitgetragen werden müssen. Entgegen dem Entschließungstext der Regierungsfractionen gibt es bisher keine seriöse Rechnung, die wirtschaftliche Vorteile von PPP-Bauprojekten für die öffentliche Hand nachweise. Durch die nun beabsichtigte zusätzliche Förderung sollen daher die PPP-Projekte begünstigt werden.
- Tatsächlich wird durch PPP demokratische öffentliche Diskussion und Kontrolle beseitigt, da die Trägergesellschaften regelmäßig die Geheimhaltung des Vertrags und erst recht ihrer Verträge mit Subunternehmen fordern. Ebenso wird regelmäßig die sogenannte „Forfaitierung mit Einredeverzicht“ vom kommunalen Vertragspartner verlangt, was bedeutet, dass die Trägergesellschaft ihre (Leasing-)Forderungen auf den Finanzmärkten weiterveräußern und damit sofort realisieren kann, womit die Kommune darauf verzichtet, Druck auf die Trägergesellschaft ausüben zu können.
- Tatsächlich kann keine Kommune ihre künftige Schülerzahlentwicklung über 15 und mehr Jahre zuverlässig prognostizieren. Gleichzeitig lässt sie sich aber auf bindende Nutzungs- und Zahlungszusagen für 25 oder sogar 30 Jahre ein.
- Tatsächlich führt PPP zu kommunalem Personalabbau und prekärer Beschäftigung in der Gebäudebewirtschaftung (Hausmeister, Reinigungsdienste, Haushandwerker) und in den Bauämtern. Kommune und Land würden ihren Personalabbau noch durch Umsatzsteuererstattung an die PPP-Betreiber selbst finanzieren. Welche Probleme durch den Abbau von Fachpersonal in den Bauämtern entstehen, zeigt sich gerade jetzt bei Umsetzung des Konjunkturprogramms II: Viele Kommunen befürchten nun große Schwierigkeiten für die kontrollierte Ausgabe der Baumittel aus dem Konjunkturprogramm wegen des Stellenabbaus in den Bauämtern während der letzten Jahre.

- Tatsächlich führt der sogenannte „Lebenszyklusansatz“ der PPP-Projekte mit einer Laufzeit von im Schnitt 25 Jahren dazu, dass am Ende des Projekts nach aller beruflicher Erfahrung ein neuer besonders großer Renovierungs- oder Neubaubedarf zu erwarten steht.

Die GEW tritt für ein umfassendes öffentliches Bildungsangebot ein. Es soll sicherstellen, dass alle Kinder und Jugendlichen sowie Bürgerinnen und Bürger eine qualitativ hochwertige Erziehung, Bildung, Ausbildung und Weiterbildung gebührenfrei erhalten können. Vor diesem Hintergrund lehnt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Privatisierungen im Bildungswesen grundsätzlich ab.

Die GEW fordert daher:

1. Ein öffentliches Investitionsprogramm zum Bau und zur Erhaltung von Bildungseinrichtungen von Bund, Ländern und Gemeinden;
2. die Durchführung der öffentlichen Investitionen und Unterhaltung der Anlagen in demokratischer Kontrolle durch direkte Bautätigkeit der öffentlichen Hand;
3. eine Änderung der Steuerpolitik, die den Kommunen die nötigen Einnahmen verschafft, die öffentliche Infrastruktur und damit auch die öffentlichen Schulen standardgemäß zu erhalten bzw. herzustellen;
4. eine Änderung des Haushaltsrechts, um solche Um- und Schleichwege mit dem gleichzustellen, was sie sind: eine (verschleierte) Kreditaufnahme, und damit ihnen vorzubeugen. Die Kommunalaufsicht soll eine Finanzierung durch günstigere Kredite ermöglichen.
5. keine Umsetzung der Entschließung DS 16/12283 : keine Förderung von PPP-Projekten durch zusätzliche Finanzierung in Höhe der sonst anfallenden Umsatzsteuern.

### **1.3 GEW und Bertelsmann-Stiftung**

Leitlinie der GEW-Bildungspolitik sind Öffentlichkeit, Staatlichkeit, Steuerfinanzierung und Demokratisierung; dem stehen die Leitlinien der Bertelsmann-Stiftung - Wettbewerb, Markt, Führung, Effizienz und Effektivität - diametral entgegen. Die Bertelsmann-Stiftung verfolgt das Ziel, die Prinzipien unternehmerischen Handelns in allen Bereichen der Gesellschaft zu verankern. Insbesondere im Bereich der Bildung lehnt die GEW dieses Ziel ab. Selbst wenn es zwischen GEW und Bertelsmann-Stiftung punktuelle Überschneidungen von einzelnen bildungspolitischen Vorstellungen gibt - die bildungspolitischen Ziele sind gegensätzlich.

Die vorgebliche Philanthropie und Gemeinnützigkeit der ausschließlich operativ tätigen Bertelsmann-Stiftung und die Profitinteressen des Bertelsmann-Konzerns bilden eine Einheit strategischen Handelns. Demokratische Strukturen des Gemeinwesens werden so zugunsten der persönlichen Überzeugungen des Stifters Reinhard Mohn sowie einer Stiftungssatzung, „die dem Hause Bertelsmann ... Kontinuität ... ermöglicht“, umgangen.

Dabei arbeitet die Bertelsmann-Stiftung mit der Strategie, die Legitimation ihres Handelns über breite Bündnisse zu erreichen. Sie bemüht sich daher um einen konzilianten Umgang gerade auch mit anders denkenden politischen Akteuren. Diese Strategie in Verbindung mit dem Rückzug des Staates war erfolgreich und hat die Bertelsmann-Stiftung zu einem bedeutenden Akteur und Faktor in der deutschen Bildungslandschaft gemacht. Die GEW lehnt es ab, durch passive oder aktive Mitarbeit ihrer Organe und FunktionsträgerInnen zum Gelingen dieser Strategie beizutragen. Die GEW ist sich bewusst, dass die Bertelsmann-Stiftung für eine marktförmige Umgestaltung des Bildungswesens eintritt. Dennoch sind Kontakte und Begegnungen unvermeidlich. Hier gilt – wie in Bezug auf Kontakte zu anderen großen Akteuren auch – für die GEW und ihre VertreterInnen folgendes:

Die GEW ist ausschließlich den Interessen ihrer Mitglieder, den demokratischen Strukturen im Bildungswesen und der humanen, aufklärerischen und sozialen Dimension von Bildung verpflichtet. Sie legt großen Wert auf Unabhängigkeit in Fragen der Bildungspolitik und auf die Möglichkeit, marktorientierte politische Akteure wie Bertelsmann offen und öffentlich zu kritisieren. Eine über Kontaktpflege und Positionsaustausch hinausgehende Zusammenarbeit zwischen GEW und Bertelsmann-Stiftung findet nicht statt.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Gemeinnützigkeit von Unternehmensstiftungen einer besonders kritischen Prüfung unterzogen wird.

### **1.11 Kinderrechte verwirklichen – die UN-Kinderrechtskonvention mit Leben füllen**

Die GEW fordert die Bundesregierung auf,

- die Aufnahme der Kinderrechte in das Grundgesetz zu initiieren, um damit Kindern und Jugendlichen in Deutschland einen eigenen Rechtsstatus einzuräumen,
- dafür zu sorgen, dass die Vorbehaltserklärungen zulasten von Flüchtlingskindern endlich zurückgenommen werden und damit eine uneingeschränkte Geltung für alle in Deutschland lebenden und aufwachsenden Kinder und Jugendlichen besteht.
- den Prozess der Verwirklichung der UN-KRK, den sie selbst in einem Nationalen Aktionsplan (NAP) vorgelegt hat, ernsthaft voranzubringen, indem insbesondere Kinder und Jugendliche von ihrem Beteiligungsrecht Gebrauch machen können. Dieser Prozess muss als nachhaltiger Impuls für die Umsetzung der UN-KRK verstanden werden.

Der Gewerkschaftstag fordert den Hauptvorstand auf, ein Konzept zur Verbreitung der UN-KRK zu entwickeln. Darin enthalten ist die Herausgabe geeigneter Materialien, die Durchführung von Seminaren der gewerkschaftlichen Bildung und von öffentlichen Veranstaltungen. Dabei sind die Kontakte zu anderen Kinderrechtsorganisationen zu nutzen.

Die GEW wird in der eigenen Organisation dafür sorgen, dass die Kinderrechtskonvention bekannt gemacht wird.

### **1.12 Lebensplanung, Arbeitswelt- und Berufsorientierung**

Die GEW setzt sich für einen **geschlechtersensiblen Ansatz im Bereich des Themas „Lebensplanung, Arbeitswelt- und Berufsorientierung“** ein:

- bei der Entwicklung von Fragestellungen und Konzepten hinsichtlich der „Berufsorientierung und Lebensplanung“ für die weitere Arbeit innerhalb der GEW
- bei der Entwicklung von Positionen zu den Übergängen von allgemeiner und beruflicher Bildung
- bei der Präzisierung von Problem- und Fragestellungen an die wissenschaftliche Forschung
- bei der Weiterbildung von MultiplikatorInnen in der GEW, um dieses Thema in den Mitgliederstrukturen weiter zu verfolgen
- bei der Kooperation mit anderen AkteurInnen auf diesem Gebiet sowie der Entwicklung von Forderungen an dieselben
- bei der Entwicklung von GEW Materialien zu dem Themengebiet

### 1.13 **Abbau von Diskriminierungen von Lesben und Schwulen**

Die GEW setzt sich dafür ein, die rechtlichen Grundlagen zum Abbau von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung zu verbessern.

- Die GEW fordert dazu die Ergänzung des Gleichheitsartikels im **Grundgesetz** um das Merkmal "sexuelle Identität". Der Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes soll künftig heißen:  
„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“
- Die GEW fordert die Nachbesserung des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** hinsichtlich des Geltungsbereichs. Die fortbestehende Ungleichbehandlung von Eingetragenen Lebenspartnerschaften und Ehegatten im Beamten- und im Soldatenrecht ist eine rechtswidrige Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung gem. Urteil des EuGH vom 01.04.2008. Alle GEW-Mitglieder in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen sowie in den Organen der Selbstverwaltungen werden aufgefordert, die Umsetzung des AGG aktiv voranzutreiben. Dazu sind insbesondere in der gewerkschaftlichen Organisation auf allen Ebenen Zuständigkeiten und Ansprechpartnerinnen/-partner für Rechtsschutz und Beratung bei Diskriminierungsfällen zu bestimmen und verständliche Informationsangebote (z.B. Faltblätter, Broschüren) bereitzustellen.
- Die GEW fordert die Aufnahme oder Erweiterung des Diskriminierungstatbestandes in den **Schulgesetzen** der Länder um das Merkmal "sexuelle Identität". Die GEW wirkt darauf hin, dass an den Bildungseinrichtungen eine Kultur der Akzeptanz von Anderssein entsteht.

Die GEW fordert, dass Lebenspartnerinnen und -partner in **Tarifverträgen und im Beamtenrecht** sowie im Einkommens- und Erbschaftssteuerrecht mit Ehepartnern gleichgestellt werden.

- In **Tarifverträgen** wirkt die GEW darauf hin, dass alle Regelungen von Tarifverträgen, die sich auf den Rechtsstand der gesetzlichen Ehe beziehen auf eingetragene Lebenspartnerschaften (nach Lebenspartnerschaftsgesetz – LpartG vom 16. Februar 2001) entsprechende Anwendung finden und für die einzelnen tariflichen Leistungen wirksam werden. Tarifverträge, die in Zukunft abgeschlossen werden, müssen die Gleichstellung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern mit Eheleuten gewähren, bestehende Tarifverträge sind zu überprüfen und bei neuen Verhandlungen nachzubessern. Die GEW unterstützt Mitglieder in Tarifkommissionen sowie ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre mit Fortbildungen zur Gleichstellung.
- Im Beamtenrecht setzt sich die GEW auf Landesebene dafür ein, dass die Landesbeamtengesetze nach der Föderalismusreform dahingehend gestaltet werden, dass eine Gleichstellung verpartnerter Beamtinnen und Beamten mit verheirateten hinsichtlich des Familienzuschlags der Stufe 1 und der Hinterbliebenenversorgung erfolgt.
- Auch bei den **betrieblichen Zusatzsystemen der Alterssicherung** (z.B. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) aber auch Betriebsrenten) und der **individuellen Altersvorsorge** (z.B. Riesterrete) setzt sich die GEW für die Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften mit der Ehe ein.
- Des weiteren fordert die GEW die Landesregierungen auf, im Bundesrat dahingehend initiativ zu werden, eine Gleichstellung der Lebenspartnerinnen und -partner mit Ehegatten im **Einkommenssteuerrecht** und im **Erbschaftssteuerrecht** herbei zu führen.

## **1.15 Die Bahn bleibt öffentliches Eigentum! Keine Privatisierung der Deutschen Bahn AG!**

Die GEW setzt sich zusammen mit anderen Gewerkschaften für den vollständigen Verbleib der Deutschen Bahn im öffentlichen Eigentum ein.

## **DS 26 „Die Empfehlung des UN-Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW-Empfehlungen) umfassend umsetzen“ (Beschluss des BFA vom 14.3.2009)**

Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Empfehlungen des UN- Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW) vom Februar 2009 zügig und umfassend umgesetzt werden. Dazu sind vor allem die Bundesregierung, aber auch die Landesregierungen aufgefordert, insbesondere in folgenden Bereichen für eine effektive Gleichstellung von Frauen mit Männern zu sorgen:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Teilhabe am Arbeitsmarkt,
- Entgeltunterschiede,
- Politische Teilhabe am öffentlichen Leben,
- Bildung,
- Gewalt gegen Frauen,
- Gender mainstreaming.

## **DS 76 GEW fordert Rehabilitierung Haydar Isiks und Anerkennung der Rechte der Kurden**

Der kurdische Schriftsteller und langjährige Lehrer an einer Münchner Realschule Haydar Isik (71), seit 1984 deutscher Staatsbürger und seit 30 Jahren aktives Mitglied der GEW Oberbayern, wird wegen seines unbeirrbaren Engagements für die Rechte der Kurden vom bayerischen Staatsschutz und vom türkischen Staat verfolgt. Haydar Isik setzt sich für die kulturelle Autonomie der Kurden in der Türkei ein; er klagt brutale Gewalt der türkischen Armee gegen Kurden an und informiert in seinen Romanen und in vielen Aufsätzen über das öffentlich noch wenig beachtete Massaker an zehntausenden Kurden in Dersim (türk. Tunceli) 1937/38. Am 5. Juli 2007 wurde Kollege Isik in seinem Haus bei München überfallartig unter dem Vorwurf verhaftet, er unterstütze die PKK; nach zwölf tägiger Haft dauerte die Zustellung der Anklageschrift bis Dezember 2008. Am 17.6.2008 beehrte die türkische Regierung mit einem Interpol-Haftbefehl an das BKA in Wiesbaden seine Auslieferung in die Türkei, wo ihm als „Ruling Member of PKK/KONGRA-GEL Terrorist Organization“ bis zu 15 Jahre Haft drohen.

Kollege Isik setzte sich immer für ein friedliches Zusammenleben von Türken und Kurden ein. Entgegen dem gleichlautenden Vorwurf der bayrischen und türkischen Behörden, er unterstütze die PKK, verneint Kollege Isik eine PKK-Mitgliedschaft; KONGRA-GEL (Volkskongress Kurdistan)

aber habe er gerade deshalb mitgegründet, um in einer neuen Organisation erklärtermaßen gewaltlos für die Demokratisierung der Türkei und die Anerkennung der kurdischen Identität zu arbeiten.

Gegen den Vorwurf, Kollege Isik habe mit Spenden-Aktionen den bewaffneten Kampf der PKK mitfinanziert, bestätigt die GEW Bayern, dass Haydar Isik seit Jahren Spenden für soziale Projekte in kurdischen Gebieten gesammelt hat, größtenteils im Rahmen der GEW und im Kontakt mit der Stadt München: für Straßenkinder in Dyarbakir, drei Schulen im Nordirak (Projekt „Dibistan“ der GEW 1991/92), Schulkinder im irakisch-kurdischen Etrus-Lager, die dorthin vor Militäreinsätzen fliehen mussten, für eine Straßenbaumaschine in seiner Heimatstadt Dersim, ein Jugendkulturzentrum dort und ein vierstöckiges Haus ebenfalls in Dersim, in dem Frauen für eine Bäckerei, ein Cafe, ein Restaurant und einen Lesesaal die Verwaltung, die Produktion und den Verkauf übernehmen.

Dies sollte den bayerischen Ermittlern bekannt sein, da die Bürgermeisterin von Dersim anlässlich einer Spendenübergabe (durch Koll. Isik und den GEW-Landesvorsitzenden Schorsch Wiesmaier) für das Jugendkulturzentrum auch von OB Ude empfangen wurde. Stattdessen wird unserem Kollegen vorgeworfen, er habe mit Geld für Dersim eine Hochburg der PKK unterstützt.

Die GEW Bayern sieht keinen Grund, an Haydar Isiks friedlichen Absichten zu zweifeln; sein Engagement sollte vielmehr von einem Staat, der sich den Werten der Demokratie und der Humanität verpflichtet weiß, geehrt werden.

**Der Gewerkschaftstag protestiert daher scharf gegen seine Beschädigung durch pauschale Verdächtigungen und fordert seine rasche Rehabilitierung durch die bayrische Justiz. Die Bundesregierung fordert er auf, sich für die Rücknahme des Interpol-Haftbefehls gegen Koll. Isik einzusetzen.**

Die Umstände der Verfolgung des Kollegen Isik veranlassen darüber hinaus die **Forderung, die pauschale Kriminalisierung kurdischer Organisationen wie KONGRA-GEL zu beenden.** Die kurdische Abgeordnete Leyla Zana - die fast zehn Jahre im Gefängnis saß, weil sie im Parlament kurdisch gesprochen hatte, die wegen ihres Engagements zum Friedensnobelpreis vorgeschlagen wurde und vom Europäischen Parlament den Sacharow-Preis verliehen bekam - bezeichnete es 2004 in einem eindringlichen Brief an Repräsentanten der UNO, der USA und der EU als „eine humanitäre Pflicht ..., den KONGRA-GEL von der Liste terroristischer Organisationen zu streichen und dadurch zum Frieden in unserem Land, der Region und der Welt beizutragen“

(<http://www.nadir.org/nadir/initiativ/isku/hintergrund/kgk/euliste/02.htm>).

Haydar Isiks Hauptanliegen, die volle kulturelle Anerkennung der Kurden in der Türkei, insbesondere die Legalisierung der kurdischen Sprache und ein regulärer Kurdisch-Unterricht, wird nicht nur von der GEW als Bildungsgewerkschaft unterstützt, sondern ist nach demokratischen Grundsätzen und nach den Dokumenten des Europarats über Minderheitenrechte eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Wie absurd die Situation in der Türkei immer noch ist, zeigt die Tatsache, dass zu Beginn dieses Jahres zwar Ministerpräsident Erdogan als Wahlkämpfer in Dayarbakir einige Sätze in Kurdisch redete, aber gegen den Vorsitzenden der kurdischen DTP, Ahmet Türk die Staatsanwaltschaft ermittelte, weil er in einer Fraktionssitzung auch Kurdisch sprach (vgl. taz am 26.02.09).

Die Anerkennung der Kurden als gleichberechtigte Bürger der Türkei entspräche nicht nur dem Selbstverständnis der Türkei als Demokratie, sondern würde nach Einschätzung Haydar Isiks das Land befrieden und bewaffnete Auseinandersetzungen beenden.

***Der Gewerkschaftstag schließt sich dieser Einschätzung an und fordert daher die Bundesregierung auf, sich gegenüber der türkischen Regierung nachhaltig gegen die Diskriminierung von Minderheiten und insbesondere für die Rechte der Kurden einzusetzen.***

## **DS 98 Solidarität mit der GEW Niedersachsen und Eberhard Brand**

Der Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft solidarisiert sich mit dem niedersächsischen GEW-Landesvorsitzenden Eberhard Brand. Er weist die Vorwürfe zurück, dieser sei seiner Unterrichtsverpflichtung nicht nachgekommen. Der Gewerkschaftstag verurteilt die gezielte Weitergabe interner Unterlagen der Landesschulbehörde, die rechtswidrig an die Öffentlichkeit lanciert wurden und fordert die sofortige Einstellung der eingeleiteten disziplinarischen Vorermittlungen. Stattdessen fordern wir eine parlamentarische Untersuchung, wie behördeninterne Personalunterlagen an die Öffentlichkeit gelangen konnten.

Der Gewerkschaftstag fordert die niedersächsische Landesregierung auf, die Arbeitsmöglichkeiten für ehrenamtliche Spitzenfunktionäre der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst wieder so zu gewährleisten, wie dies jahrzehntelang üblich war.

Der Gewerkschaft sieht in diesem Verfahren den Versuch der niedersächsischen CDU/FDP-Landesregierung, einen exponierten Kritiker ihrer Bildungspolitik einzuschüchtern und in seiner gewerkschaftlichen Arbeit zu behindern. Nach dem Landesschülerrat und dem Schulleitungsverband soll nun die GEW getroffen werden, um berechnete Kritik mundtot zu machen.

Der Gewerkschaftstag fordert die niedersächsische Landesregierung deshalb auf, sich mit inhaltlich begründeter Kritik an ihrer Politik entsprechend sachlich auseinander zu setzen statt Kritik zu personalisieren und die Kritikerinnen und Kritiker dann unter Missbrauch der ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten persönlich anzugreifen.

## **DS 99 Für ein soziales Europa**

Der Wunsch nach Frieden, Freiheit und Gerechtigkeit stand nach den Katastrophen des ersten und zweiten Weltkrieges am Beginn eines europäischen Integrationsprozesses, der bis in die 1990iger Jahre Frieden in Europa gebracht hat. Gewaltverzicht, Schutz der Würde jedes einzelnen Menschen, politische Freiheit und soziale Gerechtigkeit sollen in und mit einem geeinten Europa verwirklicht werden. Vieles ist erreicht, zahlreiche Probleme sind aber nach wie vor ungelöst, neue entstanden. Dies gilt insbesondere für Fragen nach demokratischer Beteiligung und sozialer Gerechtigkeit.

Demokratiedefizit und soziale Schieflage in der EU sind wesentliche Gründe dafür, dass heute viele Menschen der Idee eines politisch und wirtschaftlich geeinten Europas gleichgültig, skeptisch oder sogar ablehnend gegenüber stehen. Nicht wenigen erscheint die große Idee einer geeinten Friedensregion Europa nur noch als technokratisches Projekt einer den Menschen entfremdeten Bürokraten-, Experten- und Politikerkaste.

Die Hoffnungen von einst sind heute in der praktischen europäischen Politik einem primitiven ökonomischen Denken neoliberaler Prägung gewichen. Mit der Einführung des europäischen Binnenmarktes, der Wirtschafts- und Währungsunion und der Art und Weise der EU-Osterweiterung ist von konservativer Seite ein politisches Leitbild in der EU durchgesetzt worden, das den emanzipativen und politischen Freiheitsbegriff der europäischen Aufklärung, des Widerstandes gegen Kriege und Diktaturen nur noch als Marktfreiheit für Kapital, Waren, Dienstleistungen und Personen interpretiert und ihn so verstümmelt. Ökonomischer Wettbewerb wird zum alles beherrschenden Dogma. Menschenrechte und soziale Rechte haben sich dem unterzuordnen. Die soziale Dimension der europäischen Integration wird weitestgehend vernachlässigt. Europa ist heute für viele Menschen ein Synonym für rück-

sichtslose Lohnkonkurrenz, Niedriglöhne, prekäre Beschäftigung, Abbau von sozialen und staatlichen Leistungen, kurz Umverteilung von unten nach oben und soziale Unsicherheit. ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte, Streikfreiheit und Tarifautonomie sind in jüngster Zeit auch und in ganz neuem Ausmaß durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes gefährdet.

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise stellt die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten vor völlig neue Herausforderungen. Banken- und Unternehmenspleiten, Massenarbeitslosigkeit und sinkende Staatseinnahmen bedrohen unsere Wirtschafts- und Sozialsysteme und gefährden die Demokratie in Europa. Wer noch Arbeit hat, fürchtet um seinen Job. Die Kaufkraft nimmt ab, die Staatsschulden steigen, Armut greift um sich. Die hohe Staatverschuldung einiger EU-Mitgliedsländer droht zur Nagelprobe für den sozialen Zusammenhalt und für die weitere solidarische Entwicklung der EU zu werden. Auslöser der Misere sind riskante Geschäfte der Banken und Versicherungen, Börsenspekulationen und eine neoliberale Politik. Die Zeche dafür sollen wieder einmal die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen. Damit muss Schluss sein. Die Politik in Europa hat endlich dafür zu sorgen, dass die Menschen im Mittelpunkt stehen.

Die GEW bekräftigt daher die Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbunds aus Anlass der für Mitte Mai geplanten Aktionstage in vier europäischen Hauptstädten.

1. Ein erweitertes Konjunkturprogramm: für mehr und bessere Jobs und Ausbildungs- und Studienplätze, für sichere Arbeitsplätze, für Investitionen in nachhaltige Zukunftstechnologien und für den Verbleib wichtiger Dienstleistungen in öffentlicher Verantwortung und Besitz. Für ein soziales Europa, das Armut, Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung aktiv bekämpft und eine gute öffentliche Daseinsvorsorge garantiert.

2. Eine Europäische Zentralbank, die sich auf eine ökologische und nachhaltige Wachstums- und aktive soziale Beschäftigungspolitik verpflichtet und nicht nur zu Preisstabilität.

3. Eine strenge Regulierung der Finanzmärkte, eine gerechte Verteilung des Reichtums und ein Ende des Kasinokapitalismus. Kein „Weiter so“, sondern einen Neubeginn!

4. Höhere Löhne und sichere Renten, einen starken Sozialstaat und mehr Kaufkraft durch höhere Leistungen. Und: mehr Mitbestimmung, um die ArbeitnehmerInnen zu schützen und die Demokratie und Wirtschaft zu stärken.

5. Grundrechte müssen Vorrang haben und überall muss uneingeschränkt gelten: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort!“ Der Europäische Gerichtshof darf nicht länger die Freiheit der Märkte über die Grundrechte der Menschen und die Vereinbarungen der Tarifpartner stellen.

6. Die GEW fordert die Bundesregierung auf, die Initiative zur Änderung der europäischen Verträge zu ergreifen, um solche Urteile zukünftig unmöglich zu machen.

Gerade jetzt in der Krise müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa gemeinsam für ihre Rechte eintreten und ihren Forderungen mit Nachdruck Gehör verschaffen. Die GEW ruft daher ihre Mitglieder zur Teilnahme an der Demonstration des DBG am 16. Mai 2009 in Berlin auf.

## **DS 114 GEW begrüßt Urteil gegen Berufsverbot**

Die Bildungsgewerkschaft GEW begrüßt das heutige Urteil des Landgerichts Karlsruhe, mit dem dem Kollegen Michael Csaszkozy Entschädigung zugesprochen wurde für die vier Jahre, in denen er von den Bundesländern Baden-Württemberg und Hessen unrechtmäßig mit Berufsverbot belegt worden war.

Das Landgericht Karlsruhe hat heute unmissverständlich klargestellt, dass das grundrechtswidrige Handeln der Kultusministerien kein „Betriebsunfall“ war, sondern dass die zuständigen Behörden schuldhaft gehandelt haben und die Unrechtmäßigkeit ihres Handelns hätten erkennen können und müssen.

In dem zurückliegenden Rechtsstreit ist es mit Unterstützung der GEW gelungen, einen Rückfall in die grundrechtswidrige Praxis der Berufsverbote der 1970er und 1980er Jahre zu verhindern, die zur Einschüchterung vieler junger angehender LehrerInnen geführt und damit der Demokratie beträchtlichen Schaden zugefügt hatte.

Die GEW fordert die Landesregierung Baden-Württemberg und alle politisch Verantwortlichen in der Bundesrepublik auf, endgültig von politisch motivierten Berufsverboten gegen kritische

KollegInnen Abstand zu nehmen. Sie fordert die Rehabilitierung und Entschädigung aller Betroffenen aus den 1970er Jahren.

## **2. Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik**

### **2.1 Bildung ist Mehrwert – Einkommen und Qualität sichern Grundsätze für die künftige tarifpolitische Arbeit der GEW im öffentlichen Dienst**

#### **Einkommen deutlich erhöhen – Binnennachfrage stärken**

Die Finanzkrise hat das Wirtschaftswachstum beeinträchtigt, die Immobilienblase in den USA ist geplatzt und hat das weltweite System undurchsichtiger Geschäfte zusammenbrechen lassen. Dauerhafter Wohlstand für alle wird durch Arbeit geschaffen und eben nicht durch Hedgefonds, Leerverkäufe oder Zweckgesellschaften in Steuerparadiesen. Die Beschäftigten insbesondere in den Gewerkschaften müssen die sozialen Errungenschaften in diesem Land verteidigen und dafür kämpfen, dass die Ergebnisse des wirtschaftlichen Erfolges bei denjenigen landen, die diesen schaffen: bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Zwischen 2000 und 2006 stieg das Volkseinkommen in Deutschland um 206 Milliarden Euro. Die Arbeitnehmerentgelte wuchsen allerdings lediglich um 45 Millionen Euro. Gut 161 Milliarden Euro sind Gewinn- und Vermögenseinkommen. Die Beschäftigten, die durch höhere Produktivität – also mehr Leistung – einen solchen Gewinnanstieg ermöglichen, haben nichts davon gesehen. Im Gegenteil: Im gleichen Zeitraum stiegen die Preise um zehn Prozent. Real sind die Einkommen der abhängig Beschäftigten sogar gesunken – und zwar um ca. sechs Prozent. (Das Realeinkommen ist der Betrag, welcher nach Abzug der Inflation vom eigentlichen Einkommen übrig bleibt.) Damit gehört Deutschland im europäischen Vergleich zu den Schlusslichtern in punkto Lohn- und Gehaltswachstum.

Tarifliche Lohnforderungen haben zum Ziel, die Beschäftigten an den von ihnen selbst erwirtschafteten Gewinnen teilhaben zu lassen. Die Mindestforderungen basieren auf einer einfachen Faustformel: Produktivitätssteigerung plus Preissteigerung gleich „neutraler Verteilungsspielraum“. Neutral bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Verteilungsquote der Gewinne zwischen Beschäftigten und Unternehmen konstant bleibt.

Seit den neunziger Jahren gelingt es den Gewerkschaften nicht mehr, in den Tarifaueinandersetzungen den neutralen Verteilungsspielraum auszuschöpfen. Das Ergebnis sind überproportional hohe Gewinne, die unter den Bedingungen der globalisierten Wirtschaft dem Wertschöpfungskreislauf entzogen worden sind. Während in der letzten Aufschwungphase (1998 – 2000) der private Konsum u.a. durch bessere Tarifabschlüsse deutlich gestärkt werden konnte, ist dies in der aktuellen Aufschwungphase ausgeblieben, weil die Einkommen real gesunken sind. Die deutsche Konjunktur krankt am schwachen Binnenmarkt. Die Wirtschaft ist zu stark exportorientiert. Vier von fünf Arbeitsplätzen in Deutschland hängen aber vom Binnenmarkt ab. Die Steuer- und Finanzpolitik der letzten zehn Jahre ist dieser Entwicklung nicht wirksam begegnet, sondern hat sie noch durch die Umverteilung von unten nach oben begünstigende Rahmenbedingungen und Steuergeschenke beflügelt. Ohne eine tarifpolitische Offensive für den Binnenmarkt werden die konjunkturellen Folgen der Finanzkrise nicht nur nicht bewältigt, sie werden noch härter.

Dieser Entwicklung muss entgegengewirkt werden. Es ist nicht zu wenig Geld da, es ist aber falsch verteilt. Deshalb setzt sich die GEW dafür ein, dass durch die Erhöhung der Einkommen der abhängig Beschäftigten der neutrale Verteilungsspielraum wieder stärker ausgeschöpft wird. Dazu ist eine gesellschaftliche Veränderung des Kräfteverhältnisses zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und dem Kapital erforderlich. Motor dafür müssen starke und durchsetzungsfähige Gewerkschaften im öffentlichen Dienst sein, die den Beschäftigten der öffentlichen Arbeitgeber einen hohen kollektiv-rechtlichen Schutz ihrer Arbeitsverhältnisse durch verlässliche Flächentarifverträge erkämpfen können.

Das Ziel der GEW besteht nach wie vor darin, an die Lohnentwicklung in den anderen Wirtschaftsbereichen aufzuschließen und das Absinken der Reallöhne zu verhindern.

### **Benachteiligungsfreies Tarifrecht**

Die GEW wirkt darauf hin, dass Gender Mainstreaming durchgängig als Prinzip der Verhandlungsführung und Tarifgestaltung Anwendung findet. Alle tariflichen Regelungen sind so zu gestalten, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv gefördert wird.

Sie wirkt darüber hinaus darauf hin, dass das Tarifrecht frei von sonstigen Benachteiligungen ist. Dies gilt auch für Benachteiligungen, die aufgrund einer Ausbildung oder Tätigkeit im Ausland und insbesondere in den EU-Mitgliedsstaaten auftreten.

### **Berufsnachwuchs sichern, Mobilität stärken**

Der öffentliche Dienst ist bei der Bezahlung seiner Beschäftigten gegenüber anderen Bereichen immer weiter ins Hintertreffen geraten. Die Suche nach qualifizierten jungen Menschen als Nachwuchs im pädagogischen Bereich wird in den nächsten Jahren noch an Intensität zunehmen. Dies gilt auch für die Bereiche der Bildung, einschließlich der Hochschulbildung, und der Forschung, in denen die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder und zu einem gewichtigen Teil auch der Kommunen beschäftigt sind.

Es geht der GEW darum, mit attraktiven Löhnen vor allem junge Beschäftigte für eine Tätigkeit in den Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, in Schulen, in Hochschulen und in Forschungseinrichtungen zu gewinnen. Das tarifliche Bezahlungssystem im öffentlichen Dienst wird immer mehr zu einem bedeutsamen Faktor der Personalgewinnung und der Personalentwicklung der öffentlichen Arbeitgeber. In den vergangenen fünf Jahren konnten die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst den Flächentarifvertrag entgegen den Bestrebungen insbesondere der Länder erhalten. Allerdings haben die Arbeitgeber im Gegenzug Regelungen zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Entgelt aus den Entgeltgruppen 9 bis 13 erhalten, der Beschäftigten in vorrangig befristeten Arbeitsverhältnissen, der Beschäftigten, die berufsbedingt häufig den Arbeitgeber wechseln müssen, und Hochschulabsolventen durchgesetzt. Das Ziel der Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst, jungen, mobilen und qualifizierten Beschäftigten eine deutlich verbesserte Bezahlung zu verschaffen, ist so für die höheren Entgeltgruppen ins Gegenteil verkehrt worden. Dies muss sich ändern. Deshalb strebt die GEW folgende Ziele an:

- Die Bezahlung in den Entgeltgruppen 9 bis 13 muss im Entgeltvolumen und in der Stufenzuordnung den längeren Ausbildungszeiten Rechnung tragen.
- Hochschulabsolventen sind bei Beginn mindestens der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe zuzuordnen. Die Laufzeiten der Stufen 2 und 3 sind zu verkürzen.
- Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung sind im vollen Umfang bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. Auch genau definierte förderliche Zeiten sind für die Stufenzuordnung tarifvertraglich anzuerkennen. Die Arbeitgeberentscheidung über die Stufenzuordnung muss transparent sein. Die Stufenzuordnung muss für alle verbindlich tariflich geregelt werden. Nur so kann einer möglichen Arbeitgeberwillkür entgegengewirkt werden.
- Durch das tarifliche Bezahlungssystem ist zu sichern, dass die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und höherer Verantwortung auch zu einer deutlich besseren Bezahlung führen.

### **Eingruppierung verbessern – Wertebenen sichern – Leistung anerkennen**

Der Kampf um qualifizierten Nachwuchs hängt auch davon ab wie die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die Lehrkräfte sowie der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und die Angehörigen des sonstigen wissenschaftlichen Fachpersonals künftig eingruppiert sind. Eine leistungsgerechte Bezahlung bedeutet für die GEW deshalb vor allem eine den tatsächlichen Arbeitsanforderungen entsprechende Bewertung der Tätigkeit und die Anerken-

nung der hierfür erworbenen Ausbildung. Die GEW verfolgt das Ziel, die bestehende Lücke im Nettoeinkommen zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten durch geeignete Maßnahmen zu schließen.

Die GEW setzt sich deshalb für die zügige Verhandlung und Vereinbarung eines neuen tariflichen Eingruppierungsrechts zum TVöD und TV-L ein, das

- die Wertebenen des bisherigen Eingruppierungsrechts unter Berücksichtigung der bisherigen Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege sichert,
- diskriminierungsfrei ist,
- die Möglichkeit bietet, auf neue Arbeitsforderungen zu reagieren
- sowie transparent, überschaubar, handhabbar und rechtssicher ist.

Der im Sommer 2007 von der Bundestarifkommission und dem Koordinierungsvorstand jeweils gefasste Beschluss über die Eckpunkte der Forderungen der GEW an ein künftiges Eingruppierungsrecht des TVöD und TV-L ist die Grundlage für die Forderungsentwicklung und Forderungskonkretisierung durch die jeweilige Tarifkommission.

### **Aufstiege reaktivieren, Härten beseitigen**

Die Umstellung vom bisherigen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes auf den TVöD und TV-L hat sich nicht widerspruchsfrei und nicht ohne Härten vollzogen. Für den Organisationsbereich der GEW betrifft dies insbesondere den Wegfall der Fallgruppenaufstiege und der Vergütungsgruppenzulagen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sowie für neu einzustellende Beschäftigte in Schulen und Hochschule und Forschung. Betroffen sind aber auch Beschäftigte in Schulen und Hochschulen, die in die Entgeltgruppe II b eingruppiert sind, bei denen Lücken im Tarifsysteem zu erheblichen Einkommensverlusten führen. Es ist deshalb nach wie vor das Ziel der GEW, für die ab 1. Oktober 2005 bzw. 1. November 2006 neu eingestellten und neu einzustellenden Beschäftigten übergangsweise bis zum Inkrafttreten eines neuen Eingruppierungsrechts die Aufstiege nach BAT/BAT-O zu reaktivieren. Nur so ist es möglich zu verhindern, dass die Arbeitgeber durch das Hinauszögern der Eingruppierungsverhandlungen für sie begünstigende Fakten schaffen.

Die GEW wirkt darauf hin, dass Lehrkräfte, die in die Vergütungsgruppe II b eingruppiert waren, im neuen Eingruppierungsrecht in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden. Es wird angestrebt, dass bis dahin die Bezahlungsverluste, die dadurch entstehen, dass sie systemwidrig der Entgeltgruppe 11 zugeordnet sind, in geeigneter Weise (Zulage etc.) kompensiert werden.

### **Leistungsentgelt abschaffen**

Die GEW lehnt Leistungsentgelte in der Form, in der sie im TVöD vorgesehen sind, ab. Die hierzu vorhandenen Gelder sind zur linearen Erhöhung der Tabellenentgelte zu verwenden.

Für den Bereich Hochschule und Forschung fordert die GEW anstelle des Leistungsentgelts wissenschaftsadäquate leistungsorientierte Entgeltkomponenten in Form einer Zulage für die nicht eingruppierungsrelevante Übernahme besonderer Tätigkeiten und einer Zulage für die Erreichung von Zielen, die ggf. auch in Zielvereinbarungen festgelegt sein können. Die erforderlichen Mittel sind vom Arbeitgeber zusätzlich zur Verfügung zu stellen.

### **Angleichung Ost an West abschließen**

Die Angleichung bei der Bezahlung im Tarifgebiet Ost an die entsprechende Bezahlung im Tarifgebiet West ist zum 1. Januar 2010 im öffentlichen Dienst abgeschlossen. Unterschiede bestehen jedoch noch bei der Jahressonderzahlung, der Arbeitszeit, dem tariflichen Befristungsrecht und dem Kündigungsschutz.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Regelungen zum Kündigungsschutz, zur Arbeitszeit und zum tariflichen Befristungsrecht im Tarifgebiet Ost zügig denjenigen Regelungen im Tarifgebiet West angeglichen werden.

Im Hinblick auf die Jahressonderzahlung sind die Bemessungssätze im Tarifgebiet Ost an die im Tarifgebiet West anzugleichen. Sodann soll die Jahressonderzahlung in die monatlichen

Zahlbeträge der Entgelttabellen eingearbeitet werden.

### **Arbeitszeit tariflich ausgestalten**

Die Arbeitszeitregelung insbesondere im Bereich der Schulsozialarbeit (z.B. Vor- und Nachbereitung) sind den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechend tarifvertraglich zu verbessern. Auch ErzieherInnen, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, z. B. an Kitas, Horten, Bildungshäusern brauchen Zeiten für Vor- und Nachbereitung. Der Betreuungsschlüssel (zu betreuendes Kind/Jugendlicher pro Erzieherin/Sozialarbeiter) muss auf ein angemessenes Niveau abgesenkt werden. Hierbei sind die Erfahrungen, die mit tariflichen Regelungen der Vor- und Nachbereitungszeit und der Qualifizierungszeiten in anderen Tarifvereinbarungen und im Zuge der Verhandlungen im Rahmen des TV-L gesammelt werden, zu berücksichtigen.

Tarifliche Regelungen der Lehrerarbeitszeit werden immer dringlicher. Die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte ist in allen Ländern, in allen Schulformen und -stufen und in allen Fächern zu hoch. Gleichzeitig werden den Lehrkräften immer mehr Aufgaben, auch im außerunterrichtlichen Bereich, zugewiesen. In vielen Ländern bestehen bereits Präsenzzeitmodelle, die auf Schulebene meist ohne Beteiligung der zuständigen Gremien eingeführt wurden. Es ist und bleibt das Ziel der GEW, den Anteil der Unterrichtsverpflichtung an der Gesamtarbeitszeit der Lehrkräfte tariflich zu regeln. Dabei steht für die GEW im Vordergrund, die faktische Ausdehnung der Gesamtarbeitszeit der Vergangenheit rückgängig zu machen und insbesondere die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung für Lehrerinnen und Lehrer zu reduzieren. Die Ausweitung des Unterrichtsanteils führt zwangsläufig auch zu einer Ausdehnung der Gesamtarbeitszeit.

Eine tarifliche Regelung muss ein festes Verhältnis zwischen Unterrichtsdeputat und Gesamtarbeitszeit bei gleichzeitiger tariflicher Festlegung der sonstigen Arbeitsleistungen wie Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Verwaltungstätigkeit usw. enthalten. Wie in anderen Regelungsbereichen auch müssen für die tariflichen Regelungen der Lehrerarbeitszeit Verweisungen auf beamtenrechtliche Regelungen für Lehrerinnen und Lehrer aufgegeben werden. Die einseitige Regelung der Lehrverpflichtung im Hochschulbereich ist ebenfalls durch eine tarifliche Regelung zu ersetzen.

### **Alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im höheren Lebensalter**

Die Mehrzahl der im Arbeitsverhältnis Beschäftigten des öffentlichen Dienstes befindet sich in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren in einem höheren Lebensalter. Verschärft wird dies durch die schrittweise Anhebung des Regelalters für die Altersrente auf das vollendete 67. Lebensjahr, die die GEW ablehnt. Hiervon ist auch der Bildungsbereich nicht ausgenommen. Durch die unzureichende Einstellungspolitik im Bildungsbereich haben die Länder den gravierenden und zunehmenden Fachkräftemangel verursacht. Die Arbeitsbelastungen für die vorhandenen Beschäftigten, die sich meist schon im fortgeschrittenen Lebensalter befinden, haben außergewöhnlich zugenommen. Es ist deshalb dringend geboten, dass die GEW zusammen mit dem DGB und den anderen im öffentlichen Dienst organisierten Gewerkschaften tarifvertraglich auszugestaltende Modelle zu alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ihres Organisationsbereiches entwickelt. Dies ist auch notwendig, um zu vermeiden, dass – ähnlich dem produktiven Sektor - auch im Bildungsbereich Qualifikationen durch vorzeitiges Ausscheiden Älterer verloren gehen. Dazu können zum Beispiel alters- und altersgerechte Arbeitszeiten und Altersteilzeitmodelle sowie Verdienstsicherung bei Leistungsminderung und gleitender Übergang in die Altersrente gehören.

### **Tariflicher Schutz für alle im Arbeitsverhältnis Beschäftigten an Hochschulen**

Mit dem TVöD und dem TV-L ist es bisher nur teilweise gelungen, die Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich für Beschäftigte an Hochschulen zu reduzieren. Es ist das Ziel der GEW, den tariflichen Schutz auf alle Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten an Hochschulen auszudehnen. Dies betrifft insbesondere die wissenschaftlichen Hilfskräfte und studentischen Beschäftigten. Die GEW fordert eine Übertragung der Sonderregelungen für Beschäftigte an

Hochschulen und Forschungseinrichtungen im TV-L (§ 40) auf den TVöD und ihre Weiterentwicklung, um die wissenschaftsadäquate Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu ermöglichen. Dabei ist insbesondere den Anforderungen der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses und der von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abverlangten Mobilität Rechnung zu tragen.

Durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wurde die zulässige Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Beschäftigten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gegenüber dem HRG um den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung erweitert. Dieser Sachgrund wurde auch auf befristete Arbeitsverhältnisse für Beschäftigte des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals ausgedehnt. Die GEW lehnt diese Eingriffe in die Tarifautonomie ab, die darauf aus ist, unter dem Diktat der Tarifsperre das befristete Arbeitsverhältnis zum Normalarbeitsverhältnis an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen für nahezu alle Beschäftigten werden zu lassen. Auch im Bereich der Wissenschaft muss das unbefristete Arbeitsverhältnis das Normalarbeitsverhältnis sein und alle befristeten Arbeitsverhältnisse müssen so tariflich regelbar sein wie es für die Tarifierung der befristeten Arbeitsverhältnisse in anderen Bereichen möglich ist.

### **Flächentarifvertrag erhalten – einheitliche Tarif- und Besoldungsrunden**

Ob es in Zukunft gelingt, den Flächentarifvertrag zu erhalten, hängt im hohen Maße von einheitlich geführten Tarif- und Besoldungsrunden ab. Die Föderalisierung des Besoldungsrechts gefährdet die bundeseinheitliche Bezahlung der Tarifbeschäftigten, indem die Arbeitgeber, die zugleich auch Dienstherrn sind und in der Regel den Inhalt der Besoldungsgesetze bestimmen, das Landesbesoldungsrecht auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu übertragen versuchen. Das Gleiche gilt umgekehrt, indem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Vergünstigungen, die im Besoldungsrecht geregelt werden, ausgenommen sind.

Es ist deshalb notwendig, dass sich Bezahlung und Besoldung einheitlich entwickeln, um zu verhindern, dass durch den Besoldungsföderalismus das bundeseinheitliche Tarifsystem unter Druck gerät. Dies dient nicht zuletzt auch dem Erhalt einer weitgehend bundeseinheitlichen Besoldung, was den Beamtinnen und Beamten zugute kommt. Deshalb müssen die Beamtinnen und Beamten in die künftigen Tarifrunden stärker als bisher bis hin zu Arbeitsniederlegungen einbezogen werden.

### **Wachsende tarifpolitische Verantwortung der GEW**

Der größte Teil der bei den Ländern Beschäftigten gehört dem Bildungsbereich an, den die GEW organisiert. Hierzu zählen die im Arbeitsverhältnis beschäftigten Lehrkräfte sowie die Beschäftigten in der Schulsozialarbeit und an den Hochschulen. Bei kommunalen Arbeitgebern organisiert die GEW Beschäftigte im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes und kommunal beschäftigte Lehrkräfte.

Auch für Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes ist der TVöD/TV-L wieder stärker zur Orientierung geworden. Kirchen und Wohlfahrtsverbände haben im Zuge der Übernahme des TVöD weitgehend für Lehrkräfte die Regelungen des TV-L übernommen. Damit hat der TV-L in Bezug auf Arbeitszeit und Bezahlung von Lehrkräften einen noch weiteren indirekten Geltungsbereich, als dies beim BAT der Fall war.

Dies unterstreicht die gewachsene tarifpolitische Bedeutung und Verantwortung der GEW, die insbesondere für das Tarifrecht der Länder zum Tragen kommt. Die GEW nimmt die tarifpolitische Verantwortung wahr, indem sie die Tarifkooperation mit ver.di und der GdP auf Bundesebene weiter vertieft und sich auf Landesebene zu einer tarifpolitisch selbständig auftretenden bzw. federführenden Gewerkschaft gegenüber dem jeweiligen Land als Arbeitgeber entwickelt. Die GEW ist gefordert, in den künftigen Tarifaueinandersetzungen stärker als bisher präsent zu sein und ihre Mitglieder breiter als bisher für Streiks und Aktionen zu mobilisieren.

### **Sicherung der Arbeitskampffähigkeit**

Zur Durchsetzung der wirtschaftlichen und sozialen Interessen der GEW Mitglieder ist es erforderlich, dass die Kampffähigkeit der GEW gestärkt wird. Dazu muss die GEW der Mitgliedergewinnung und -bindung in ihren Organisationsbereichen einen hohen Stellenwert einräumen.

Kampffähigkeit setzt außerdem voraus, dass die finanzielle Absicherung zur Führung von Tarifverhandlungen und von Arbeitskämpfen mit Hilfe des Kampf- und Unterstützungsfonds verlässlich ist und bleibt.

### **2.3      *Altersteilzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer***

Die GEW wird aufgefordert, sich gemeinsam mit dem DGB und seinen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bei der Bundesregierung, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände sowie aller übrigen Tarifpartner dafür einzusetzen, dass Altersteilzeit (ATZ) über den 31.12.2009 hinaus für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Fortsetzung der derzeit gültigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen verlängert wird.

Dabei ist zu fordern: Altersteilzeit kann Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab Vollendung des 55. Lebensjahres im Teilzeitmodell oder im Blockmodell gewährt werden. Ab dem 60. Lebensjahr besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Im Übrigen sollen die Regelungen des derzeit noch gültigen Tarifvertrags beibehalten und auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden.

Insbesondere muss die Regelung zum Aufstockungsbetrag zur Gesetzlichen Rentenversicherung (90 % des vorherigen Bruttoentgelts) und zum sozialversicherungs- und steuerfreien Aufstockungsbetrag zum Nettoentgelt beibehalten werden.

### **2.6      *Gleiches Entgelt für gleichwertige Lehrtätigkeit***

Die GEW setzt sich weiterhin für eine diskriminierungsfreie Eingruppierung unabhängig von Schulform und Schulstufe damit für die gleiche Bezahlung aller Lehrkräfte mit einer abgeschlossenen Lehrerausbildung (auch einer ausländischen) ein. Lehrkräfte mit einer unvollständigen Lehrerausbildung sind in der Entgeltgruppe 12 eingruppiert mit der Maßgabe, dass ihnen ein Aufstieg in die Entgeltgruppe 13 durch ergänzende Qualifikationen zu ermöglichen ist. Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, insbesondere bezogen auf so genannte Frauenberufe wie im Grundschulbereich, ist das Ziel.

### **2.8      *Weiterbildung zunehmend in der Krise Für Professionalität und gesicherte Arbeitsplätze***

Viele Zielvorgaben, Versprechen und „Fensterreden“ über die herausragende Bedeutung der Weiterbildung sind veröffentlicht worden, aber nach wie vor, ja mehr denn je fehlen die Institutionellen, finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass lebenslanges/lebensbegleitendes Lernen zum selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil der Biografie aller Menschen wird.

Deshalb wendet sich die GEW an alle, die für die Weiterbildung und deren Personal Verantwortung tragen in Politik, Wirtschaft, Verbänden, Trägern und Einrichtungen und fordert:

1. Grundsätzlich und längerfristig ist eine Rahmengesetzgebung für die gesamte Weiterbildung notwendig, die die Grundsätze und den Rahmen für die Angebote, den Zugang, die Qualitätssicherung, Finanzierung und Supportstrukturen ebenso festlegt wie für die Professionalität.

2. Verlässliche Kriterien eines einheitlichen Berufsbildes sind zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln:

Es müssen Qualifikationsstandards für alle Beschäftigten geschaffen werden, die denen der anderen Bildungsbereiche entsprechen. Dazu gehören z. B. ein Hochschulabschluss und eine spezifische erwachsenenbezogene Lehr-, Beratungs- und Planungskompetenz (didaktisch-methodische Fähigkeiten) im Bereich Erwachsenenbildung ebenso wie der Nachweis von Fachkompetenz. In anderen Tätigkeiten erworbene gleichwertige Fähigkeiten und Kenntnisse sind anzuerkennen.

Lehrkräfte sollen als ständige Ansprechpartner am Lernort zur fachlichen Beratung und zur Information der Teilnehmer über Inhalte und Ziele der Maßnahme zur Verfügung stehen.

3. Die Arbeitsverhältnisse in der Weiterbildung sind tarifvertraglich abzusichern und die Standards denen des öffentlichen Dienstes anzugleichen.

In der Regel sollte die Beschäftigung der Lehrkräfte in der Weiterbildung im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses ausgeübt werden. Honorarlehrkräften ist entsprechende soziale Absicherung zu gewähren (mindestens anteilmäßige Bezahlung von Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) sowie ein Honorarsatz, der dem Einkommen der im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten entspricht.

Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Weiterbildung sollen im Rahmen eines allgemeinverbindlichen Branchen-Tarifvertrages festgelegt werden und schrittweise den Standards des öffentlichen Dienstes angeglichen werden.

4. Bis zur Geltung eines Tarifvertrages für die gesamte Weiterbildung sind Mindestlöhne und Mindesthonorare für das pädagogische Personal gesetzlich festzulegen. Der Begriff „pädagogisches Personal“ umfasst dabei insbesondere Ausbilder/innen mit Ausbildereignung, Meister/-innen, Lehrer/-innen oder Sozialpädagogen/-innen.

5. Die beruflich indizierte Fort- und Weiterbildung der in der Erwachsenenbildung Beschäftigten ist grundsätzlich während der Arbeitszeit und für die Teilnehmenden entgeltfrei durchzuführen.

## **2.9 Arbeits- und Einkommensbedingungen an privaten Bildungseinrichtungen**

Die GEW soll sich verstärkt dafür einsetzen, dass die Arbeits- und Einkommensbedingungen in privaten Bildungseinrichtungen, möglichst über Branchen- bzw. Flächentarifverträge, verbessert und gesichert werden. Eine Angleichung der Arbeits- und Einkommensbedingungen mindestens an das Niveau im öffentlichen Dienst wäre hierbei wünschenswert, um den ruinösen Wettbewerb vor allem in der Weiterbildungsbranche zu unterbinden.

## **2.12 Forderungen und Verfahrensgrundsätze der künftigen Beamtenpolitik der GEW und des DGB**

Die GEW hält an dem Ziel der Verwirklichung eines einheitlichen Personalrechts zur Überwindung der Spaltung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst fest. Derzeit müssen wir aber feststellen, dass durch die 2006 in Kraft getretene Förderalismusreform eine zusätzliche Spaltung droht, die auch gravierende Auswirkungen auf die Arbeit der öD-Gewerkschaften im DGB hätte.

Der DGB ist die Spitzenorganisation für beamtenpolitische Fragen in Bund und Ländern. Wegen der Verlagerung wesentlicher beamtenrechtlicher Kompetenzen auf die Länder, müssen der DGB und seine Einzelgewerkschaften organisationspolitische Konsequenzen ziehen, um auf allen Ebenen eine wirksame und effektive Interessensvertretung ihrer verbeamteten Mitglieder sicher zu stellen.

Ziel der GEW ist es, den DGB als Spitzenorganisation zu stärken und seine umfassende Zuständigkeit zu erhalten. Eine effektive Interessensvertretung bedeutet aber auch, dass die GEW auf allen Ebenen ihre beamtenpolitische Kompetenz eigenständig einsetzt und in der politischen Interessensvertretung als größte und kompetenteste Organisation im Lehrkräftebereich wahrgenommen wird.

Inhaltlich geht es der GEW darum, eine Auseinanderentwicklung des Beamtenrechts weitgehend zu verhindern.

Bereits jetzt ist deutlich, dass dies nicht die Zielstellung des Bundes und der Landesgesetzgeber ist.

Auf Bundes- und auf Landesebene unterstützt die GEW die Bildung von paritätisch besetzten Beamtenkommissionen, die auf der jeweiligen Ebene Gesprächs- und Verhandlungspartner der jeweiligen Landesregierung sein müssen. Es ist Aufgabe der Bundesbeamtenkommission (BkBB) im DGB, die beamtenpolitischen Leitlinien zu beraten und zu beschließen. In der BkBB sollen alle Gewerkschaften, die Beamtinnen und Beamte organisieren, unter Einbeziehung ehrenamtlich arbeitender Mitglieder gleich stark vertreten sein. Dies gilt auch für die jeweiligen Landesbeamtenkommissionen.

Die gewachsenen Aufgaben können nur bewältigt werden, wenn sowohl personell als auch inhaltlich im DGB und in der GEW ausreichende Ressourcen zur Verfügung stehen.

Bis 2011 werden alle Länder ihre Beamtengesetze, die nun in die Länderkompetenz fallen, neu gestalten. In diesem Prozess vertritt die GEW folgende Positionen:

### **Verhandlungs- und Beteiligungsrechte der Beamtinnen und Beamten**

Nach wie vor wird das Beamtenrecht einseitig vom öffentlichen Arbeitgeber festgelegt. Dies entspricht nicht den Grundprinzipien eines demokratischen Staates, in dem Teilhabe und Mitverantwortung die Arbeitsbeziehungen statusunabhängig prägen. Es widerspricht den ILO-Abkommen. Die GEW strebt deshalb in allen Landesbeamtengesetzen an, dass die Beteiligungsrechte zu echten Verhandlungsrechten weiterentwickelt werden. Die GEW fordert die gesetzliche Verankerung einer dem Tarifvertragsgesetz entsprechenden Beteiligungsautonomie, die eine öffentlich-rechtliche Vertragsgestaltung der Beschäftigungsbedingungen von Beamtinnen und Beamten umfasst. Danach sind der Mitbestimmung der Personalräte entzogene Verwaltungsvorschriften und Rechtsverordnungen durch Vereinbarungen zu ersetzen und Gesetzentwürfe mit den Spitzenorganisationen auszuhandeln, bevor sie dem Parlament zugeleitet werden.

Solange diese Ziele nicht durchgesetzt sind, sind in den Ländern Verfahren zu regeln, die eine frühzeitige Beteiligung und eine effektive Einflussnahme sicherstellen.

## **Besoldung**

Die GEW fordert den Erhalt einer einheitlichen Besoldungstabelle für Bund und Länder. Die inzwischen im Rahmen des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes des Bundes vorgelegte Besoldungstabelle soll hinsichtlich der Tabellenstruktur Orientierung für die Länder sein. Der Einbau der Jahressonderzuwendung in die Tabellenwerte wird begrüßt, die Jahressonderzuwendung ist auf ein Monatsgehalt zu erhöhen.

Grundsätzlich tritt die GEW dafür ein, dass es für alle Lehrkräfte ein einheitliches Amt in nur einer Laufbahngruppe (höherer Dienst) gibt. Dies ist die Besoldungsgruppe A 13. Mittelfristig sind die Lehramtsstudiengänge einander anzugleichen, so dass alle Lehrkräfte über einen Masterabschluss auf Grundlage eines Studiums im Umfang von 300 ECTS-Punkten (entspricht zehn Semestern) oder eine erste Staatsprüfung und damit einen gleichwertigen Berufsabschluss verfügen, der sich je nach Anforderung lediglich nach dem Profil unterscheidet.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Beamtenverhältnis, die die Promotionsfähigkeit nachweisen, sind in die Besoldungsgruppe A 13 einzuordnen. Sie sind nach der "Empfehlung der Europäischen Kommission zur Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern" vom 11.03.2005 als "Nachwuchsforscher" klassifiziert. Als "erfahrene Forscher" gelten in Europa promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und solche, die bereits eine vierjährige Erfahrung (Vollzeitäquivalent) nachweisen können. Für diese gilt die Besoldungsgruppe A 14. Für Professorinnen und Professoren an Universitäten und Fachhochschulen ist ein einheitliches Amt auf dem Niveau von W 3 zu schaffen. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Beamtenverhältnis erhalten die Besoldungsgruppe W 2. In den neuen Besoldungstabellen der Länder sind die bestehenden Wertebenen (Beträge) zu erhalten.

Besoldungserhöhungen müssen sich nach den im Tarifbereich erzielten Abschlüssen richten, die zeit- und inhaltsgleich auf den Beamtenbereich zu übertragen sind. Dabei dürfen kurzfristige Haushaltsüberlegungen nicht dazu führen, dass öffentliche Arbeitgeber ihre Doppelrolle als Gesetzgeber ausnutzen und Tarifierhöhungen nicht oder nicht vollständig auf die Beamten übertragen. Ziel der GEW ist es, die bereits eingeleitete unterschiedliche Entwicklung in den Ländern zurückzuführen und die Einheitlichkeit wieder herzustellen.

## **Leistungsbezahlung**

Die GEW lehnt die grundsätzlich Leistungsbezahlung ab. Motivation und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten wird am besten dadurch gesteigert, dass die Rahmenbedingungen der Arbeit - Arbeitszeit, Einkommen, Anerkennung, Gesundheitsfürsorge, Altersversorgung u. A. - stimmen.

Für Professorinnen und Professoren, die im System der W-Besoldung nur mit Leistungsbestandteilen das Niveau der ehemaligen C-Besoldung erreichen können, fordert die GEW eine deutliche Erhöhung der Grundgehälter.

## **Befristungen**

Die Wiedereinführung wissenschaftlicher Personalkategorien im Beamtenverhältnis auf Zeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen lehnt die GEW nach wie vor ab. Sie sind wegen der damit für die Beamtinnen und Beamten verbundenen sozialen Risiken (Arbeitslosenversicherung, Einschränkungen bei Rentenversicherung) aber auch wegen der damit gesetzlich vorgegebenen Selektionsmechanismen (formale Abschlüsse, Altersgrenzen) für Gewerkschaften nicht akzeptabel.

Es ist unzumutbar nach dem Vorbereitungsdienst bzw. nach einer angeschlossenen wissenschaftlichen Qualifikation bzw. Juniorprofessur in ein Beamtenverhältnis auf Zeit genötigt zu werden und sich einer weiteren Bewährungsfeststellung zu unterziehen.

## **Laufbahnrecht**

Im Laufbahnrecht ist sicher zu stellen, dass die Durchlässigkeit zwischen den Laufbahngruppen erhöht wird. Zugangsvoraussetzung für die Laufbahn für alle Lehrkräfte muss zukünftig ein Masterabschluss auf Basis von 300 ECTS - Punkten sein. Gleiches gilt für die Laufbahnen

des höheren Dienstes an Hochschulen. Fehlende Laufbahnvoraussetzungen sind durch arbeitgeberseitig anzubietende Qualifizierungsmaßnahmen auszugleichen. Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, insbesondere die aus EU-Ländern, muss europarechtskonform umgesetzt werden. Die GEW fordert die vollständige Umsetzung der von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten Lissabon-Konvention zur Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse. Die in einem Bundesland erworbene Laufbahnbefähigung muss in den anderen Ländern anerkannt werden.

Wird eine Beamtin/ein Beamter befördert, ist er/sie grundsätzlich direkt in das Amt zu befördern, für das er/sie ausgewählt wurde.

### **Versorgung**

Die GEW lehnt die Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre ab.

Alle Beamtinnen und Beamten müssen einen Anspruch auf Versorgungsauskunft haben.

Bei allen versorgungsrechtlichen Maßnahmen ist sicher zu stellen, dass für bereits im Ruhestand befindliche Beamtinnen und Beamte sowie für die pensionsnahen Jahrgänge das Prinzip des Vertrauensschutzes gewährleistet ist.

Die GEW fordert zudem eine gesetzliche Regelung zur Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche, um die Mobilität sowohl zwischen dem öffentlichen Dienst und anderen Beschäftigungsbereichen als auch im internationalen Rahmen zu fördern und gleichzeitig die derzeit unattraktive Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung aufzuheben.

### **Gesundheitsfürsorge**

Das System der Beihilfe war bis in die 80er Jahre des letzten Jahrhunderts ein System, das in Verbindung mit der PKV eine gute Absicherung in Krankheitsfällen und ein hinreichendes Rehabilitationsangebot garantiert.

Die GEW fordert einen für alle gleichen Zugang zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsleistungen. Offene und verdeckte Zuzahlungen führen dazu, dass der Zugang zu einer Frage des Einkommens wird.

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

Die GEW fordert eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dazu gehört, dass sich die Richtlinien über die Pflichtstunden für Lehrkräfte an Schulen bzw. die Verordnungen über die Lehrdeputate für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen zukünftig an Vereinbarungen orientieren, die zwischen den Tarifparteien auszuhandeln sind. Darüber hinaus fordert die GEW weitere Maßnahmen, wie z. B. den Erhalt der Altersteilzeit und die Schaffung alternsgerechter Arbeitsbedingungen (Altersermäßigung, Übertragung anderer Aufgaben, Laufbahnwechsel u. A.), einschließlich systematischer Anstrengungen zum Ausbau der betrieblichen bzw. behördlichen Gesundheitsförderung.

## **2.13 Ostrenten an Westniveau anpassen**

Die GEW bekräftigt ihren Beschluss, die Bemühungen zur Überwindung der deutschen Teilung im Rentenrecht fortzusetzen, damit die Ostrenten endlich an Westniveau angepasst werden, und hierbei Verbündete in allen Teilen der Gesellschaft zu suchen.

## **2.16 Ausstattung von Arbeitsplätzen an Schulen**

Sollten die Vorschriften zur steuerlichen Nichtabsetzbarkeit der Kosten für häusliche Arbeitszimmer von Lehrkräften in den laufenden Gerichtsverfahren nicht für rechtswidrig erklärt werden, setzt sich die GEW auf allen Gliederungsebenen dafür ein, dass Lehrkräften an den

öffentlichen Schulen angemessen ausgestattete und jederzeit zugängliche Arbeitsplätze für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zur Verfügung gestellt werden.

## **2.18 Für eine aufgabengerechte Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen**

Die GEW fordert eine aufgabengerechte Personalstruktur an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich an folgenden Prinzipien orientiert:

- Alle Beschäftigungsverhältnisse sind tarifvertraglich auszuhandeln und zu regeln; dies gilt sowohl für die studentischen Beschäftigten, als auch für das gesamte wissenschaftliche als auch für das Personal in Technik und Verwaltung. Die arbeitgeberseitig definierten Richtlinien für die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften sind entsprechend zu ersetzen durch Tarifbestimmungen für studentische Beschäftigte; die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft in den Landeshochschulgesetzen ist ersatzlos zu streichen.
- Das Konzept "Wissenschaft als Beruf" sieht bis zur Promotion befristete Qualifikations- und unbefristet zu besetzende Funktionsstellen für Daueraufgaben vor, die nicht persönlich, sondern institutionell zugeordnet sind. Projektstellen aus Drittmitteln sollen normalerweise unbefristet besetzt werden; eine befristete Beschäftigung darf nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass das dadurch entstehende individuelle Weiterbeschäftigungsrisiko durch entsprechende Gehaltszuschläge abgefedert wird.
- Die Ausübung von Wissenschaft (und Kunst!) ist als ein zwar arbeitsteilig organisierter, aber einheitlicher Prozess aufzufassen, in dem Tätigkeiten in Studium und Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement gleichberechtigt nebeneinander stehen und miteinander verzahnt sind. Eine Aufgabentrennung, die allein an Personalkategorien orientiert ist, erscheint für den Wissenschaftsprozess kontraproduktiv und für die Karriereplanung der Beschäftigten dysfunktional bzw. hinderlich. Stattdessen ist der flexible Einsatz insbesondere des wissenschaftlich und künstlerischen Personals bei der Aufgabenerledigung durch ein umfassendes und integriertes Personalmanagement zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang fordert die GEW die Einführung einer einheitlichen Personalkategorie "Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter" neben derjenigen der Hochschullehrer, die alle bisher bestehenden Kategorien akademischer Mitarbeiter ersetzt.
- Wissenschaftliche Nachwuchsförderung findet sowohl in Hochschulen als auch in Forschungseinrichtungen statt; dabei ist die Qualifikation zur Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit in Form von tariflich abgesicherten Arbeitsverträgen zu gestalten, was bestimmte Mindeststandards bzgl. der Vertragslaufzeiten und der selbst bestimmten Arbeitszeit für die eigene Qualifikation voraussetzt. Erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist frühzeitig Gelegenheit zur selbstständigen Arbeit zu geben; als Orientierungsrahmen dafür gilt die EU-Charta zur Einstellung von Forscherinnen und Forschern. Demgemäß ist die Habilitation als unzeitgemäßer Domestizierungsritus abzuschaffen und die (Junior-)Professur als beamtenrechtliches Relikt durch die Position leitender wissenschaftlicher Angestellter zu ersetzen. Perspektivisch ist der Beamtenstatus an den Hochschulen abzuschaffen.
- Solange Frauen in leitenden Funktionen des Wissenschaftsbetriebes unterrepräsentiert sind, bedarf es ihrer weiteren Förderung, insbesondere in den Natur- und Technikwissenschaften. Daher sind noch große Anstrengungen nötig, um Gleichstellung (und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern) in der Wissenschaft zu erreichen und zu sichern. Nach wie vor sind transparente und offene Verfahren der Rekrutierung von wissenschaftlichem Nachwuchs in allen Qualifikationsstufen und für die Besetzung von wissenschaftlichen Spitzenpositionen notwendig. Dafür sind organisatorische Voraussetzungen zu schaffen wie z.B. offene Stellenausschreibungen, Berücksichtigung bei parame-

trierter Mittelverteilung, deutliche Verbesserungen hinsichtlich der vielerorts dringlichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Qualifikation/Berufstätigkeit und Familie. In der Hochschulsteuerung und in der Forschungsförderung müssen verbindliche Ziele der Gleichstellung integriert sein, die mit wirksamen Sanktionen versehen sind.

- Die an manchen Hochschulen mittlerweile institutionell eingerichtete Personalentwicklung bezieht sich zumeist noch allein auf das Personal in Technik und Verwaltung; es kommt aber darauf an, diese Anstrengungen auf den Bereich des wissenschaftlichen Personals konsequent auszudehnen. Dazu gehört auch, wissenschaftliche Tätigkeiten zu evaluieren und bestimmte Maßnahmen der Aufgabenverteilung, der Kompetenzerweiterung und der Teamentwicklung in einem abgestimmten Prozess zwischen institutioneller Leitung und den wissenschaftlich Beschäftigten abzuleiten.
- Zur Deckung des Pflichtlehrrangebots ist ausschließlich hauptamtliches wissenschaftliches Personal einzusetzen. Die Festlegung der Lehrverpflichtung ist tariflich auszuhandeln, wobei auch Kriterien für die Handhabung der sog. institutionellen Lehrverpflichtung zu entwickeln sind. Lehraufträge sind auf das erforderliche Maß zur Sicherstellung des Praxisbezuges und zusätzlicher Lehrangebote zu reduzieren; sollten mit dem Lehrauftrag bestimmte Prüfungserfordernisse verbunden sein, sind diese gesondert zu vergüten.
- Wissenschaft und Kunst sind komplexe Vorgänge, in denen die verschiedenen Statusgruppen wegen ihrer je spezifischen Kompetenzen interdependent aufeinander angewiesen sind. Um diese Spezialisierungen zu Gunsten der wissenschaftlichen und künstlerischen Produktivität zur Geltung kommen zu lassen, bedarf es einer integrativen und kommunikativen Betriebskultur, die stärker nach Funktionen und damit verbundener fachlicher Verantwortung als nach Statuszugehörigkeit differenziert. Daneben müssen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet werden, durch entsprechende Maßnahmen der Personalentwicklung die beruflichen Perspektiven ihres Personals zu optimieren.

## **2.19 Freistellung für Leitungstätigkeiten**

Die GEW fordert, dass alle Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder von der unmittelbaren pädagogischen Arbeit freigestellt werden müssen (Richtgröße eine Stelle für je 60 Kinder oder je 6 Mitarbeiter/innen bzw. 1/4 Stelle für je 15 Kinder). Die Freistellung ist im Personalschlüssel abzusichern.

Die GEW fordert, die Leitungsfreistellung künftig tarifvertraglich im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen in Tageseinrichtungen für Kinder zu regeln.

## **3. Bildungspolitik**

### **3.1 Recht auf Bildung - Leitschnur bildungspolitischen Handelns**

Das Menschenrecht auf Bildung soll zur Leitschnur des bildungspolitischen Handelns in Deutschland werden und der Ökonomisierung und Kommerzialisierung von Bildung entgegenwirken.

Die GEW setzt sich in Übereinstimmung mit den internationalen Abkommen und Verträgen auch in Deutschland für ein umfassendes Verständnis des Rechts auf Bildung ein. Als so genanntes „Empowerment Right“ handelt es sich dabei um ein Recht, das zur aktiven Wahrnehmung anderer Rechte erst befähigt. Ihm kommt im internationalen Wertefundament der Menschenrechte deshalb eine zentrale Bedeutung zu. Das Recht auf Bildung gilt für den gesamten Lebenslauf. Es ist mit dem Ziel der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit, mit Menschenwürde, der Achtung von Vielfalt, der Entfaltung aller menschlichen Potenziale und einer konsequenten Menschenrechtsbildung untrennbar verknüpft. Das Recht auf Bildung erschöpft sich folglich nicht im Recht auf Zugang zu den Bildungseinrichtungen und kann auch nicht mit Erledigung der Schulpflicht als befriedigt gelten.

Die GEW intensiviert ihre Anstrengungen, die volle Verwirklichung des Rechts auf Bildung in Deutschland zu erreichen. Sie beteiligt sich an internationalen und nationalen Kampagnen, um Politik und Gesellschaft für die Verwirklichung des Rechts auf Bildung in Deutschland zu sensibilisieren und aufzuklären, den internationalen Menschenrechtsdiskurs zu einem öffentlich beachteten Thema zu machen und aus der Grauzone wenig beachteter Parlamentsdebatten herauszuholen.

Die GEW legt den zuständigen UN-Ausschüssen - ggf. in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft - Parallelberichte zu den Staatenberichten der Bundesregierung über die Weiterentwicklung des Rechts auf Bildung vor und gibt darin abweichende Informationen und Bewertungen ab.

Die GEW fordert massive Investitionen in die Lern- und Arbeitsbedingungen sowie in die Aus- und Fortbildung der Professionellen im Bildungsbereich, damit die volle Verwirklichung des Rechts auf Bildung durch begünstigende Rahmenbedingungen unterstützt wird.

Die GEW macht die Erklärung zum Berufsethos der Bildungsinternationale in Deutschland bekannt und organisiert einen Diskussionsprozess zum professionellen Selbstverständnis der Bildungsarbeiter/innen auf der Grundlage der Menschenrechte.

Die GEW lehnt die alleinige Hoheit der Bundesländer im Bildungsbereich ab. Sie ist eine wesentliche Ursache für massive Probleme im Bildungssystem und verhindert, dass jedem Kind, Jugendlichen und Erwachsenen ein gleich- und hochwertiges Bildungsangebot unabhängig von der Finanzkraft des jeweiligen Bundeslandes zur Verfügung gestellt wird. Deshalb setzt sich die GEW für eine stärkere Verantwortung der Bundesebene ein.

Die GEW fordert von Regierungen und Parlamenten im Einzelnen:

- das umfassende Recht auf Bildung (einschließlich Aus- und Weiterbildung) im Grundgesetz und in den Verfassungen der Länder zu verankern
- die UN-Kinderrechtskonvention im Grundgesetz zu verankern
- die Zusatzklärung zur Kinderrechtskonvention zurückzunehmen, die das Aufenthaltsrecht über das Recht auf Bildung stellt
- das Recht auf Bildung von Flüchtlingen und statuslosen Kindern zu garantieren
- die Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zu ratifizieren

- die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch den deutschen Bundestag in der korrekten Übersetzung des Begriffes „inclusive education system“ als „inklusives Bildungssystem“ zu ratifizieren
- Bildung als öffentliches Gut zu garantieren und alle finanziellen Hürden für die chancengleiche und diskriminierungsfreie Teilnahme zu beseitigen
- geschlechtergerechte Bildung und Erziehung auszubauen, damit stereotype Geschlechterrollenzuweisungen durchbrochen werden können
- das selektive hierarchische Bildungssystem zu einem inklusiven Bildungssystem ohne Diskriminierung weiter zu entwickeln
- alle öffentlichen Bildungseinrichtungen schwellenfrei auszustatten und damit die baulichen Voraussetzungen für ein inklusives Bildungssystem für Menschen mit motorischen Behinderungen zu schaffen
- regelmäßige Informationen, öffentliche Diskussionen und Kampagnen zur Bekanntmachung internationaler Abkommen zu den Menschenrechten und insbesondere zum Recht auf Bildung zu organisieren
- eine regierungsunabhängige Beobachtungs- und Beschwerdeinstanz zu Menschenrechtsverwirklichung und -verletzungen einzurichten
- eine offizielle Stellungnahme der Bundesregierung und der Kultusministerkonferenz zu den Empfehlungen des UN-Sonderberichterstatters für das Recht auf Bildung (siehe Anlage 2) abzugeben
- das Recht auf Bildung im Sinne von Art. 13 des UN-Sozialpakts nach Maßgabe der Empfehlungen des zuständigen UN-Ausschusses in Genf zu erfüllen: Vollständige Wiederherstellung der Gebührenfreiheit des Hochschulstudiums und eine strukturelle Verbesserung der Ausbildungsförderung, um Chancengleichheit für alle Schülerinnen und Schüler und Studierenden zu erreichen.
- Gegen die Verstöße und Beeinträchtigungen, wie sie unter den Aspekten Geschlecht, Migration und Behinderung sowie aus Sicht der Beschäftigten in den Zeilen 370 – 1014 beschrieben sind, sind wirkungsvolle Maßnahmen zu ergreifen.

### **3.2 Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen**

1. Die GEW fordert die Landesregierungen der Bundesrepublik auf, die gesetzlichen Voraussetzungen für die Umsetzung der *UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen* zu schaffen. Hierzu müssen in den Bundesländern folgende Maßnahmen ergriffen werden, deren Umsetzung die GEW fordert:

- Eindeutiger - gesetzlich verankerter - Vorrang des Gemeinsamen Unterrichts (GU) vor der separierenden Unterrichtung. Jedes Kind und jeder Jugendlicher hat einen gesetzlichen Anspruch auf gemeinsamen Unterricht in einer wohnortnahen Schule. Haushaltsvorbehalte, sächlich oder personell, dürfen dieses Recht nicht einschränken. Der Schulträger hat dafür die Voraussetzungen zu schaffen. Auch legt er einen Zeitplan vor, aus dem hervorgeht wann mit der Umsetzung des Rechtsanspruchs begonnen wird und bis wann die rechtswidrige, weil separierende Unterrichtung beendet ist.
- Ausreichende sonderpädagogische, sozialpädagogische und pflegerische Ressourcenzuteilung an den Regelschulen.
- Beseitigung aller schulstrukturell bedingten Hindernisse. Das bedeutet, zielgleichen sowie zieldifferenten Unterricht nicht nur in der Grundschule, sondern auch in allen Schulformen / Schulen der Sekundarstufe I / II zu ermöglichen und mittelfristig eine vollständig inklusive Schule ohne Selektion zu schaffen.
- Schaffung von Barrierefreiheit in allen allgemein bildenden Schulen
- Klar geregelter Nachteilsausgleich bei Prüfungen und Klassenarbeiten

- Inklusions-/Integrationsfähigkeit von Regelschulen als vorrangiges Qualitätsmerkmal bei der Qualitätsüberprüfung und -beratung.
- Regelmäßige wissenschaftliche Gutachten über die Qualität (und hiermit ist ausdrücklich auch die Qualität der Arbeits- und Lernbedingungen, der sächlichen und personellen Ausstattung in den Schulen gemeint) des Gemeinsamen Unterrichts in den Bundesländern. Diese Gutachten werden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.
- Gezielte Aus- und Fortbildungsangebote für Regel- und Förderschullehrkräfte in Integrations-/Inklusionspädagogik.

2. Der Gewerkschaftstag bekräftigt das Manifest „Inklusive Bildung – Jetzt!“, das die GEW gemeinsam mit Menschenrechts- und Behindertenorganisationen initiiert hat.

3. Die GEW unterstützt und beteiligt sich an Maßnahmen, die das Ziel haben, die bundesdeutsche Rechtsprechung sowie die „KMK-Empfehlungen zur sonderpädagogischen Förderung“ in Übereinstimmung mit Geist und Wortlaut der UN-Konvention zu bringen.

### **3.3 Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung verwirklichen und Durchlässigkeit im Sinne von Chancengleichheit durchsetzen - Kompetenzen für lebenslanges Lernen stärken**

Die Orientierung der GEW beinhaltet:

Um Bildungswege bis in die Hochschule für alle begehbar zu machen und lebenslanges Lernen zu einem Bestandteil der Normalbiographie werden zu lassen, reicht eine Öffnung der Institutionen durch neue Zulassungsregelungen für Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung nicht aus. Vielmehr müssen frühzeitig in den allgemein bildenden Schulen solche Kompetenzen erworben werden, die überhaupt erst Bildungsmobilität ermöglichen. Die Menschen sind zu befähigen, Bildungsangebote bis hin zur Hochschule und Weiterbildung für sich zu nutzen, sonst ist Durchlässigkeit eine Mogelpackung. Ohne ein höheres allgemeines Bildungsniveau wird eine formale Öffnung der Bildungswege nur für eine Elite nutzbar sein. Die GEW will jedoch nicht den „Aufstieg durch Bildung“ für eine Elite, sondern Chancengleichheit in der Bildung.

Die GEW fordert:

**Der Übergang von der allgemein bildenden Schule in die Ausbildung muss neu gestaltet werden mit dem Ziel, dass alle Jugendlichen eine berufliche Ausbildung beginnen können und nicht in Warteschleifen abgeschoben werden, um dann als AltbewerberInnen noch schlechtere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt zu haben.** Zum einen muss das in der Petition "Grundrecht auf Ausbildung" geforderte Recht auf Ausbildung realisiert werden, zum anderen müssen junge Menschen dazu befähigt werden, die Anforderungen in einer Ausbildung zu erfüllen. Die allgemein bildenden Schulen müssen sich darauf einstellen, dass die Anforderungen in der beruflichen Ausbildung gestiegen sind und das Bildungsniveau der zehnten Klasse erforderlich geworden ist. In den allgemein bildenden Schulen müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es allen Jugendlichen ermöglichen die nötigen Basiskompetenzen für den Einstieg in eine berufliche Ausbildung zu erwerben und eine geeignete berufliche Orientierung zu erhalten. Jugendliche müssen so gefördert werden, dass ihre

individuellen Voraussetzungen beachtet werden. Um einen optimalen Übergang von der allgemein bildenden Schule in Ausbildung zu gewährleisten, müssen die verschiedenen Akteure auf regionaler Ebene zusammenarbeiten: die allgemeinbildenden als die abgebenden Schulen und die berufsbildenden Schulen, Einrichtungen der Jugendberufshilfe (gem. § 13 SGB VIII), die Agenturen für Arbeit, die betrieblichen Akteure (Arbeitgeber, Ausbilder), die Träger, die sich in der beruflichen Ausbildung und für die Verbesserung der Berufsorientierung engagieren.

**Die berufliche Erstausbildung muss dazu befähigen, im gesamten Lebensverlauf weiter zu lernen, an die Erstausbildung müssen Weiterbildungsangebote anschließen.** Kein Bildungsgang darf in einer Sackgasse enden. Lebenslanges Lernen, Teilnahme an Weiterbildung, muss zum Bestandteil der Normalbiographie werden und durch staatliche Finanzierung abgesichert werden. Flexible Ein- und Ausstiege müssen in jeder Lebensphase möglich sein. Zu berücksichtigen ist, dass der ständige Wandel der Arbeits- und Lebenswelt hohe Anforderungen an die Menschen stellt, dass die lebenslange Bindung an eine berufliche Tätigkeit oder gar an einen Betrieb zur Seltenheit geworden ist und dass auch im persönlichen Bereich mehr Unsicherheiten als früher zu bewältigen sind. Die Menschen durch Bildungsprozesse zu stärken ist umso wichtiger geworden. Dieser Anspruch geht weit über rein berufliche Beschäftigungsfähigkeit hinaus. Er betrifft die gesamte Persönlichkeitsentwicklung - also auch soziale, kulturelle, gesellschaftspolitische Kompetenzen - und verlangt eine umfassende Ausbildung. Die Fähigkeit muss gefördert werden, sich auf Veränderungen einzustellen, problemlösend tätig zu werden, kritikfähig zu sein, weiter zu lernen, Bildungswege zu nutzen. Das Ziel ist, den Menschen eine selbstbestimmte und lebenslange Gestaltung ihrer Bildungsbiographie zu ermöglichen.

**Allgemeine und berufliche Bildung müssen als gleichwertig anerkannt werden.** Berufliche Ausbildung soll so gestaltet werden, dass die Studierfähigkeit erworben werden kann. Die formale Berechtigung, nach einer beruflichen Ausbildung an einer Hochschule studieren zu können, ist das eine, die tatsächliche Befähigung das andere. Um diese Aufgabe zu bewältigen, sind die berufsbildenden Schulen in personeller sowie in sachlicher Hinsicht entsprechend auszustatten. Auch in der Lehrerausbildung und -fortbildung muss dieser Bildungsauftrag berücksichtigt werden. Die zukünftigen Curricula in der beruflichen Ausbildung müssen verstärkt beinhalten, dass im Zuge des Erwerbs beruflicher Handlungskompetenz auch die Studierfähigkeit gefördert wird. Die berufsbildenden Schulen müssen dafür geeignete Angebote machen können, z.B. vertiefte Förderung der Sprachkompetenz in Deutsch und Fremdsprachen, Vertiefung der Kompetenzen in Mathematik.

**Alle in einer Bildungsbiographie erworbenen Kompetenzen müssen anerkannt werden, neben dem schulischen Lernen muss auch das nonformale und informelle Lernen gewürdigt werden.** Die Resultate der Kompetenzforschung müssen beachtet werden, nämlich dass informelle Lernprozesse eine wichtige Rolle spielen, beispielsweise das Lernen im Arbeitsprozess. Das darf allerdings nicht so verstanden werden, dass die Bildungsinstitutionen an Bedeutung verlieren. Denn das institutionell organisierte Lernen und nonformales und informelles Lernen sind miteinander verknüpft. Zur Öffnung von Bildungswegen gehört, dass Kompetenzen anerkannt werden, egal wo sie erworben worden sind. Dieser Anspruch wird auch durch den Europäischen Qualifikationsrahmen formuliert und muss im deutschen Qualifikationsrahmen umgesetzt werden. Die Erfassung von Kompetenzen sowie deren Anerkennung werden zu einer wichtigen öffentlichen Aufgabe, die nicht dem Markt überlassen werden darf. Allen BürgerInnen muss ermöglicht werden, ihre Kompetenzen erfassen und anerkennen zu lassen.

**Die Zugangsberechtigung zur Hochschule ist bundesweit so zu regeln, dass nach dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung, in der auch die für ein Studium erforderlichen Kompetenzen zu erwerben sind, ohne weitere Hürden ein Studium begonnen werden**

**kann.** Die Auszubildenden mit Haupt- oder Realschulabschluss können im Rahmen eines zusätzlichen Angebotes in Berufsbildenden Schulen Studierfähigkeit erlangen. Es muss anerkannt werden, dass die in einer beruflichen Fortbildung erworbenen Kompetenzen auf ein Studium angerechnet werden können.

**Um Bildungswege für alle zu öffnen, muss ein umfassendes Beratungsangebot für lebenslanges Lernen geschaffen werden.** Gebraucht wird ein Beratungssystem, das als unabhängige öffentliche, steuerfinanzierte Dienstleistung für alle BürgerInnen vor Ort nutzbar ist. Beratung muss diskriminierungsfrei, kultur- und geschlechtersensibel gestaltet werden.

### **3.4 Kurs auf eine nachhaltige Entwicklung – Lernen für eine zukunftsfähige Welt**

*Positionspapier der GEW zur UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung*

Bildung für nachhaltige Entwicklung ist ein wichtiger Schlüssel für die politische Gestaltung des Globalisierungsprozesses und einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Sie hat besondere Relevanz für ein zivilgesellschaftliches politisches Engagement in und außerhalb der Gewerkschaft. Diese politischen Aufgaben erfordern neben einem fundierten Wissen eine Vielzahl von Kompetenzen, um den neuen, weit reichenden Herausforderungen, vor die der globale Wandel die Menschen stellt, individuell und kollektiv gerecht zu werden.

Globalisierungsprozesse wirken heute in Inhalt und Form vielfältig auf unsere Bildungsinhalte und -institutionen ein. Anforderungen aus der Wirtschaft sind ein Teil davon, internationale Vergleiche der Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen ein anderer, mit je eigener Dynamik zur Veränderungen von Bildungsbegriff und schulischen Strukturen.

Insbesondere der wachsende wissenschaftliche Erkenntnisstand über globale Veränderungen im Ökosystem der Erde erzwingt ein Umdenken in allen gesellschaftlichen Bereichen. Die dadurch erfassten Wirkungszusammenhänge fasste Dennis Meadows schon in den 70er Jahren mit seiner Untersuchung für den Club of Rome unter dem Schlagwort „Grenzen des Wachstums“ zusammen. Heute findet in diesem Zusammenhang insbesondere der Klimawandel Beachtung, der in den Medien als Zeichen globaler ökologischer Veränderungen bewertet wird. Nimmt man den Zwang zum Umdenken ernst, dann bedeutet das die Veränderung von Bildungsinhalten und Strukturen durch ein umfassendes Konzept für BNE und globales Lernen.

#### **Bildungspolitischer Hintergrund**

1992 wurden im Laufe der Konferenz der UN für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro konkrete Maßnahmen beschlossen und in der Agenda 21 fest gehalten. Während der Folgekonferenz in Johannesburg wurde allerdings 2002 konstatiert, dass zu wenige Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele von Rio zu verzeichnen seien. Der Beschluss über die UN Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ war dann eine Konsequenz aus dieser Diagnose. Innerhalb der Dekade sollen alle Bildungsbereiche Kompetenzen für die Erreichung der Ziele der Agenda vermitteln. Von 2005 bis 2015 werden also verstärkte Aktivitäten von der Kindertagesstätte über die Schulen und die Hochschulen bis hinein in die Freizeitbildung stattfinden. Im Bereich Schule ist dieser Beschluss jedoch noch nicht angemessen umgesetzt.

Hinzu kommt, dass die Kultusministerkonferenz (KMK) auf Vorschlag des Schulausschusses im Juni 2007 zwei wichtige Empfehlungen verabschiedet hat. Zum einen handelt es sich um ein aus Diskussionen der UN Dekade entstandenes, gemeinsam mit der deutschen UNESCO Kommission entwickeltes Grundsatzpapier zur "Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Schule" (1). Zum anderen wurde ein „Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Ent-

wicklung“ (2) erarbeitet, den die KMK gemeinsam mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) und Entwicklung erstellt hat.

Das erste Papier richtet sich auf Schule als Ganzes und formuliert Konsequenzen, die aus der notwendigen Integration der Bildung für Nachhaltigkeit (BNE) in schulisches Lernen erfolgen. Es geht um den Ausgleich zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Zielen menschlicher Entwicklung, der in schulischem Handeln zum Ausdruck kommen soll. Dahinter steht ein Verständnis von Bildung und Erziehung, das den auf zukunftsorientierte Entwicklung bezogenen Kompetenzerwerb in den Vordergrund stellt.

Das zweite Papier geht auf Veränderungen in schulischen Fächern sowie im fächerübergreifenden und -verbindenden Lernen ein und beschäftigt sich darüber hinaus im Querschnitt mit der Grundschule und der beruflichen Bildung. Es bezieht sich bisher auf die Fächer und Bereiche Biologie/naturwissenschaftlicher Unterricht, Geografie, politische Bildung, Wirtschaft und Religion/Ethik. Der "Lernbereich globale Entwicklung" wird als ein wesentlicher Bestandteil der Bildung für nachhaltige Entwicklung gesehen und soll in seiner schulischen Realisierung Schülerinnen und Schülern eine zukunftsorientierte Orientierung in einer sich globalisierenden Welt ermöglichen.

### **Position der GEW zur BNE**

Die GEW bezieht das Konzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung und des Globalen Lernens in ihre bildungspolitischen Positionen ein. Ausgangspunkt sind die gesellschaftlichen Veränderungen, die der globale Wandel an individuelle Lern- und Bildungsprozesse stellt.

Allgemeine und berufliche Bildung bereiten auf das berufliche und individuelle Leben vor. Die damit verbundenen Lernprozesse sollen Schülerinnen und Schüler eine weltweite Haltung und die Fähigkeit in Alternativen zu denken vermitteln. Sie sollen den Umgang mit neuen gesellschaftlichen, technologischen und naturwissenschaftlichen Herausforderungen bewältigen können.

Genauso wichtig ist die Anregung und Befähigung zu sozialem Engagement für die Durchsetzung der Menschenrechte unter den Bedingungen globaler Entwicklungen.

Vor dem Hintergrund weltweiter Entwicklungen und vor allem den Gefahren, die durch Armut und Umweltprobleme drohen, spielen die Vorgaben des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung eine besondere Rolle. BNE und Globales Lernen sind auf ein Verständnis der Wechselwirkungen zwischen der lokalen natürlichen und gesellschaftlichen Lebenswelt und globalen Prozessen ausgerichtet und fördern die Kompetenz für eine nachhaltige Lebensgestaltung sowie eine demokratische Beteiligung an der Entwicklung einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Es handelt sich um ein ganzheitliches Bildungskonzept, das nicht einzelnen Fächern vorbehalten sein kann.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass alle Menschen die Kompetenzen erwerben können, die für eine aktive Teilnahme an der Gestaltung der zukünftigen Entwicklung erforderlich sind. Aus gewerkschaftlicher Perspektive erhalten dabei Menschenrechte und internationale Gerechtigkeit vor dem Hintergrund interkultureller Verständigung eine besondere Bedeutung.

Die GEW setzt die folgenden inhaltlichen Schwerpunkte im Rahmen der BNE:

1. Bildung für alle verwirklichen (Recht auf Bildung)
2. Globalisierung gerecht gestalten
3. Erhalt der natürlichen Ressourcen
4. kulturelle Vielfalt schützen und interkulturelle Verständigung fördern
5. Frieden sichern und Konflikte gewaltfrei bearbeiten
6. Armut bekämpfen
7. Solidarität und zivilgesellschaftliche Verantwortung lokal und international stärken
8. umfassender Erhalt und Stärkung von Arbeitnehmerrechten
9. Stärkung der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit
10. Gleichstellung von Mann und Frau verwirklichen

## **Zieldimensionen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung aus Sicht der GEW**

Die Vermittlung und der Erwerb von Kompetenzen zur Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung ist Aufgabe aller institutioneller und formeller Bildungsbereiche und Bildungsorganisationen, vom Vorschulbereich, über die allgemeinbildende Schule bis hin zur Hochschule und Weiterbildung. Dazu gehören auch die berufsbildenden Schulen und außerschulische Institutionen, Betriebe und Vereine, die insbesondere auch über informelle Bildungsprozesse einen Zugang zu ökologischen, sozialen, globalen und interkulturellen Fragestellungen verschaffen. Der emanzipatorische Anspruch einer Bildung für nachhaltige Entwicklung erscheint allerdings nur insofern realistisch, wie gesellschaftliche, politische und ökonomische Rahmenbedingungen Voraussetzungen und Anreize für nachhaltiges Handeln schaffen.

Nachhaltiger Wissenserwerb und moralische Erziehung bleiben ohne die Gestaltung der Rahmenbedingungen für Alltags- und Berufshandeln affirmativ. Insofern relativiert sich der Bildungserfolg stets im Spiegel des Machbaren und Zugelassenen. Gleichzeitig muss Bildung für nachhaltige Entwicklung auch Bestand haben und Antworten finden angesichts der Ohnmacht, offenkundiger Widersprüche und Probleme in der Welt, der wachsenden Weltbevölkerung des Verlusts der Artenvielfalt, des Klimawandels und der weltweiten Verletzung der Menschenrechte.

Die GEW sieht vor allem Handlungsbedarf in folgenden strukturell unterscheidbaren Dimensionen:

### **1. Die Ebene des Bildungssystems (Makroebene)**

- Ein einheitliches Schulsystem soll die Chancengleichheit aller Kinder erhöhen und zu einer Entkoppelung von sozialem Status und Schulerfolg beitragen, die Schwachen und Benachteiligten fördern und Migranten und Migrantinnen integrieren.
- Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen muss verbessert werden, der Anteil der 25-jährigen ohne Schul- oder Berufsabschluss muss verringert werden, informell erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse müssen konsequent berücksichtigt werden.
- Die Ganztagsbetreuung der Kinder ist verstärkt auszubauen. In der Folge gäbe es auch mehr Möglichkeiten für nachhaltiges Lernen, für Experimente und Erfahrungen.
- Die Warteschleifen im Übergangssystem von Allgemeinbildung und Ausbildungs- bzw. Beschäftigungssystem sind unter dem Aspekt einer nachhaltigen Berufsbiografie zu minimieren.
- Die Freiwilligenjahre mit ihrer Gelenkfunktion der Orientierung wie auch zum zivilgesellschaftlichen Engagement müssen im Hinblick auf nachhaltige Entwicklung profiliert werden.

### **2. Die Ebene der Schule und Schulorganisation**

- Die Schule soll eine Bildungsstätte für alle und ein von allen Beteiligten partizipatorisch mitgestalteter Lebensraum sein. Sie soll damit ein Ort des produktiven Umgangs mit kultureller Vielfalt sein – zur individuellen Förderung aller und zur Teilhabe an der Gesellschaft.
- Die Schule strebt ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement mit Indikatoren an, die das Lehren und Lernen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ebenso einbeziehen wie den Ressourcenverbrauch, die nachhaltige Energieerzeugung und Energienutzung Dezentralisierung in der Informationstechnik.
- Die Schule soll offen sein für eine Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen, Unternehmen, kulturellen Einrichtungen und engagierten Persönlichkeiten, die sich sozialen, ökologischen und ethischen Grundsätzen verpflichtet fühlen.
- Internationale Schulpartnerschaften, Austauschprogramme und Begegnungen als Grundlage für das Globale Lernen sollten gefördert werden und zum Schulprofil gehören.

- Die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist Teil einer gelebten Schulkultur.

### **3. Die Ebene des Unterrichts**

- Nachhaltige Entwicklung im Unterricht erfordert vor allem eine inhaltliche und methodische Neuorientierung auf Bildung für nachhaltige Entwicklung.
- Interdisziplinäres, problemorientiertes Lernen und Arbeiten muss im Mittelpunkt stehen. Dies schließt die Verknüpfung von naturwissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Fragestellungen ein.
- Selbstständigkeit und Eigenverantwortung sind zentrale Ziele, die sich auf das selbstgesteuerte Lernen, auf Selbstkompetenz und Reflexivität ebenso beziehen wie auf zivilgesellschaftliches Engagement und Solidarität.
- Handlungsorientierte und kooperative Lernformen, erfahrungs- und erlebnisorientiertes Lernen können die Lebenswelt und die Situation von Schülern aufgreifen und zum Ausgangspunkt des Lernens für eine nachhaltige Entwicklung machen. Dazu müssen auch außerschulische Lernorte einbezogen werden.
- Die Inhalte bewegen sich im Spannungsfeld lokaler Wahrnehmungsfähigkeit und Betroffenheit auf der einen Seite und komplexer, globaler Zusammenhänge auf der anderen Seite. Dazu gehören u.a.:

1. Menschenrechte verwirklichen
2. Erhaltung von ökologischen und sozialen Lebensgrundlagen,
3. Zusammenhang zwischen lokalem Handeln und globalen Auswirkungen
4. Weltoffenheit und Solidarität
5. Technische, biologische und medizinische Entwicklungen im Diskurs eine nachhaltigen Entwicklung.

### **4. Lehrerbildung, Fort- und Weiterbildung**

- Nachhaltige Entwicklung muss mit den genannten Ebenen Schulsystem, Schulorganisation und vor allem mit der Unterrichtsgestaltung in die Lehrerausbildung integriert werden.
- Die Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung muss auf allen Schulstufen und in allen Funktionen intensiviert werden.

### **5. Handlungsfelder und Forderungen der GEW**

- Vernetzung mit der UN-Dekade BNE,
- Verstärkung der internationalen Zusammenarbeit der Bildungsgewerkschaften,
- Gewerkschaftspolitische Einflussnahme auf die Entwicklung der Lehreraus- und weiterbildung sowie generell auf die Bemühungen um die Fortschreibung der Nachhaltigkeitsberichte und Nachhaltigkeitsbildungsberichte der Bundesregierung.
- Schaffung organisatorischer Voraussetzungen zur Umsetzung der KMK-Empfehlung zur Bildung für nachhaltige Entwicklung und zum Orientierungsrahmen „Globalisierung gestalten“. Konsequente Umsetzung des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung in der beruflichen Bildung durch eine entsprechende Berücksichtigung von Kompetenzen in den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen.
- Bildungspolitische Einflussnahme in den Diskursen um Bildungs- und Kompetenzbegriff, den Deutschen bzw. Europäischen Qualifizierungsrahmen, Bildungsstandards und -inhalte, die Freiräume für die Schul- und Unterrichtsentwicklung.
- Erarbeitung und Verabschiedung eines bundesweiten Aktionsplans Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung für Förderung der konkreten Umsetzung in Berufsschulen und Betrieben durch modellhafte Erprobungen, Materialentwicklung sowie Konzepte für die Weiterbildung des Lehr- und Ausbildungspersonals.

Die GEW fordert und setzt sich dafür ein, dass die personellen, sächlichen und finanziellen Mittel bereitgestellt werden, die Empfehlungen der Bonner Erklärung umzusetzen.

### **3.5 Gewalt und Geschlecht**

Der Gewerkschaftstag 2009 beauftragt den Hauptvorstand, zum Thema „Gewalt und Geschlecht“ bis zum nächsten Gewerkschaftstag ein geschlechtersensibles bildungspolitisches sowie pädagogisches Konzept zu erarbeiten.

### **3.7 Bildung von Anfang an - für alle Kinder**

Ab dem Jahr 2013 hat jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz. Dieser Anspruch ist gesetzlich im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) festgeschrieben.

Zur qualitativen Umsetzung fordert die GEW die Bundesregierung, die Landesregierungen, die öffentlichen und freien Träger auf, bei der Aufnahme von Kindern bis drei Jahren konzeptionell und strukturell dafür zu sorgen, dass entsprechende qualitative Bedingungen umgesetzt und für eine ausreichende Finanzierung gesorgt wird. Die GEW erteilt allen Konzepten, die ausschließlich die quantitative Versorgung im Blick haben eine Absage. Bildung, Erziehung und Betreuung sind für die Altersphase der null bis dreijährigen Kinder von besonderer Bedeutung und muss deshalb im Rahmen der „Pädagogik der frühen Kindheit“ in einem eigenen pädagogischen Konzept Eingang finden. Dabei sind verlässliche Bindungen von größter Bedeutung.

Im Einzelnen bedeutet das:

- Berufsbegleitende fachliche Qualifizierungen der Fachkräfte vor der Aufnahme von unter dreijährigen Kindern.
- Ein entsprechend qualifiziertes Beratungsangebot über Fachberatungen und Fortbildungen in den Einrichtungen.
- Einen Personalschlüssel von zwei pädagogischen Fachkräften für sechs Kinder. Eine im Stellenplan gesicherte Vor- und Nachbereitungszeit im Umfang von einem Drittel der Arbeitszeit für jede pädagogische Fachkraft.
- Ein ausgewiesenes für die Alters- und Entwicklungsphase entsprechend angepasstes Raumkonzept (Ruhe und Bewegung, geeignetes Mobiliar, Möglichkeiten für beziehungsorientierte Pflege).
- Ein auf die internationalen und nationalen Erkenntnisse über das Aufwachen von Kindern bis drei Jahren sich beziehendes Eingewöhnungs- und Bindungskonzept (z. B. das Berliner Eingewöhnungsmodell nach INFANS).
- Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Fachkräfte muss in besonderem Maße Rechnung getragen werden.

Die GEW lehnt es nach wie vor ab, dass Tagespflegeplätze zulasten des Ausbaus von institutionellen Plätzen in den Tageseinrichtungen geschaffen werden. Die GEW fordert Länder und Kommunen auf, dass beim gleichzeitigen Ausbau der Tagespflegeplätze die genannten Qualitätskriterien ebenso umgesetzt werden. Das bedeutet auch, dass mittelfristig dafür ausgebildete sozialpädagogische Fachkräfte eingesetzt werden sollen. Tagespflegestellen müssen verlässliche Orte für Kinder und Familien sein, deshalb sind sie in bestehende Strukturen von Kindertageseinrichtungen einzuordnen.

Die GEW fordert, dass die Bezahlung der pädagogischen Arbeit von Tagespflegepersonen sich danach richtet, was in Tarifverträgen vereinbart worden ist.

Die GEW wendet sich ausdrücklich gegen Pläne von Landesregierungen, für den Ausbau von Plätzen für Kinder unter drei Jahren vermehrt kurz ausgebildetes Personal einzusetzen, wie z. B. Kinderpflegerinnen oder Sozialassistentinnen. Die GEW fordert dagegen, für den Bildungsort Kindertageseinrichtung nur die am besten qualifizierten Fachkräfte einzustellen.

### **3.10 Professionalisierung und Qualifizierung der Schulsozialarbeit**

Die GEW hält es für notwendig, Schulsozialarbeit durch eine systematische und profilierte Qualifikationsentwicklung zu stärken. Sie begrüßt das im Kooperationsverbund Schulsozialarbeit unter ihrer Beteiligung entwickelte „Berufsbild und Anforderungsprofil Schulsozialarbeit“ und bestätigt die darin enthalten Grundsätze:

- Die GEW hält es für erforderlich, den Beruf „Schulsozialarbeiter/Schulsozialarbeiterin“ professionell zu etablieren.
- Die GEW spricht sich dafür aus, Schulsozialarbeit als originäres Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in allen Schulen zu verankern. Kinder- und Jugendhilfe ist gegenüber der Schule kein nachrangiges Angebot, sondern kooperiert mit der Schule als gleichberechtigte Partnerin.
- Die GEW hält es für notwendig, die Tätigkeit des/der „Schulsozialarbeiters/Schulsozialarbeiterin“ konzeptionell im Sozialraum zu verankern. Die Beteiligung an der kommunalen Jugendhilfe- und Bildungsplanung sowie die Vernetzung der Schule mit anderen Angeboten der Jugendhilfe und Partnern/innen gehören zum Arbeitsauftrag der Schulsozialarbeit.
- Die GEW setzt sich dafür ein, in das reformierte Hochschulstudium für die Sozialarbeit-/Sozialpädagogik auf der Ebene des Bachelor of Arts (BA) ein verpflichtendes Modul für den Bereich der Kooperation von Jugendhilfe und Schule und der Schulsozialarbeit aufzunehmen und eine Spezialisierung für den Beruf „Schulsozialarbeiter/Schulsozialarbeiterin“ anzubieten. Auf der Ebene des Master of Arts (MA) sollen eigenständige, weiterbildende Studiengänge entwickelt werden.

Zur Verbesserung des Studiums für das Berufs- und Arbeitsfeld Schulsozialarbeit arbeitet die GEW aktiv an der Entwicklung eines „Qualifikationsrahmens Schulsozialarbeit“. Dieser baut auf dem „Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit“ des Fachbereichstages auf und regt fachspezifische Vertiefungen an. Gemeinsam mit interessierten Hochschulen fördert die GEW die Entwicklung von entsprechenden Studienangeboten im Sozialarbeits- und Lehramtsstudium sowie von eigenständigen Studiengängen.

### **3.11 Nachteilsausgleich**

#### **Unterstützung von Schulen in sozialen Brennpunkten**

Der Hauptvorstand und die einzelnen Landesvorstände werden aufgefordert, sich bei den Auseinandersetzungen um "Eine Schule für alle" für angemessene Kompensationsmaßnahmen für die Schulen in "sozialen Brennpunkten" einzusetzen. Erst durch weitgehende materielle, ausstattungsmäßige und auch personelle Unterstützung kann eine solche Schule in sozialen Brennpunkten zu einem pädagogischen Erfolg werden.

### **3.13 GEW bekräftigt „Eine Schule für alle“ als bildungspolitische Zielsetzung**

Die GEW begrüßt, dass die langjährige Tabuisierung der Schulstrukturfrage durch politische Parteien und Landesregierungen aufgegeben wurde und dass in vielen Bundesländern nunmehr über Strukturveränderungen diskutiert wird. Allerdings bedauert und kritisiert die GEW, dass konsequente Reformen mit dem Ziel „Eine Schule für alle“ bisher in keinem Bundesland beabsichtigt sind, sondern dass vielfach das traditionelle Schulsystem stabilisiert und erreichte Fortschritte bei Integrations- und Inklusionsbemühungen wieder in Frage gestellt oder sogar rückgängig gemacht werden sollen.

Spätestens seit dem Lübecker Gewerkschaftstag 2001 verfolgt die GEW das Ziel „Einer Schule für alle“ auf der Grundlage einer inklusiven Pädagogik. Schulstruktur, Lernkultur und finanzielle Bedingungen gehören dabei zusammen.

Die GEW fordert:

- von den Landesregierungen Entwicklungspläne für ein inklusives Schulsystem;
- die Qualifizierung von Kolleginnen und Kollegen, um längeres gemeinsames Lernen in heterogenen Gruppen umsetzen zu können;
- Ressourcen wie in erfolgreichen Ländern, um kleinere Klassen, eine Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung und gezielte Fortbildung innerhalb der regulären Arbeitszeit umsetzen zu können.

Die GEW ihrerseits zieht erste Schlussfolgerungen aus der bisherigen gesellschaftlichen Auseinandersetzung um „Eine Schule für alle“. Die vielfältigen Aktivitäten, nicht nur um das Volksbegehren in Hamburg zeigen, dass

- der Begriff „Eine Schule für alle“ kein trennscharfes Konzept widerspiegelt, vielmehr als ideologische Verkleisterung benutzt wird, auch mehrsäulige Modelle in die Linie gesellschaftlichen Fortschritts zu stellen;
- weite Teile der Bevölkerung bisher nur geringe Vorstellungen von den Konsequenzen der Forderung nach „Einer Schule für alle“ haben. Dies führt zu mehr Fragen als Zustimmung und hemmt das Gewinnen weiterer UnterstützerInnen. Erschwerend kommt hinzu, dass verschiedene Reformen der letzten Jahre auf berechtigte Kritik gestoßen sind, zum Teil noch nicht einmal vollständig umgesetzt oder in ihren Wirkungen ausgewertet wurden;
- in der eigenen Mitgliedschaft die Philosophie einer inklusiven Schule noch nicht hinreichend verankert ist. So lange wir selber Kinder und Jugendliche in unseren Köpfen in Gymnasiasten, Haupt-, Real- und Sonderschüler/innen kategorisieren, kann eine Umsetzung nur halbherzig erfolgen.

Unzweifelhaft ist allerdings, dass die Intensität der Auseinandersetzung um die Schulstruktur spürbar zugenommen hat. Soll dieser Weg zu einer inklusiven Schule für alle erfolgversprechend verfolgt werden, so muss die GEW

- ihre Bündnisarbeit in den Bundesländern verstärken und Landesinitiativen bündeln;
- Aufklärungsmaßnahmen ergreifen;
- inhaltliche Präzisierungen nach innen und außen im Diskurs entwickeln und
- Strategien in den Bundesländern entwickeln, um gesicherte Mehrheiten für „Eine Schule für alle“ zu gewinnen.

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, die bisherigen Aktivitäten zu einer Gesamtstrategie zu verknüpfen, den Diskussionsprozess in der Mitgliedschaft auszubauen und inhaltliche Klarheit in mindestens folgenden Punkten zu schaffen:

- Arbeitszeit;
- Vergütung und Besoldung;
- Ausbildung/Qualifizierung;
- Ausgestaltung binnendifferenzierender Pädagogik.

### **3.14 Einsatz für integratives Schulsystem verstärken/Jede Verschlechterung abwehren**

1. Die Selektivität des deutschen Schulsystems ist ein bildungspolitischer Skandal. Auch das zweigliedrige Schulwesen löst dieses Problem nicht.

Deshalb bekräftigt die GEW ihre Forderung nach einer Schule für alle Kinder und lehnt daher Zwei-Säulen Modelle ab. Nur ein inklusives Schulwesen bietet die Möglichkeit, Schülerinnen und Schüler unabhängig von ihrer Herkunft zu fördern und auf aktuelle Schülerzahlentwicklungen angemessen reagieren zu können.

Solange die GEW-Forderung nach einer Schule für alle in den Bundesländern keine politische Mehrheit gefunden hat, unterstützt die GEW inklusive Schulsysteme, die gemeinsames Lernen ohne Selektion verfolgen. In den meisten Bundesländern bleibt der Erhalt und Ausbau der integrierten Gesamtschule von Jahrgang 0 bis 13 in staatlicher Trägerschaft unverzichtbar.

2. Integrierte Gesamtschulen sind Ergebnis der jahrzehntelangen engagierten schulpolitischen Auseinandersetzungen um die gesellschaftliche Akzeptanz für das gemeinsame Lernen von Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlicher Fähigkeiten und Neigungen, sowie das Ergebnis intensiver reformpädagogischer Arbeit für pädagogische Konzepte gemeinsamer und individueller Förderung und für qualifizierte wissenschaftsorientierte Bildung aller in einer demokratischen Schule. Integrierte Gesamtschulen sind historisch das am weitesten entwickelte Modell eines integrierten Angebots in der Sekundarstufe I in der Bundesrepublik Deutschland, das von seinen Befürworterinnen und Befürwortern mit dem Anspruch eingerichtet worden ist, perspektivisch das gegliederte Schulsystem zu ersetzen.

Dieser Anspruch kann mit der Gesamtschule als parallelem Modell zum gegliederten Schulwesen nicht eingelöst werden. Die Gesamtschule stellt allerdings eine bereits heute wirksame Alternative zum auf Selektion beruhenden gegliederten Schulwesen dar.

In dieser Situation stellt die GEW folgende Forderungen:

- Die GEW setzt sich für die Erweiterung des Gesamtschul-Angebots ein. Dieser Einsatz eröffnet die Chance, sowohl kommunale Schulträger als auch Landespolitikerinnen und Landespolitiker für eine umfassende Schulreform zu gewinnen. Die Anzahl der Gesamtschulen muss dabei so vergrößert werden, dass alle Eltern für ihre Kinder einen Gesamtschulplatz finden. Die kommunalen Schulträger müssen das Recht erhalten, ihre vorhandenen Schulen umzuwandeln und angesichts rückläufiger Schülerzahlen durch die Zusammenführung aller Bildungsgänge in einer Gesamtschule ein vollständiges Schulangebot vor Ort vorzuhalten.
- Die GEW verteidigt den Erhalt der gymnasialen Oberstufe an Gesamtschulen in den Ländern, in denen diese gymnasiale Oberstufe gefährdet ist. Das Ziel der GEW, in der Sekundarstufe II die berufliche und allgemeine Bildung zu integrieren, ist damit nicht aufgehoben.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Schülerinnen und Schüler die Gesamtschulen als Alternative zum G8-Gymnasium wählen können. Die GEW verurteilt politische Absichten an Gesamtschulen G8-Züge einzurichten und die integrierte Sekundarstufe I zu zerschlagen.
- Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Gestaltungsmöglichkeiten für eine inklusive Pädagogik an Gesamtschulen verbessert werden:

- Dazu müssen die Rahmenbedingungen, insbesondere die Personalausstattung und die Arbeitsbedingungen verbessert werden.
  - Gesamtschulen müssen als gebundene Ganztagschulen arbeiten können.
  - Gesamtschulen, die die äußere Fachleistungsdifferenzierung abbauen oder ganz abschaffen und die das gemeinsame Lernen von Schülern und Schülerinnen mit und ohne Behinderungen systematisch betreiben, sind von der GEW zu unterstützen.
3. Die GEW fordert, dass die Schulgesetze in allen Bundesländern Schulen zulassen, die alle Bildungsgänge umfassen und eine inklusive Pädagogik verwirklichen wollen. Die GEW unterstützt in diesem Zusammenhang auch Initiativen, die sich für entsprechende Öffnungsklauseln in den Schulgesetzen einsetzen.
- Die Kolleginnen und Kollegen an diesen Schulen dürfen nicht zu ungünstigeren Bedingungen arbeiten als an den Integrierten Gesamtschulen im Augenblick. Zu diesen Bedingungen gehören nicht nur Besoldung und Anzahl der Pflichtstunden, sondern auch Anzahl der Funktionsstellen, sowie Ausgleichs- und Differenzierungsstunden. Solange Gymnasien als getrennte Schulform bestehen, müssen integrativ arbeitende Schulen auch die curricularen Vorgaben enthalten, die dem Gymnasium entsprechen sowie einen entsprechenden Anteil an Gymnasiallehrerinnen und -lehrer, damit sie einen umfassenden Bildungsauftrag wahrnehmen können und für die Eltern erkennbar eine gute Alternative sind, um das Abitur zu erreichen.
4. Die GEW hält an ihrem Ziel fest, gesellschaftliche und parlamentarische Mehrheiten für Schulgesetze zu erreichen, die das gegliederte Schulsystem aufheben und durch einheitliche inklusive Schulen ersetzen, die alle Bildungsgänge des gegliederten Schulsystems integrieren.

### **3.15 Demokratisch verfasste Bildungseinrichtungen**

Der Marketingaufwand der neoliberalen Modernisierer zur Etablierung eines betriebswirtschaftlich ausgerichteten Bildungswesens unter der missbräuchlichen Verwendung von Begriffen wie „Autonomie“ und „Selbstständigkeit“ ist immens.

Der Gewerkschaftstag beauftragt in diesem Zusammenhang den Hauptvorstand, in Kooperation mit den Landesverbänden, ein Konzept zu erarbeiten, wie in den Bundesländern stärker diesen Bestrebungen entgegengetreten werden kann.

Grundlage dieses Konzepts zur Verteidigung und Weiterentwicklung der demokratischen Verfasstheit von Bildungseinrichtungen ist u.a. der Erfurter Beschluss zur "selbstständigen Schule".

Die inhaltliche Auseinandersetzung findet insbesondere unter folgenden Positionierungen statt:

- Staatlicher Bildungsauftrag anstatt Kundenorientierung
- Grundsatzentscheidungen unter pädagogischen und nicht unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten
- Organisierte Kooperation anstatt deregulierter Marktkonkurrenz
- Demokratische Verfasstheit anstatt betriebsförmiger Organisation

- Berufsethos anstatt Unterrichtsbeamt/in/er
- Kollegiale Leitung anstatt Bildungsmanager
- Pädagogische Freiheit anstatt Inspektionen
- Bildungsaufsicht als Unterstützungssystem anstatt Kontrollinstanz
- Verlässliche Ressourcen anstatt zusätzlicher Verwaltungstätigkeit
- Kleine Einheiten anstatt unüberschaubarer Großsysteme
- Wiederherstellung bzw. Ausbau der qualifizierten Mitbestimmung

### **3.16 Evaluation im Bereich des allgemein bildenden Schulwesens**

Als Konkretisierung und Ergänzung der Grundsatzbeschlüsse des Gewerkschaftstages 2005 beschließt der Gewerkschaftstag:

Die GEW setzt sich dafür ein, Missbrauch und Fehlentwicklungen von Evaluation zu verhindern und Evaluation stattdessen als hilfreiches und nützliches Instrument der Schul- und Qualitätsentwicklung nach folgenden Maßgaben zu etablieren:

1. Evaluation als ein Element der Schul- und Qualitätsentwicklung ist dann sinnvoll, wenn sie ein inklusives, chancengleiches, leistungsfähiges, demokratisches Schulwesen mit einem umfassenden Bildungsauftrag fördert.
2. Die Instrumente der Evaluation müssen auf ihre Ziele abgestimmt sein. Aufwand und Ertrag müssen in einem produktiven Verhältnis zueinander stehen. Vor Beginn jeglicher Evaluation müssen qualifizierte Unterstützungssysteme für die Bearbeitung von schulischen Problemen definiert sein.

Dabei sind folgende Essentials zu beachten:

- - Schulen können selbst entscheiden, welche Instrumente zur Selbstevaluation sie wählen.
  - Die Schulen sind Herren der Daten. Es gibt keine Verpflichtung zur Veröffentlichung.
  - Die Landesregierung übernimmt die Kosten der Auswertung.
  - Schulen bekommen ein ausreichendes Budget und Zeitkontingent für die Selbstevaluation und für die Weiterarbeit auf der Basis der gewonnenen Einsichten. Hier sind besonders schulinterne Fortbildungs- und Beratungszeiten, aber auch Mittel für externe Unterstützung notwendig.
  - Die Personalvertretungen sollen in die Meta-Evaluation einbezogen werden.
3. Selbstevaluation hat Priorität. Fremdevaluation (z. B. in Form der Schulinspektion) dient vor allem der Qualitätsentwicklung der Selbstevaluation. Solange die Bundesländer an einer Schulinspektion festhalten, muss sie anhand von Gelingensbedingungen bewertet werden (Gelingensbedingungen, siehe Z. 455 ff. Begründung)
  4. Ein wichtiges, weil „schnell“ und „kurzfristig“ einsetzbares Element jeder Evaluation ist das Feedback „auf Augenhöhe“, das mit allen an der Qualitäts- und Schulentwicklung Beteiligten möglich ist.
  5. Gelingende Evaluation ist auf ausreichende Ressourcen angewiesen. (Selbst?)Erkenntnisse allein reichen nicht, es müssen auch Schlussfolgerungen und Folgemaßnahmen möglich sein, die „etwas kosten“.
  6. In diesem Zusammenhang bleibt die GEW bei ihrer Ablehnung zentraler Abschlussprüfungen.
  7. Die regelmäßige Evaluation des Unterstützungssystems von Schule (die politische Entscheidungsebene, die Bildungsverwaltungsebene und die Schulaufsichtsebene), das für die Rahmenbedingungen verantwortlich ist, muss durch unabhängige Forschungsinstitute erfolgen.

8. Evaluation ist nur dann sinnvoll, wenn gleichzeitig von administrativer Seite zusätzliche Ressourcen zum Nachsteuern bereit gestellt werden.
9. Die GEW wendet sich entschieden gegen die Veröffentlichung von Schulrankings. Die GEW fordert Lehrer-, Schüler- und Elternschaft auf, kommerziell betriebenen Datenbanken im Internet, wie z. B. Spickmich, Schulradar oder Schulkompass keine Daten zu überlassen. Die GEW hält die Öffnung der Schulen sowie öffentlich verantwortete Schulporträts, die sensible Schul- und Individualdaten respektieren, für ausreichend und angemessen, um das Informationsbedürfnis von Elternschaft und Öffentlichkeit zu befriedigen. Die GEW fordert die Landesregierungen zu Gesprächen über eine pädagogisch und schulpolitisch verantwortliche Ausgestaltung auf.

### **3.17 Externe Evaluation von Schulen**

Die GEW fordert, dass Schulinspektionen als Form der externen Evaluation von Schulen, wie sie derzeit in den Bundesländern durchgeführt werden, abgeschafft werden. Abgelehnt wird die in diesem und anderen Zusammenhängen erfolgte Sammlung von Daten aus dem Bildungsbereich (Bildungsmonitoring), die weder zu einer verbesserten Bildungsfinanzierung noch zu einer größeren Chancengleichheit in einem veränderten Bildungssystem geführt hat.

### **3.18 Von der Testschule zur pädagogischen Schule**

Die GEW fordert die Bildungspolitikerinnen und -politiker aller Parteien, die im Bund und in den Ländern in der Verantwortung stehen auf, dem im vergangenen Jahrzehnt durch TIMSS, PISA, IGLU, VERA, Schul-TÜVs und zentrale Abschlussarbeiten beschrittenen Weg in die Testschule Einhalt zu gebieten.

Kinder, Jugendliche, Eltern, Lehrkräfte und Schulen brauchen eine pädagogische Schule, die ohne Zeitdruck und Angst vor Diffamierung durch die Veröffentlichung von Lernkontrollen das ganzheitliche Lernen in den Mittelpunkt stellt.

Die GEW wendet sich gegen einen verkürzten Bildungsbegriff, der die Schulen gegen ihren Willen zu Arenen für den Leistungswettkampf degradiert und sie einseitig einer neoliberalen betriebswirtschaftlichen Sichtweise unterordnet.

Die GEW setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, dass zukünftig im Zentrum der Schulen eine neue pädagogische Unterrichtskultur steht, die auf einem humanistischen und demokratischen Menschenbild fußt.

### **3.25 Öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung als Voraussetzung für Lebenslanges Lernen**

Der derzeitige Fachkräftemangel eröffnet die Chance, mehr Investitionen in Weiterbildung durchzusetzen. Die GEW verfolgt die Doppelstrategie sowohl Bundesregelungen für nachhaltige strukturelle Verbesserungen für Weiterbildung zu fordern, wie auch einen kurzfristig wirksamen, zwischen Bund und Ländern abgestimmten Aktionsplan für Weiterbildung zu unterstützen. Das betrifft nicht nur den Fachkräftemangel in den Bereichen Industrie, Handel, Handwerk, sondern auch in den Bereichen sozialstaatlicher Dienstleistungen. Wenn sich beispielsweise im Bildungsbereich der Fachkräftemangel verstärkt, wäre ein Ausweichen auf unqualifiziertes Personal fatal und wird von der GEW abgelehnt. Ein Schlüsselproblem für

den Fachkräftemangel ist die Qualifizierung der Weiterbildner selbst, die unbedingt ausgebaut werden muss, sowie die umfassende Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Weiterbildungssektor, eine Voraussetzung für gute Qualität. Außerdem darf ein Aktionsplan für Weiterbildung nicht ausschließlich dazu dienen, staatlicherseits bei den Versäumnissen beruflicher Qualifizierung einzuspringen sondern muss auch auf die Förderung einer demokratischen Kultur und Beteiligung der Bürger am Gemeinwesen zielen. Politische Weiterbildung darf nicht noch weiter abgehängt werden.

Die Weiterbildungspolitik und Philosophie des lebenslangen Lernens darf nicht ausschließlich den Leitbildern wie Eigenverantwortung und Selbststeuerung folgen; zumindest ist eine deutliche Abgrenzung gegenüber deren neoliberaler Interpretation und Ausprägung im Sinne der Verlagerung der gesamten Verantwortung auf die Individuen notwendig. Sonst besteht die Gefahr, dass eine wachsende Polarisierung zwischen denen befördert wird, die lebenslangen Anforderungen gewachsen sind und die Möglichkeiten zum vielfältigen Lernen nutzen, und denen, die am Rande dieser sich entwickelnden „Lerngesellschaft“ zurückbleiben. Die Abkehr von neoliberaler Deregulierung und dominanter Marktorientierung und der Ausbau der Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung gehören daher zu den zentralen Reformfeldern aktueller Bildungspolitik.

Nach Auffassung der GEW kann nur eine radikale Umsteuerung der jetzigen Weiterbildungspolitik auf allen Ebenen – also der des Bundes, aber auch der Länder und Kommunen – verhindern, dass die Bildungslandschaft strukturell verödet, die Angebote und der Zugang zur Weiterbildung reduziert, Qualitätsansprüche weiter abgesenkt werden und die Teilnahme immer mehr von den finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten der Individuen abhängt. Weiterbildung als öffentliche Aufgabe bedarf sowohl der zentralen Steuerung, um ein flächendeckendes Angebot zu sichern und Benachteiligungen vorzubeugen, wie auch der institutionalisierten Zusammenarbeit und Absprache der Akteure vor Ort. Ein prioritäres Ziel muss die stärkere Teilhabe von bisher benachteiligten Zielgruppen – Menschen mit geringeren oder fehlenden schulischen bzw. beruflichen Abschlüssen, mit Migrationshintergrund, Frauen – an allen Formen der Weiterbildung sein. Um das zu erreichen, muss ein kommunales Netz an Beratungsstellen vorhanden sein.

**Die Weiterbildungspolitik des Bundes muss daraus die folgenden Konsequenzen ziehen:**

### **1. Strukturreformen und gesetzliche Regelungen für die gesamte Weiterbildung**

Die GEW fordert die Bundesregierung und den deutschen Bundestag auf, Bundesregelungen für die Entwicklung eines leistungsfähigen Weiterbildungssystems zu beschließen. Wir halten ein Bundesgesetz für einen möglichen und gangbaren Schritt für eine dringend erforderliche öffentliche Weiterbildungspolitik, die nicht alles dem Markt überlässt sondern die Bildungslandschaft aktiv gestaltet. Zukunftsweisend ist ein Gesamtkonzept, das ein Recht auf Weiterbildung sichert, Lernzeitansprüche sowie ausreichende Finanzierung, Beratung und Qualität vorsieht und das geeignet ist, mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten herzustellen und die demokratische Mitwirkung zu sichern. Sowohl die zentrale wie auch länderbezogene regionale und kommunale Steuerung der Weiterbildung braucht beratende Gremien, durch die eine demokratische Mitwirkung gesichert werden kann: Regionale Weiterbildungsräte, Weiterbildungsrat auf Bundesebene. Das Ziel ist nachhaltige Strukturen der Weiterbildung aufzubauen. Statt Wildwuchs, Unübersichtlichkeit und Konkurrenz das Feld bestimmen zu lassen, müssen Transparenz, Kooperation und Planungssicherheit gewährleistet werden.

Da die dafür erforderliche Änderung des Grundgesetzes (Einführung einer Rahmenkompetenz für die Weiterbildung oder Erweiterung des Kompetenztitels bei der konkurrierenden Gesetzgebung) ist durch die Föderalismusreform in noch weitere Ferne gerückt, dennoch sollte die Bundesregierung wenigstens ihre gesetzliche Regelungskompetenz für die berufliche

Weiterbildung (auf Grund des Art.74 Abs.1 Nr. 11 GG ) ausfüllen. Die aus verfassungsrechtlichen Gründen notwendige Fokussierung auf die Regelung der beruflichen Weiterbildung darf allerdings nicht dazu führen, dass der Bedeutungsverlust der allgemeinen und politischen Weiterbildung noch gefördert wird.

Die Vorschläge der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ vom Juli 2004, die auf eine Verbesserung der Weiterbildungsteilnahme bestimmter Zielgruppen zielen, sollten nach wie vor – ungeachtet unserer Forderungen nach einer weiter reichenden bundesrechtlichen Normierung – aufgegriffen werden: Entsprechend der Kommissionsempfehlung sollte als ersten Schritt ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz für Erwachsene ohne Schul- und Berufsabschluss, mittelfristig ein umfassendes Bildungsförderungsgesetz erlassen werden.

## **2. Lernleistungen in der Weiterbildung anerkennen**

Einrichtungen zur Beratung, Erfassung, Validierung und Zertifizierung der in der Weiterbildung, ob in betrieblichen und außerbetrieblichen Kontexten erworbenen Kompetenzen sind gebührenfrei und in Verantwortung von Staat und Sozialpartnern an vorhandene Bildungseinrichtungen anzubinden. Damit der Transferprozess zwischen formal, nonformal und informell erworbenen Kompetenzen über die Grenzen der Bildungs- und Beschäftigungssysteme besser gelingt, müssen aussagekräftige und den Wert der erworbenen Kompetenzen ausdrückende Portfolioverfahren und Zertifikate eingesetzt werden, die alle Prozesse des lebenslangen Lernens unterstützen und die Durchlässigkeit von unterschiedlichen Bildungs- und Beschäftigungsformen verbessern.

Zur Einführung einer standardisierten Kompetenzerfassung, -bewertung und -anerkennung müssen in öffentlicher Verantwortung die Verfahren so angelegt sein, dass sie nutzerorientiert sind und gleichzeitig europäischen Validierungsgrundsätzen entsprechen.

## **3. Förderung der beruflichen Weiterbildung**

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II bedarf dringend der Ergänzung durch eine Steuerfinanzierung, die auch gesetzlich abzusichern ist (siehe oben): Die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen durch Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist immer abhängig von den Haushalten der BA und dem politischen Willen der jeweiligen Bundesregierung sowie ihrem kurzfristig und unmittelbar erkennbaren Eingliederungserfolg. Da dieser bei vielen Bildungsmaßnahmen erst längerfristig wirksam wird oder sich auch in anderen Bereichen – z.B. der sozialen Integration und persönlichen Entwicklung – zeigen kann, ist die alleinige Bindung der Weiterbildungsförderung an die Arbeitsmarktpolitik problematisch.

Ungeachtet der Forderung nach zusätzlichen Finanzierungsquellen müssen auch die Mittel des SGB III und des SGB II für die berufliche Weiterbildung und Qualifizierung gezielt erhöht werden und klare, kontinuierliche und kalkulierbare Förderkriterien erlassen werden, die auch aufgrund einer Evaluation der Wirksamkeit (im weitesten Sinn, also einschließlich der Prävention und nicht nur bezogen auf den unmittelbaren Verbleibserfolg) der bisherigen SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung zu definieren sind. Die Ansätze zur Qualitätssicherung sind fortzusetzen, aber auch durch entsprechende Rahmenbedingungen zu garantieren.

## **4. Zielgruppen, Supportstrukturen, Modellprogramme**

- Der Bund soll die Teilnahme besonders benachteiligter Gruppen wie MigrantInnen und Frauen mit Kindern an der Weiterbildung gezielt fördern: z.B. durch mehr und bessere Integrations- und Sprachkurse für MigrantInnen auf der Grundlage des Zuwanderungsgesetzes, aber auch für die von diesem Gesetz nicht erfassten Gruppen. Dazu gehört auch

- die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen, z.B. sozialpädagogische Betreuung, Ganztagsbetreuung.
- Die Statistikdefizite in der Weiterbildung – vor allem über Trägerstrukturen und Beschäftigte – müssen durch eine kontinuierliche Datenerhebung und Berichterstattung behoben werden. Ähnliches gilt für die Bildungsberatung: wenn die Eigenverantwortung für lebenslanges Lernen gestärkt werden soll, muss dieser Prozess durch trägerunabhängige Beratungsangebote unterstützt werden. Aufgrund der unterschiedlichen Zuständigkeiten für die Beratung bedarf es einer Abstimmung zwischen Bund, BA, Ländern und Kommunen.
  - Die verschiedenen Modellprogramme des Bundes und der Länder sollten systematisch ausgewertet und geprüft werden, welche Ergebnisse flächendeckend eingeführt, also in die Weiterbildungsangebote und -strukturen überführt werden. D. h.: die Projekte müssen verstetigt werden, um Ergebnisse zu sichern und sie damit als Teil einer kontinuierlichen Weiterbildungspolitik zu entwickeln.

### **3.26 Wissenschaftspolitisches Programm der GEW**

#### ***Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern***

##### **Präambel**

Im gegenwärtigen Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft erhalten Bildung und Wissenschaft einen wachsenden Stellenwert. Die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um die Ausrichtung des Hochschulsystems und der Forschungslandschaft gewinnen vor diesem Hintergrund an Bedeutung und nehmen an politischer Schärfe zu.

Wir gehen davon aus, dass die wesentlichen Qualifikationen für die berufliche und gesellschaftliche Praxis zunehmend wissens- und wissenschaftsbasiert sind. Damit wird der Erwerb von Bildung, wissenschaftlichen Kompetenzen und kritischer Urteilsfähigkeit ein entscheidendes Kriterium für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Bildung und Wissenschaft haben die Aufgabe, ihren Beitrag zum Abbau von Ungleichheit und zur sozialen, kulturellen und demokratischen Integration der Gesellschaft zu leisten.

Wir gehen von einem internationalen Trend aus, wonach das Hochschulstudium mehr und mehr zur Regelausbildung für eine wachsende Mehrheit junger Menschen wird. Eine Voraussetzung dafür sind integrierte Schulsysteme, die auf individuelle Förderung ausgerichtet sind. Deutschland liegt hier weit abgeschlagen zurück und schwächt auf diese Weise sein gesellschaftliches Innovationspotenzial. Wir brauchen einen neuen Schub für die soziale Öffnung der Hochschulen. Bildung ist keine Ware, sondern ein Menschenrecht. Bildungsbeteiligung darf nicht von der privaten Kaufkraft abhängen, sondern muss ohne formale Beschränkungen und soziale Ausgrenzung lebenslang als Rechtsanspruch garantiert werden.

Wir gehen schließlich davon aus, dass die gesellschaftlichen Qualitätsansprüche an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ebenso wachsen wie deren gesellschaftliche Verantwortung. Mehr Qualität in Hochschule und Forschung lässt sich nicht einfach durch neue Managementtechniken herstellen, sondern geht in erster Linie von den am Wissenschaftsprozess beteiligten Beschäftigten und den Studierenden aus. Insofern sind die Partizipation aller Mitgliedergruppen der Hochschule und die sozial gerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen wesentliche Grundpfeiler qualitativ hochwertiger Lehre und Forschung.

Die Bildungsgewerkschaft GEW fordert daher eine umfassende Reform von Hochschule und Forschung, die integraler Bestandteil einer Reform des gesamten Bildungssystems werden muss. Soziale Öffnung und Durchlässigkeit, Qualitätsentwicklung, demokratische Beteiligung und gute Arbeits- und Studienbedingungen markieren die Zielsetzungen der überfälligen Reform, für die wir eintreten. Wissenschaftspolitische Maßnahmen von Bund, Ländern, Hoch-

schulen, Förderorganisationen und supranationalen Institutionen messen wir daran, inwieweit sie diese Zielsetzungen befördern.

Dagegen ist die herrschende Bildungspolitik auf eine Zementierung sozialer Selektion, auf eine administrativ verfügte Begrenzung von Bildungszeiten, auf die Errichtung zusätzlicher finanzieller Hürden und auf Elitenförderung statt Verbesserung des Qualifikationsniveaus in der Breite ausgerichtet. Der wissenschaftspolitische Mainstream zielt darauf ab, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem Vorbild gewerblicher Unternehmen und betriebswirtschaftlicher Steuerungsmodelle umzubauen und die Mitbestimmung von Beschäftigten und Studierenden abzubauen. Der Hochschulzugang wird durch Hochschulauswahlverfahren und Studiengebühren beschränkt. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden zu Lasten der Beschäftigten flexibilisiert und prekariert.

Die Bildungsgewerkschaft GEW lehnt das vorherrschende Leitbild einer deregulierten Wissenschaft und „unternehmerischen Hochschule“ ab. In ihrem wissenschaftspolitischen Programm beschreibt die GEW die Eckpunkte einer alternativen Reform von Hochschule und Forschung durch Demokratisierung der Wissenschaft, soziale Öffnung der Hochschulen und Qualitätsentwicklung von Bildung und Forschung durch Partizipation und gute Arbeits- und Studienbedingungen.

Wir laden die Beschäftigten in Hochschule und Forschung, die Studierenden sowie die gesellschaftliche Öffentlichkeit ein, gemeinsam mit uns die Eckpunkte einer demokratischen und sozialen Reform von Hochschule und Forschung zu diskutieren, sie weiterzuentwickeln und zu ihrer Verwirklichung beizutragen.

### **Hochschulen öffnen – Hochschulzugang erweitern**

*Die GEW fordert die Realisierung des Rechts auf freien Hochschulzugang. Eine Abschaffung des geltenden Kapazitätsrechts löst die bestehenden Probleme nicht, vielmehr muss der Numerus Clausus durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau der Studienplätze überwunden werden. Die GEW fordert die Öffnung der Hochschulen für Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Bildung, die als gleichwertig mit der allgemeinen Bildung anzuerkennen ist und grundsätzlich die Studienberechtigung verleihen sollte.*

Die „unternehmerische Hochschule“ beansprucht das Recht, sich unter den Studienbewerberinnen und -bewerbern die zu ihrem Profil passenden Studierenden auszuwählen. Damit ist häufig das betriebswirtschaftliche Ziel verbunden, die Studierendenzahlen im Interesse einer Verbesserung der Wettbewerbsposition in der Forschung zu drosseln. Die Auswahl von Studierenden durch die Hochschulen erfolgt häufig willkürlich nach subjektiven und von Studiengang zu Studiengang unterschiedlichen Kriterien. Gleichzeitig entfaltet sich eine wenig seriöse kommerzielle Test- und Ratgeberindustrie.

Die GEW fordert eine Überwindung des Numerus Clausus durch einen bedarfs- und nachfragegerechten Ausbau der Zahl der Studienplätze bei gleichzeitiger Verbesserung der Betreuungsverhältnisse - eine Abschaffung des geltenden Kapazitätsrechts löst die bestehenden Probleme nicht. Solange die Hochschulen unterfinanziert sind, sichert das Kapazitätsrecht nach Maßgabe der Verfassungsrechtsprechung das Recht auf Hochschulzulassung als Ausdruck des Grundrechts auf Berufswahlfreiheit. Die GEW unterstützt alle Maßnahmen, die eine qualifizierte Studienfachwahl ermöglichen und auf diese Weise Fehlentscheidungen und Studienabbruchrisiken reduzieren. Voraussetzung dafür ist ein inklusives öffentliches Bildungssystem, in dem die Übergänge von einem Bildungsbereich in den anderen durchlässig und transparent gestaltet werden. Dies schließt die Ermöglichung eines Probestudiums vor Erwerb der Studienberechtigung und eine bessere Zusammenarbeit der Hochschulen mit den Schulen ein.

Die wissensbasierte Gesellschaft erfordert eine Erweiterung des Rechtsanspruchs auf Hochschulzulassung über den traditionellen bildungsbürgerlichen Königsweg der gymnasialen

Oberstufe hinaus. Die berufliche Bildung ist als gleichwertig mit der allgemeinen Bildung anzuerkennen und sollte grundsätzlich zur Studienberechtigung führen. Die GEW befürwortet die zunehmende Anrechnung beruflicher oder auf andere Weise nachweisbarer (informeller) Qualifikationen. Die Hochschulen müssen sich für eine weitaus größere Zahl von beruflich Qualifizierten, von Absolventinnen und Absolventen des Zweiten Bildungswegs sowie für Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Programmen lebensbegleitender wissenschaftlicher Weiterbildung öffnen.

### **Hochschul- und Forschungsfinanzierung ausbauen und gerechter gestalten**

*Die GEW fordert eine am wachsenden Bedarf orientierte öffentliche Finanzierung von Hochschule und Forschung. Statt die Differenzierung in Elite- und Massehochschulen voranzutreiben, hat der Bund eine regional ausgewogene Hochschulfinanzierung in der Fläche zu gewährleisten. Ergänzende Instrumente der Drittmittelförderung und der leistungsorientierten Mittelvergabe setzen eine solide und kalkulierbare Grundfinanzierung voraus.*

Die Finanzierung von Hochschule und Forschung ist von einem Trend zur Privatisierung, von einem Rückzug des Staates aus seiner Verantwortung, von einer Stärkung der Projektförderung zu Lasten der institutionellen Förderung und von der Steuerung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen über betriebswirtschaftlich bestimmte Leistungsindikatoren gekennzeichnet.

Die GEW fordert eine öffentliche Finanzierung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich am steigenden gesellschaftlichen Bedarf an Bildung und Forschung in der wissensbasierten Gesellschaft orientiert. Die staatlichen Ausgaben für Bildung und Forschung sind daher deutlich und nachhaltig zu steigern.

Die GEW wendet sich gegen eine hierarchische Differenzierung in Elite- und Massenhochschulen. Es muss Aufgabe des Bundes werden, für eine regional ausgewogene Hochschulfinanzierung in der Fläche (Hochschulbauförderung) zu sorgen, die sowohl eine solide, am tatsächlichen gesellschaftlichen Bedarf orientierte Basisfinanzierung sicherstellt als auch die Voraussetzungen für Spitzenleistungen schafft. Nur so können regionale Benachteiligungen beim Zugang zu Bildung, Wissenschaft und Forschung überwunden und ökonomische, soziale und ökologische Entwicklungsressourcen in strukturschwächeren Gebieten erschlossen werden.

Die GEW hält Drittmittel für eine erwünschte Form der Kooperation von Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Institutionen der Wissenschaftsförderung und der gesellschaftlichen Praxis. Drittmittelförderung setzt jedoch eine solide und kalkulierbare Grundfinanzierung voraus. Mit Drittmitteln kann die Wahrnehmung zusätzlicher und befristeter Aufgaben finanziert werden, zur Wahrnehmung ihrer grundständigen Aufgaben in Forschung und Lehre dürfen Hochschulen nicht auf diese angewiesen sein. Darüber hinaus gibt es keinen sachlich zwingenden Zusammenhang zwischen der Finanzierung von Arbeitsverhältnissen durch Drittmittel und ihrer Befristung: Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben durch eine vorausschauende professionelle Personalplanung für ein Höchstmaß an Stabilität und Kontinuität von aus Drittmitteln finanzierten Beschäftigungsverhältnissen zu sorgen.

Leistungsorientierte Mittelvergabe kann als ergänzendes Finanzierungsinstrument zur Qualitätsentwicklung beitragen, wenn die dafür vorgesehenen Mittel nicht durch Abzug von der Grundfinanzierung gebildet werden. Wie alle bisherigen Erfahrungen zeigen, werden gerade durch die leistungsorientierte Mittelvergabe ungleiche Ausgangsbedingungen eher noch verstärkt - damit wird ein echter Wettbewerb gerade verhindert. Leistungsparameter müssen in partizipatorischen Prozessen ausgehandelt werden, sich an einer Verbesserung von Prozessabläufen orientieren und daher beispielsweise auch Erfolge in der Studienreform, Förderung der Studieneingangsphase oder Gleichstellung belohnen. Eine ausschließliche Steuerung über betriebswirtschaftlich bestimmte quantitative Leistungsindikatoren lehnt die GEW ab.

## **Studiengebühren abschaffen – Ausbildungsförderung ausbauen und strukturell erneuern**

*Die GEW beharrt auf ihrer Forderung nach einer bedingungslosen Gebührenfreiheit des Hochschulstudiums und fordert eine strukturelle Erneuerung der Ausbildungsförderung, die perspektivisch zu einem elternunabhängigen Studienhonorar weiterzuentwickeln ist. Die Ausbildungsförderung muss bereits in der Sekundarstufe II ansetzen und ist um eine wirksame soziale Infrastruktur an den Hochschulen zu ergänzen.*

Heute beziehen nicht einmal 20 Prozent der Studierenden Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Zusätzlich schrecken Studiengebühren Studienberechtigte von der Aufnahme eines Studiums ab und beeinträchtigen die Chancengleichheit im Studium.

Die GEW fordert daher eine strukturelle Erneuerung der Studienfinanzierung, die auf einer uneingeschränkten Garantie der Studiengebührenfreiheit und einer leistungsfähigen Ausbildungsförderung beruht.

Die GEW lehnt Studiengebühren ohne Wenn und Aber ab – auch in Form von nachlaufenden Studiengebühren, Langzeitstudiengebühren, Verwaltungsgebühren oder Studienkonten. Studiengebühren stehen dem Ziel einer weiteren sozialen Öffnung der Hochschulen entgegen, weil sie auf bildungsbenachteiligte Schichten abschreckend wirken. Zusätzlich verstärken sie die soziale Bildungsungleichheit im Studium, da sich die effektiven Studienkosten für Studierende aus einkommensschwächeren Herkunftsfamilien verteuern. Durch Studienkredite wird die Chancenungleichheit in die Zeit nach Abschluss des Studiums hinein verlängert. Die GEW steht zum im Internationalen Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt) verankerten Grundsatz der Gebührenfreiheit des Hochschulstudiums und fordert einen bundesweiten gesetzlichen Ausschluss von Studiengebühren. Als Studiengebühren lehnt die GEW auch Gebühren und Kosten ab, die aufgebracht werden müssen, um zum Studium zugelassen zu werden.

Die GEW fordert den Erhalt und die Weiterentwicklung des BAföG als staatlich garantierte und über individuelle Rechtsansprüche geregelte Ausbildungsförderung. Wenn in Deutschland in Zukunft wie im Durchschnitt aller Industrieländer über 50 Prozent eines Altersjahrgangs ein Studium aufnehmen sollen, dann müssen auch die Mittel für die Ausbildungsförderung deutlich erhöht und die Förderungsstrukturen verbessert werden. Die GEW setzt sich für eine dynamische und regelmäßige Anpassung der Fördersätze im BAföG an die Lebenshaltungskosten und die Einkommensentwicklung ein. Um die soziale Durchlässigkeit beim Übergang zu den zur allgemeinen Hochschulreife führenden Schulen zu verbessern, muss die Ausbildungsförderung für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen wieder eingeführt werden.

Die GEW fordert, den Darlehensanteil im BAföG zu Gunsten eines nicht rückzahlungspflichtigen Zuschusses zurückzuführen, damit junge Menschen vom „Studentenberg“ aus nicht mit einem „Schuldenberg“ ins Berufsleben starten müssen. Perspektivisch ist das BAföG auf diese Weise zu einem elternunabhängigen Studienhonorar für alle Studierenden weiterzuentwickeln. Im Gegenzug sollten die ausbildungsbezogenen Leistungen des Familienlastenausgleichs (Kindergeld, Steuerfreibeträge usw.), die heute Eltern von Studierenden zu gute kommen, in die Ausbildungsförderung integriert und damit direkt allen Studierenden ausbezahlt werden.

Damit studieren gelingt, brauchen Studierende darüber hinaus eine gut ausgebaute soziale Infrastruktur, in- und ausländische Studierende brauchen qualifizierte Beratungsangebote, studierende Eltern ein bedarfsgerechtes und kostenfreies Bildungs- und Betreuungsangebot für ihre Kinder, Studierende mit Benachteiligungen, Behinderungen und chronischen Krankheiten eine "Enthinderung" ihrer Studienbedingungen durch Barrierefreiheit.

## **Hochschulautonomie stärken – staatliche und gesellschaftliche Verantwortung aktiv wahrnehmen**

*Die GEW lehnt sowohl die staatliche Detailsteuerung der Hochschulen als auch den Rückzug von Parlamenten und Regierungen aus ihrer Verantwortung für die Hochschulentwicklung ab. Die GEW tritt stattdessen für eine transparente Arbeitsteilung zwischen Hochschulen, Staatsorganen und Gesellschaft ein. Parlamente und Regierungen müssen die strukturellen Rahmenbedingungen für eine demokratische und soziale Hochschulentwicklung setzen, plural zusammengesetzte Kuratorien können für den Austausch zwischen den Hochschulmitgliedern und der gesellschaftlichen Praxis sorgen.*

Die Autonomie der Hochschule hat als Leitidee ihren Ursprung nicht in der Betriebswirtschaftslehre, sondern in der Autonomie der Wissenschaft als gesellschaftlichem Teilsystem gegenüber staatlicher und wirtschaftlicher Herrschaft und ihren Ideologien. Auch in der "unternehmerischen Hochschule" steht die Autonomie hoch im Kurs – allerdings im Sinne eines formalen Verzichts auf staatliche Zuständigkeiten. Resultat ist mitnichten die Stärkung der Autonomie der Hochschule als Ganzes, sondern die Stärkung der Autonomie der jeweiligen Hochschulleitung gegenüber ihrer Einrichtung. Gleichzeitig stehen sich die demokratisch legitimierte Staatsorgane aus ihrer bildungs- und wissenschaftspolitischen Verantwortung. Die Steuerung der Hochschulentwicklung wird parlamentarisch kontrollierten Verfahren entzogen und stattdessen künstlich simulierten markt- und wettbewerbsförmigen Prozessen übertragen. Über Hochschulräte nehmen demokratisch nicht legitimierte Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmerinteressen übermäßig starken Einfluss auf die Hochschulentwicklung. Am Ende dieses Prozesses könnte die Privatisierung von Hochschulen oder Hochschuleinrichtungen stehen, der durch eine Änderung der Rechtsform der Hochschulen (Stiftungshochschulen) und Public-Private-Partnerships der Weg gebahnt wird.

Bildung ist aber keine Ware, sondern ein Menschenrecht. Die GEW fordert daher, dass der tertiäre Bildungsbereich in staatlicher Verantwortung bleibt und nicht von marktwirtschaftlichen Interessen dominiert wird. Die GEW fordert, dass die demokratisch legitimierte Staatsorgane ihre Strukturverantwortung für grundlegende Fragen der Hochschulentwicklung wahrnehmen – für die bedarfs- und nachfragegerechte Finanzierung, für die Gewährleistung des freien Hochschulzugangs, für das Prüfungs- und Prüfungsorganisationsrecht, für die soziale Sicherung des Studiums und für die gesetzliche Regelung der Aufgaben der Hochschulen, ihrer Personalstruktur sowie der Mitbestimmung. Unter dieser Voraussetzung unterstützt die GEW den Abbau staatlicher Regulierungsdichte in der Hochschulpolitik.

Für die GEW sind Hochschulautonomie und gesellschaftliche Verantwortung von Wissenschaft zwei Seiten einer Medaille. Im gleichen Maße wie die öffentliche Verantwortung für die Hochschulen zu stärken ist, müssen diese ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft mit einer stärkeren Verpflichtung zur Rechenschaftslegung und Berichterstattung sowie erhöhter Transparenz ihrer internen Abläufe gerecht werden.

Die GEW erwartet, dass sich die Hochschulen und die Hochschulmitglieder ihrer gesellschaftlichen Verantwortung stellen, die Voraussetzungen und Folgen wissenschaftlicher Betätigung reflektieren und sich mit gesellschaftlichen Anforderungen an Forschung, Lehre und Studium auseinandersetzen. Eine wichtige Rolle können in diesem Zusammenhang Hochschulkuratorien spielen, in denen anders als in Hochschulräten explizite Repräsentanten gesellschaftlicher Interessen (Gewerkschaften, Arbeitgeber, soziale Bewegungen, Religionsgemeinschaften usw.) plural vertreten sind. Kuratorien sollen die Hochschulen beraten und den Austausch und die Auseinandersetzung zwischen den Hochschulen und Hochschulmitgliedern auf der einen Seite und der beruflichen und gesellschaftlichen Praxis auf der anderen Seite organisieren.

Die GEW tritt in diesem Sinne für eine transparente politische Aufgabenteilung zwischen Staat, Hochschulen und Gesellschaft ein und einer weiteren Privatisierung der Hochschulen entgegen. Dies schließt eine selbstbestimmte Kooperation von Hochschuleinrichtungen mit nichtstaatlichen und privaten Akteuren ein. Diese kann jedoch nur eine komplementäre

Funktion zum öffentlichen Bildungsauftrag haben. Die Kooperation mit Privaten wird dann zum Problem, wenn die privaten Interessen einen steuernden Einfluss auf die Kernfunktion öffentlicher Bildungseinrichtungen und die Verwendung ihrer Ressourcen erhalten.

### **Hochschulselbstverwaltung reformieren und demokratisieren**

*Die GEW fordert eine Reform und Demokratisierung der Selbstverwaltung der Hochschulen, an der grundsätzlich alle Mitgliedergruppen mit den gleichen Rechten zu beteiligen sind. Alle Fragen, die den verfassungsrechtlich geschützten Kernbereich von Forschung und Lehre nicht unmittelbar betreffen, sind einer paritätischen Mitbestimmung zugänglich zu machen. Die GEW fordert einen Ausbau der Rechte der Personalvertretungen, die Professionalisierung der Arbeit von Hochschul- und Fachbereichsleitungen und die bundesweite Garantie von Verfassten Studierendenschaften mit Finanz- und Satzungsautonomie und uneingeschränktem Recht auf freie politische Meinungsäußerung.*

Die Übertragung ehemals staatlicher Zuständigkeiten auf die Hochschulen vermehrt dort die Verhandlungs- und Entscheidungsgegenstände der Selbstverwaltung. Statt die Arbeitsfähigkeit und Transparenz dieser Strukturen zu stärken, werden in der "unternehmerischen Hochschule" die Selbstverwaltungsrechte der gewählten Kollegialorgane abgebaut und auf bloße Beratungsfunktionen reduziert. Die wenigen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten und Studierenden werden abgebaut.

Die GEW fordert demgegenüber eine Reform und Demokratisierung der Hochschulselbstverwaltung, an der alle am Wissenschaftsprozess beteiligten Gruppen gleichberechtigt zu beteiligen sind. Es sind, u. a. gesetzlich, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass diese Teilhabe auch realisiert werden kann. Dabei orientiert sich die GEW an dem Grundsatz, dass die Mitgliedergruppen der Hochschule gleiche Vertretungsrechte in den Gremien erhalten. Keine Gruppe darf alle anderen überstimmen können. Die vom Bundesverfassungsgericht 1973 verlangte Professorenmehrheit in Hochschulgremien bezieht sich ausschließlich auf Angelegenheiten, die Forschung und Lehre unmittelbar betreffen. Der größere Teil der struktur- und finanzpolitischen Entscheidungsgegenstände ist davon ausgenommen. Die GEW fordert, alle Fragen, die keine im engeren Sinne akademischen Angelegenheiten sind, einer erweiterten, gruppenparitätischen Mitbestimmung zugänglich zu machen. Darüber hinaus tritt die GEW dafür ein, in Lehr- und Studienkommissionen eine halbparitätische Beteiligung der Studierenden vorzusehen. Auf Basis von Experimentierklauseln sollten Hochschulen weitergehende innovative Mitbestimmungsmodelle erproben können.

Hochschulmitglieder, die von struktureller Benachteiligung betroffen sind, wie Menschen mit Behinderungen, Ausländerinnen und Ausländer oder Frauen, brauchen nach wie vor gesonderte Vertretungsstrukturen mit von ihnen zu wählenden Vertreterinnen und Vertretern. Diese müssen in den Hochschulgremien mindestens Antrags- und Vetorechte haben.

Eine eigenständige Verfasste Studierendenschaft, die ihre Angelegenheiten autonom regelt und gegenüber Politik, Öffentlichkeit und Hochschulorganen das politische Mandat wahrnimmt, ist für die GEW unabdingbarer Bestandteil der Selbstverwaltungsstrukturen einer Hochschule in gesellschaftlicher Verantwortung. Die GEW fordert daher die bundesweite gesetzliche Verankerung der Verfassten Studierendenschaft mit Finanz- und Satzungsautonomie und uneingeschränktem Recht auf freie politische Meinungsäußerung.

Die GEW fordert einen Ausbau der Rechte der Personalvertretungen – auch als Konsequenz einer größeren Autonomie der Hochschulen in Wirtschafts- und Personalangelegenheiten. Der Geltungsbereich der Personalvertretungsgesetze muss auf das gesamte Personal unter Einschluss der studentischen Beschäftigten ausgedehnt werden.

Ausbau von Mitbestimmung und operative Professionalität bei der Umsetzung von Strategien und Beschlüssen bedingen sich gegenseitig. Vor diesem Hintergrund kann die Legitimation handlungsfähiger Leitungen im Grundsatz nur durch alle Mitglieder der Hochschulen „von unten nach oben“ erfolgen. Die Installierung der Hochschulleitung durch ein externes Aufsichtsorgan (Hochschulrat) ist daher entschieden abzulehnen. Zur Legitimation der Leitung ist mindestens die Wahl durch ein viertelparitätisch zusammengesetztes direkt gewähltes

Kollegialorgan erforderlich. Die GEW setzt sich darüber hinaus für Modellversuche ein, in denen die Legitimation der Leiterin oder des Leiters der Hochschule über eine Urwahl durch alle Hochschulmitglieder erprobt wird.

### **Forschung, Lehre und Studium familienfreundlich gestalten**

*Die GEW fordert eine familiengerechte Gestaltung der Wissenschaft, um allen Hochschulmitgliedern sowie Angehörigen von Forschungseinrichtungen in Studium und Beruf gleiche Chancen zu gewährleisten. Hierzu gehören bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder, die Rücksichtnahme auf Kolleginnen und Kollegen mit betreuungs- oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeiten und Studienbedingungen.*

Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gehen immer noch einseitig zu Lasten von Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und fördern so die Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft. Das im Wissenschaftsbetrieb vorherrschende Familienverständnis ist veraltet und erweist sich zunehmend als Innovationshindernis.

Die GEW setzt sich für die Chancengleichheit von allen Hochschulmitgliedern und Beschäftigten an Forschungseinrichtungen unabhängig von ihrer familiären Situation ein. Die GEW fordert eine konsequent gleichstellungsbezogene Familienpolitik, die sich gleichermaßen an Frauen wie Männer richtet. Voraussetzung dafür ist ein Familienverständnis, das Alleinerziehende, Partnerinnen und Partner in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften als Eltern sowie andere Formen von Lebensgemeinschaften, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, einschließt.

Die GEW fordert Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für alle Kinder, die allen Hochschulmitgliedern und Beschäftigten von Forschungseinrichtungen offen stehen. Die Rücksichtnahme auf die besonderen Belange von Kolleginnen und Kollegen in Hochschule und Forschung mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen ist in den Strukturen und in der Kultur der Wissenschaftseinrichtungen zu verankern.

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit müssen flexible Arbeitszeitmodelle in der Wissenschaft realisiert und Gleichbehandlung bei Teilzeitstudium und Teilzeitbeschäftigung sowie bei befristeten Arbeitsverträgen geschaffen werden. Die GEW fordert, dass Maßnahmen der Studien- und Promotionsförderung partnerunabhängig erfolgen, und dass alle Altersgrenzen in Hochschule und Forschung, insbesondere in den wissenschaftlichen Karrierewegen, abgeschafft werden.

### **Geschlechtergerechtigkeit in Hochschule und Forschung verwirklichen**

*Die GEW fordert eine aktive Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die an den Strukturen der Karrierewege und Personalrekrutierung ansetzt. Durch eine verbindliche und mit Sanktionen verknüpfte Quotierung ist ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Karrierestufen einschließlich der Professuren und sonstigen Leitungsfunktionen herzustellen. Die GEW fordert, Geschlechtergerechtigkeit im Personal- und Qualitätsmanagement von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu verankern und die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu stärken.*

Vor allem Frauen stehen in Hochschule und Forschung nach wie vor vielfältige strukturelle und kulturelle Barrieren entgegen. Dies ist schon daran abzulesen, dass Frauen in Leitungspositionen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen und in Professuren immer noch stark unterrepräsentiert sind.

Das Fehlen stabiler und langfristiger Berufsperspektiven in der Wissenschaft wirkt sich für Frauen zusätzlich benachteiligend aus. Mit jeder Qualifikationsstufe steigen Frauen aus der Wissenschaft aus, statt in ihr aufzusteigen. Der hinter der bestehenden Personalstruktur ste-

hende, vertikal angelegte Karrierebegriff wird der gesellschaftlichen Entwicklung der Lebensentwürfe nicht gerecht. Hinzu kommt die kulturelle Dimension von Wissenschaft: der Mythos, dass Wissenschaft kein Beruf wie jeder andere sei, sondern eine Lebensform, der man sich voll und ganz hingeben müsse.

Die GEW fordert stattdessen Karrierewege in der Wissenschaft, die horizontale und intersektorale Mobilität sowie Unterbrechungen der Erwerbsarbeit zulassen. Die Forschungsförderung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen diesen Anforderungen Rechnung tragen und entsprechende Optionen anbieten. Der Gleichstellungsauftrag von Hochschulen und Forschungseinrichtungen und die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming in der Hochschulsteuerung, der Hochschulentwicklungsplanung und der Organisations- und Personalentwicklung müssen gesetzlich verankert bleiben. Dies gilt auch für die Ämter von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die nach wie vor wirksame Gestaltungsmöglichkeiten und Mitwirkungsrechte brauchen.

Die GEW fordert von den Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Organisationen der Wissenschaftsförderung wirksame Maßnahmen, um die Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen einschließlich der Professuren und sonstigen Leitungsfunktionen mit dem Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses zu erhöhen. Dort, wo Frauen bereits im Studium unterrepräsentiert sind, insbesondere in Natur- und Ingenieurwissenschaften, ist auch der Anteil der Studentinnen zu steigern. Außerdem ist sicherzustellen, dass der Übergang von Frauen vom Bachelor- zum Masterstudium nicht eingeschränkt wird.

Die GEW fordert, dass sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Zielvereinbarungen verbindlich zur nachweislichen Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verpflichten. Diese Quoten müssen mit starken Sanktionen verknüpft sein. Maßnahmen der öffentlichen Forschungsförderung müssen von der Erfüllung dieser Vorgaben abhängig gemacht werden.

Die GEW fordert, dass überall, wo in Hochschule und Forschung von wissenschaftlicher Qualität die Rede ist, Qualitätskriterien sowie deren Zustandekommen transparent gemacht werden, insbesondere bei jeder Art der Evaluation von Personen, Prozessen und Institutionen. Die Qualität von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist auch daran zu messen, inwieweit und mit welchem Erfolg sie aktive Gleichstellungspolitik betreiben, geschlechtergerechte Studien- und Arbeitsbedingungen schaffen sowie Frauen- und Genderforschung fördern und deren Erkenntnisse bei der Studiengestaltung berücksichtigen und in Lehre und Studium einbeziehen.

### **Wissenschaft als Beruf begreifen – Personalstruktur aufgabengerecht gestalten**

*Die GEW fordert eine aufgabengerechte Personalstruktur für Hochschule und Forschung. Statt an der Professur hat sich die Personalstruktur an der Profession zu orientieren und allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, unabhängig davon, ob sie auf eine Professur berufen werden oder nicht, die Chance zu eröffnen, Wissenschaft als Beruf zu betreiben. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs müssen statt prekären Beschäftigungsverhältnissen verlässliche Karriereperspektiven geboten werden. Für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement müssen die Hochschulen Funktionsstellen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen einrichten. Die GEW fordert eine Aufwertung der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in Verwaltung, Technik, Service und Beratung.*

Die anachronistische Personalstruktur der Hochschulen ist nicht aufgabengerecht. Der wissenschaftliche Nachwuchs wird in künstlicher Abhängigkeit gehalten und atypischen bis prekären Beschäftigungsverhältnissen unterstellt – auch dann, wenn mit der Promotion die Qualifikationsphase erfolgreich abgeschlossen worden ist. In Folge dessen sind befristete Arbeits-

verträge für die übergroße Mehrheit der nichtprofessoralen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die den Großteil der wissenschaftlichen Arbeit schultern, die Regel geworden. Verbleib und Erfolg in der Wissenschaft zwingen unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen zur Selbstausschöpfung und zu Arbeitsformen und Arbeitszeiten, die gesellschaftlich destruktiv sind.

Jenseits von Professur und Professorenlaufbahn gibt es keine anerkannte Position für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Der klassische akademische Mittelbau wird von den Universitäten als Auslaufmodell angesehen, an den Fachhochschulen konnte er nie etabliert werden. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die nicht auf eine Professur berufen werden, landen daher regelmäßig in einer biografischen Sackgasse: Auf dem freien Arbeitsmarkt gelten sie als überqualifiziert, in Hochschule und Forschung gibt es für sie auf Dauer keine Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ein schlecht bezahlter Lehrauftrag ist für viele dann häufig der letzte Strohalm, an den sie sich klammern. Entgegen dem eigentlichen Sinn des Lehrauftrages, Praxisbezug in die Hochschulbildung einzubringen, lassen viele Hochschulen unter großem finanziellen Druck einen großen Teil ihrer Pflichtlehre von scheinselfständigen Lehrbeauftragten erbringen.

Die GEW setzt dieser Fehlentwicklung die Forderung nach einer aufgabengerechten Personalstruktur für Hochschule und Forschung entgegen, die zugleich flexibler und weniger hierarchisch ist. Die GEW fordert eine transparente Arbeitsteilung zwischen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie technischem und Verwaltungspersonal, um die Vielfalt der Aufgaben in Forschung, Lehre, wissenschaftlicher Weiterbildung, Wissenstransfer und Wissenschaftsmanagement im Team zu bewältigen.

Die GEW setzt sich dafür ein, dass das individuelle Zeitbudget für Forschung, Lehre und andere Aufgaben im Wissenschaftsbetrieb ausgehandelt werden kann, ohne dass durch eindimensionale Spezialisierungen berufliche Sackgassen entstehen. Das bedeutet auch, dass das bisherige System einer starren und pauschalen Regelung der Lehrverpflichtung auf Grundlage einer von Arbeitgebern und Gewerkschaften getroffenen tariflichen Vereinbarung für die einzelnen Lehrenden flexibler zu handhaben ist. Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Lehrverpflichtung insbesondere von Lehrenden an Fachhochschulen deutlich reduziert wird.

Daueraufgaben in Hochschule und Forschung müssen grundsätzlich auf Funktionsstellen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen erfüllt werden, die eine stabile Lebens- und Berufsplanung und damit Wissenschaft als Beruf ermöglichen.

Die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollte in der Regel auf Qualifikationsstellen erfolgen, die für die Promotionsphase befristet werden können. Die Promotion ist kein Bestandteil des Studiums, sondern die erste Phase wissenschaftlicher Berufsausübung. Promovierenden sollte mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung eingeräumt werden. Altersgrenzen für den Zugang zur Promotion lehnt die GEW ab.

Die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung ist aus Sicht der GEW mit der Promotion abgeschlossen. Die daran anschließende Phase hat den Charakter einer das wissenschaftliche Berufsleben begleitenden Weiterbildung, die auf Basis einer gesicherten Beschäftigungsperspektive geleistet werden muss. Die Einstellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sollte auf Basis eines Tenure Track erfolgen, der den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedliche Karriereperspektiven eröffnet, ihnen aber den dauerhaften Verbleib an der Hochschule ermöglicht – unabhängig davon, ob die Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Die GEW fordert die Überwindung der Habilitation als einem – auch im internationalen Vergleich – nicht mehr zeitgemäßen Initiationsritus.

Dort, wo Lehrbeauftragte dauerhafte Lehraufgaben wahrnehmen, müssen diese in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Wer auf eigenen Wunsch, z. B. aufgrund einer hauptberuflichen Tätigkeit in einem anderen Bereich, nebenberuflich in der Lehre tätig sein will, sollte dies künftig in einem Vertragsverhältnis als freie Mitarbeiterin oder freier Mitarbeiter mit gesetzlichen Mindeststandards im Hinblick auf ange-

messene Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoption tun können. Auch Lehrbeauftragte sind als Hochschulmitglieder mit allen Rechten und Pflichten anzuerkennen.

Die GEW steht zum Grundsatz des Flächentarifvertrages für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und fordert die Ausdehnung des Geltungsbereichs auf alle Beschäftigtengruppen einschließlich der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftlichen Hilfskräfte und studentischen Beschäftigten. In diesem Rahmen tritt die GEW für wissenschaftsadäquate Regelungen ein, die den besonderen Anforderungen der Arbeit in Hochschule und Forschung Rechnung tragen. Die GEW fordert darüber hinaus ein einheitliches Arbeits- und Dienstrecht, das auch die Unterschiede zwischen Angestellten- und Beamtenstatus überwindet.

Die GEW fordert, dass die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in Verwaltung, Technik, Service und Beratung als unabdingbare wissenschaftsunterstützende und wissenschaftsnahe Dienstleistungen für die Erfüllung aller Aufgaben der Hochschulen anerkannt und aufgewertet wird. Diese Arbeit ist in Verantwortung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf Funktionsstellen mit unbefristeten Arbeitsverträgen zu organisieren. Die Aufwertung der Arbeit muss in einer Stärkung der Rechte von Personalvertretungen für diese Beschäftigtengruppen und in einer verbesserten und diskriminierungsfreien tariflichen Eingruppierung ihren Ausdruck finden.

### **Qualität von Lehre und Studium durch Partizipation entwickeln**

*Die GEW fordert eine Verbesserung der Qualität Lehre und Studium. Was Qualität ausmacht, kann nicht Top-down verordnet werden, sondern ist das Ergebnis eines partizipatorischen Prozesses, an dem Lehrende und Forschende, Studierende und Vertreterinnen und Vertreter der beruflichen Praxis einschließlich der Gewerkschaften zu beteiligen sind.*

An die Stelle der früheren Praxis der staatlichen Regelung und Genehmigung von Studiengängen und Curricula ist mit der Akkreditierung ein neues System der Qualitätssicherung getreten. Dessen Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen und die bisher gefundenen Lösungen können keineswegs befriedigen. Es besteht die Gefahr, dass unter dem Deckmantel der Qualitätsentwicklung in einer demokratiefreien Grauzone eine abgeschottete Bürokratie von Experten und Lobbyisten etabliert wird.

Die GEW hält dem entgegen: Was Qualität ist, lässt sich weder akademisch messen noch exekutiv dekretieren. Die Gütekriterien eines Studiums werden von den unterschiedlichen gesellschaftlichen Interessengruppen ebenso verschieden definiert wie von Lehrenden und Studierenden. Qualität ist ein politischer Begriff, dem Diskussions- und Aushandlungsprozesse zugrunde liegen. Ein System der Qualitätsentwicklung muss daher einerseits ergebnisoffen, dynamisch und korrekturfähig sein und andererseits die Partizipation der an Lehre und Studium eines Studiengangs beteiligten Gruppen sowie der beruflichen und gesellschaftlichen Praxisfelder, auf die das Studium zielt, ermöglichen. Qualitätsentwicklung kann die Verantwortung von demokratisch legitimierten politischen Entscheidungsträgern und Hochschulgremien nicht ersetzen, sondern muss diese vor allem unterstützen.

Die GEW unterstützt die Förderung einer internen Evaluation von Lehre und Studium, die auf der gleichberechtigten Kooperation von Lehrenden und Lernenden basiert. Auf diese Weise können Lernziele und Studienprogramme ständig reflektiert und weiterentwickelt werden. Die aktive Beteiligung an der Studienreform sollte als Bestandteil des Studiums und als Leistungsnachweis anerkannt werden.

Ein hochschulexternes Akkreditierungssystem kann im Hinblick auf die dezentrale Studienreform unterstützend wirken und dazu beitragen, hochschulübergreifende Mindeststandards auf fachlicher und studienorganisatorischer Ebene und damit die Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit des Hochschulsystems zu sichern. Am Akkreditierungsverfahren müssen Vertretungen beruflicher und gesellschaftlicher Interessengruppen ebenso mitwirken können wie Repräsentantinnen und Repräsentanten der akademischen Disziplinen.

## **Die Studierenden ins Zentrum rücken – Studium im Europäischen Hochschulraum reformieren**

*Die GEW unterstützt die Studienreform im Zuge des Bologna-Prozesses, wenn diese auf eine dauerhafte Berufsbefähigung der Absolventinnen und Absolventen abzielt, die Studierenden ins Zentrum von Studium und Lehre stellt, die Durchlässigkeit im Bildungssystem fördert und die soziale Dimension von Mobilität im Europäischen Hochschulraum stärkt.*

Die Bilanz der Studienreform im Zuge des Bologna-Prozesses ist insgesamt negativ. Zehn Jahre nach der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung stellt die Bildungsgewerkschaft GEW fest: Von einem Europäischen Hochschulraum, der auf der Förderung der Internationalisierung von Forschung, Lehre und Studium der Erleichterung der grenzüberschreitenden Mobilität von Studierenden und Hochschulbeschäftigten sowie der Verbesserung von Qualität von Lehre und Studium beruht, sind wir weit entfernt. Die Mobilität zwischen den Hochschulen hat eher ab- und die Intransparenz des Hochschulsystems zugenommen. Lehrende und Studierende beklagen eine zunehmende, die wissenschaftliche Kreativität behindernde Verschulung und Entwissenschaftlichung des Studiums. Die Arbeitsbelastung sowohl der Studierenden als auch des Hochschulpersonals nimmt zu – Studierfreiheit und Studierbarkeit der neuen Studiengänge bleiben auf der Strecke. Leitbild der Studien-strukturereform in der „unternehmerischen Hochschule“ ist die bloße Anpassungsfähigkeit an wechselnde ökonomische Arbeitsmarktkonjunktoren im Sinne des von der europäischen Unternehmerlobby entwickelten Employability-Konzepts. Auf den Bologna-Prozess werden restriktive bildungsökonomische Zielsetzungen projiziert, die mit dem ursprünglichen Anliegen der Studienreform nichts zu tun haben: Einsparungen, Kapazitätsbegrenzungen und administrative Studienzeitverkürzungen.

Die GEW unterstützt den Aufbau eines Europäischen Hochschulraums, wenn dieser tatsächlich die Förderung der Internationalisierung von Forschung, Lehre und Studium, die Erleichterung der grenzüberschreitenden Mobilität von Studierenden und Hochschulbeschäftigten sowie die Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium vorantreibt. Ziel der Studienreform im Europäischen Hochschulraum muss eine dauerhafte Berufsfähigkeit im Sinne einer kritischen Reflexion der beruflichen und gesellschaftlichen Praxis sein. Maßstab für die Qualität eines Studiums ist der Erwerb selbstständiger wissenschaftlicher Urteils- und Handlungsfähigkeit.

Die GEW fordert die Aufhebung aller starren, inhaltlich nicht begründeten, zeitlichen Vorgaben für die Studienreform. Ein Hochschulstudium muss kreatives Lernen fördern und darf nicht auf ein prüfungsorientiertes formales Abfragewissen reduziert werden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Studienreform ist eine angemessene Personalausstattung der Studiengänge – mit Lehrenden ebenso wie mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Verwaltung und Management, Beratung, Service und Infrastruktur tätig sind. Die GEW fordert eine studierendenzentrierte Lehre, in deren Mittelpunkt wissenschaftliche Qualifizierung und kritische Auseinandersetzung mit den Gegenständen des Studienfachs sowie der Erwerb weiterer Kompetenzen stehen, welche die Studierenden in ihrer künftigen beruflichen und gesellschaftlichen Praxis benötigen. Dies ist weder mit Lern- und Prüfungsformen, die auf Wissensreproduktion und ein „teaching to the test“ setzen noch mit ständigem Prüfungsdruck vereinbar. Die GEW tritt stattdessen für Lehr- und Lernformen ein, die aktive Wissensaneignung, Selbstbestimmung und Kritikfähigkeit fördern, wie z.B. Projektstudium, forschendes Lernen und die Anerkennung autonomer Seminare.

Die Studienbestandteile müssen frei miteinander kombiniert werden können und die Durchlässigkeit des Bildungssystems fördern.

Der Zugang von Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen an Fachhochschulen zu universitären Masterstudiengängen sowie der Zugang von Mastern zur Promotion darf nicht von Institution abhängig gemacht werden, an der die Qualifikation erworben wird (Fachhochschule oder Universität), sondern ausschließlich von den erworbenen Kompetenzen. Die GEW fordert, dass die im Rahmen des Bologna-Prozesses reformierten Studiengänge den Bedürfnissen von Studentinnen und Studenten gleichermaßen gerecht werden. Gender-Aspekte müssen bei der Akkreditierung und Evaluation der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge eine zentrale Rolle spielen.

Die GEW fordert eine uneingeschränkte Durchlässigkeit der neuen Studienstrukturen: Weder Quote noch Note dürfen die Zulassung zum Masterstudium beschränken. Die Akzeptanz der neuen Bachelorstudiengänge bei den Studierenden und in der beruflichen Praxis muss von unten wachsen – sie kann nicht von oben verordnet werden. Wer unmittelbar nach dem Bachelorabschluss sein Studium fortsetzen möchte, sollte einen Rechtsanspruch auf Zulassung zu einem fachlich kompatiblen weiterführenden Masterstudiengang haben.

Die GEW fordert eine soziale Öffnung der Hochschule im Europäischen Hochschulraum. d. h. gleiche Chancen für alle - unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Identität.

Immer noch behindern zu viele Barrieren die grenzüberschreitende Mobilität von Studierenden und Hochschulbeschäftigten. Die GEW fordert daher ein Recht auf Mobilität im Europäischen Hochschulraum und die Stärkung der sozialen Dimension im Bologna-Prozess. Niemand darf dafür bestraft werden, im Ausland studieren, forschen oder lehren zu wollen. Hochschulbeschäftigte müssen ihre Ansprüche aus nationalen Sozialversicherungssystemen ins Ausland mitnehmen können. Dies ist auch die Voraussetzung für ausgeglichene Mobilitätsbewegungen innerhalb des Europäischen Hochschulraums und zwischen Europa und anderen Teilen der Welt – einen Brain Gain zu Lasten wirtschaftlich schwacher, aber bildungspolitisch aktiver Regionen darf es nicht geben.

### **Alle Lehrerinnen und Lehrer hochwertig ausbilden – Bildungswissenschaften stärken**

*Die GEW fordert eine gleichermaßen hochwertige und einheitlich lange Ausbildung für alle Lehrerinnen und Lehrer – unabhängig von Schulform und Schulstufe. Das lehrerbildende Studium muss an den Kompetenzen ausgerichtet werden, die Lehrerinnen und Lehrer für den Arbeitsplatz Schule von heute und morgen brauchen.*

Die Länder orientieren sich in der LehrerInnenbildung ganz überwiegend nach wie vor am anachronistischen Konzept einer statusorientierten und qualitativ entsprechend ungleich gewichteten Stufenlehrausbildung nach dem Motto „Kleine Kinder – kleines Studium, große Kinder – großes Studium“. Auf diese Weise wird das bildungspolitische Ziel einer stärkeren sozialen und kulturellen Integration durch die öffentliche Schule bereits durch den Zuschnitt des Studiums hintertrieben. Im Zuge der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in der LehrerInnenbildung werden von Bundesland zu Bundesland, ja von Hochschule zu Hochschule, immer neue Strukturen entwickelt, sodass ein föderaler Flickenteppich unterschiedlichster Modelle entstanden ist, der die Mobilität der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen weiter einschränkt.

Angesichts eines drohenden Mangels an Lehrerinnen und Lehrern sowie vor dem Hintergrund eines wachsenden pädagogischen Bedarfs in der wissensbasierten Gesellschaft müssen die bildungswissenschaftlichen Studiengänge, die für die pädagogischen Berufe ausbilden, gesellschaftlich gefördert und attraktiver werden. Der Bologna-Prozess könnte dabei die Chance bieten, das Studium innovativer zu gestalten. Voraussetzung sind bundeseinheitliche gemeinsame Standards, Durchlässigkeit und Vergleichbarkeit – auch durch eine einheitliche Studierendauer.

Die GEW fordert eine einheitlich lange, gleichermaßen hochwertige Ausbildung aller Lehrerinnen und Lehrer unabhängig von der Schulform und Schulstufe. Wer eine bessere Bildung

für unsere Kinder möchte, muss die Qualität der LehrerInnenbildung insgesamt steigern und das Studium an den Kompetenzen auszurichten, die Lehrerinnen und Lehrer für den Arbeitsplatz Schule von heute und morgen brauchen. So müssen angehende Lehrerinnen und Lehrer Unterschiede in den Schulklassen erkennen und produktiv mit ihnen umgehen lernen, sie müssen allen Schülerinnen und Schülern günstige Lern- und Entwicklungsbedingungen geben können, lebensbegleitendes Lernen muss Teil ihres beruflichen Selbstverständnisses werden.

Diese Anforderungen gelten für die Bildung aller Lehrerinnen und Lehrer gleichermaßen. Die LehrerInnenbildung muss daher fachlich, darf aber nicht qualitativ und zeitlich differenziert sein. Das heißt zugleich, dass das Studium mit dem Berufsziel Lehrerin oder Lehrer durchlässig mindestens bis zum Masterabschluss geführt wird. Während der gesamten Studienzeit müssen fachwissenschaftliche, erziehungswissenschaftliche und fachdidaktische Bestandteile grundsätzlich gleich gewichtet sowie schulpraktische Ausbildungsanteile integriert werden.

Die GEW fordert die Hochschulen auf, sich ihrer bildungspolitischen Verantwortung für die LehrerInnenbildung zu stellen und diese Aufgabe professioneller wahrzunehmen – u.a. durch die Einrichtung von fachbereichsübergreifenden Zentren für die LehrerInnenbildung, durch den Ausbau der Berufsfeld- und Bildungsforschung und durch eine bessere Zusammenarbeit mit anderen Trägern der Lehreraus- und -weiterbildung sowie Schulen.

Die GEW tritt perspektivisch für eine gemeinsame Bildung und Ausbildung aller Pädagoginnen und Pädagogen an den Hochschulen aus. Die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern soll künftig an den Hochschulen erfolgen. Dies setzt voraus, dass die frühkindliche Pädagogik an den Hochschulen ausgebaut wird.

### **Forschung als gesellschaftliche Aufgabe transparent gestalten**

*Die GEW befürwortet die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, fordert aber zugleich den Erhalt der institutionellen Einheit von Forschung und Lehre an den Hochschulen statt ihrer Desintegration. Die GEW fordert eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten nicht nur an Hochschulen, sondern auch an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen – unabhängig von deren Rechtsform. Die Forschungspolitik darf nicht noch stärker an Markt und Profit ausgerichtet werden, sondern muss zum Instrument der mittel- und langfristigen Zukunftsgestaltung werden, die zu einer gerechteren Verteilung von Arbeits- und Lebenschancen führt.*

Der Mainstream der Wissenschaftspolitik zielt auf eine Desintegration von Forschung und Lehre ab. Die Exzellenzinitiative kürt Universitäten, die sich durch Spitzenleistungen in der Forschung auszeichnen und diese durch zusätzliche Fördermittel für Graduiertenschulen, Exzellenz-Cluster und Zukunftskonzepte weiter ausbauen dürfen. Universitäten, die sich im Exzellenzwettbewerb nicht durchsetzen konnten, könnten ebenso wie Fachhochschulen in der Forschung auf lange Sicht auf der Strecke bleiben und zu „Lehrhochschulen“ mit geringerer Reputation werden. Gleichzeitig gibt es die Tendenz, die Professuren in Lehr- und Forschungsprofessuren aufzuteilen. Die gegenwärtige Förderung der Zusammenarbeit von Universitäten und Forschungseinrichtungen steht dem nur scheinbar entgegen: Für die Kooperation werden so genannte exzellente Kerne an Universitäten identifiziert, perspektivisch sogar aus der Gesamtuniversität organisatorisch herausgebrochen. Die Forschungseinrichtungen sollen von staatlicher Steuerung und Partizipation ihrer Beschäftigten „befreit“ und zu Forschungsunternehmen umstrukturiert werden.

Für die GEW steht fest: Forschung ist und bleibt eine grundständige Aufgabe der Hochschulen; Forschung und Lehre müssen eine institutionelle Einheit bilden. Die wissenschaftliche Ausbildung von Studierenden und die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist nur forschungsbasiert möglich. Daher wendet sich die GEW gegen Bestrebungen, Forschungsressourcen in ausgewählten Hochschulen und Hochschultypen, Fachbereichen und neu geschaffenen Exzellenzzentren zu konzentrieren. Eine Verschulung und Entwissenschaft-

lichung in den davon benachteiligten Bereichen wäre die Folge. Ebenso tritt die GEW der Auswanderung der Forschung aus den Hochschulen entgegen. Dem steht eine stärkere und gleichberechtigte Kooperation zwischen Hochschulforschung und eigenständig organisierter Forschung nicht entgegen, wenn diese nicht zu einer "Filetierung" der Hochschulen und einer organisatorischen Verselbstständigung forschungsstarker Hochschuleinrichtungen führt und wenn sich die Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe vollzieht.

Die GEW fordert einen Ausbau der Mitbestimmung des Personals an allen Forschungseinrichtungen – unabhängig von deren Rechtsform. In den Aufsichtsorganen der Forschungseinrichtungen sind die Beschäftigten paritätisch mit der Hälfte der Sitze und Stimmen zu beteiligen. Die Programmbeiräte sind mit Vertreterinnen und Vertretern gesellschaftlicher Interessen einschließlich der Gewerkschaften zu besetzen. Die Anwendung des „Tendenzschutzes“ gemäß Betriebsverfassungsgesetz ist in Frage zu stellen.

Da bereits die Wirtschafts- und Industrieforschung markt- und profitorientiert ist, haben Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine besondere Verantwortung dafür, ihre Forschung am gesellschaftlichen Bedarf zu orientieren sowie Grundlagenforschung zu betreiben. Eine ausreichende staatliche Grundfinanzierung der Forschung ist die Voraussetzung dafür, dass sich diese bei der Wahl ihrer Fragestellungen und Themen nicht vorrangig an den kurzfristigen Nutzenkalkülen hochschulexterner Abnehmer orientieren muss. Eine thematisch breit gestreute Forschungslandschaft ist die Grundlage für innovative Vielfalt im Studium. Gegen die Verengungen, die eine einseitig wettbewerbspolitische und wachstumsorientierte Forschungsförderung erzeugt, müssen Strukturen entwickelt werden, die durch interdisziplinäre Arbeitszusammenhänge einen Beitrag zur Bewältigung der gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Herausforderungen im 21. Jahrhundert leisten. Forschungspolitik muss zum Instrument der mittel- und langfristigen Zukunftsgestaltung werden, die zu einer gerechteren Verteilung von Arbeits- und Lebenschancen führt – im Gleichgewicht zwischen Mensch und Natur, Frauen und Männern, Nord und Süd, Ost und West, Kapital und Arbeit. Die GEW erwartet von Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Forschungsförderorganisationen sowie den einzelnen Forscherinnen und Forschern, dass sie die gesellschaftliche Verträglichkeit der Strukturen, in denen sie arbeiten, und die ethischen, sozialen, ökologischen und kulturellen Folgen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit stets reflektieren. Beschäftigte, die sich aus ethischen Gründen nicht an bedenklichen Forschungsvorhaben beteiligen können, dürfen davon keine Nachteile haben und müssen das Recht haben, die Öffentlichkeit zu informieren. Hochschulen und Forschungseinrichtungen müssen Forschungs- und Technologiefolgen systematisch erforschen und die Ergebnisse einer öffentlichen Diskussion zugänglich machen. Die Gesellschaft hat das Recht auf Transparenz der Forschung und die Veröffentlichung ihrer Ergebnisse. Dies gilt auch für die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen durchgeführte Drittmittel- und Auftragsforschung. Wie die Hochschulen müssen auch aus öffentlichen Mitteln finanzierte Forschungseinrichtungen ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft durch Rechenschaftslegung, Berichterstattung und Transparenz von Abläufen Rechnung tragen.

### **3.30 UN Sozialpakt endlich umsetzen**

Die Bildungsgewerkschaft GEW fordert hiermit die Bundesregierung auf, die sich aus dem UN-Pakt zur Wahrung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (kurz UN-Sozialpakt) ergebenden Verpflichtungen endlich zu erfüllen und umzusetzen.

Wir fordern die politisch Verantwortlichen hiermit auf, mit sofortiger Wirkung:

1. Gebühren für Bildung wie z.B. Studiengebühren, Schulgeld und KiTa-Gebühren abzuschaffen und zu ächten.
2. Eine staatlich finanzierte, elternunabhängige, herkunftsunabhängige, bedarfsdeckende, arbeitsfeste Grundsicherung mit automatischer Anpassung an evtl. Preissteigerungen einzu-

- richten. Diese ist als Vollzuschuss zu konzipieren, der nicht zurückgezahlt werden muss. Ganz so wie es Artikel 13 Abs. 2 e des UN-Sozialpaktes fordert.
3. Maßnahmen zu ergreifen, die die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessern.
  4. Maßnahmen zu ergreifen, die den Einfluss des sozialen Hintergrundes auf den Erfolg im Bildungssystem zurück drängen.
  5. Der Verantwortung für Bildung in der Gesellschaft nachzukommen. Dies bedeutet für die GEW, dass die Hochschulen aus dem erst künstlich geschaffenen Wettbewerb um staatliche Mittel herauszulösen und vom Staat aufgabengerecht zu finanzieren sind.

## **DS 15 Chancengleichheit im Europäischen Hochschulraum**

### **Für einen radikalen Kurswechsel im Bologna-Prozess**

#### **Appell des 26. Gewerkschaftstags der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)**

**an die 5. Bologna-Folgekonferenz am 28. und 29. April 2009 in Leuven und Louvain-la-Neuve**

**Nürnberg, 25.-29. April 2009**

Zehn Jahre nach der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung stellt die Bildungsgewerkschaft GEW fest, dass viele der in der Bologna-Erklärung von 1999 und auf den Folge-Konferenzen 2001 in Prag, 2003 in Berlin, 2005 in Bergen und 2007 in London formulierten Zielsetzungen nicht realisiert worden sind. Von einem Europäischen Hochschulraum, der auf der Förderung der Internationalisierung von Forschung, Lehre und Studium, der Erleichterung der grenzüberschreitenden Mobilität von Studierenden und Hochschulbeschäftigten sowie der Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium beruht, sind wir noch weit entfernt.

Die Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland und vielen anderen Unterzeichnerstaaten ist unbefriedigend:

- Statt Mobilität zu fördern und die Studienbedingungen zu verbessern, erschweren die neuen Studienstrukturen den Studienortwechsel und steigern in vielen Studiengängen die Abbrecherquoten. Für viele Bachelorstudiengänge ist der Nachweis der Berufsbefähigung noch nicht erbracht.
- Eine falsch verstandene Modularisierung führt zur Verschulung und Verdichtung des Studiums. Ein Übermaß an Prüfungen und Klausuren entmündigt die Studierenden und lässt keinen Platz mehr für Selbststudium, Projektstudium und forschendes Lernen – ganz zu schweigen vom politischen und kulturellen Engagement der Studierenden, das konstitutiv nicht nur für den Bildungsauftrag der Hochschulen, sondern für Zivilgesellschaft und Demokratie ist.
- Statt die Betreuung der Studierenden zu verbessern, führt die Umsetzung der Studienstrukturreform bei gleichbleibender oder sinkender personeller und finanzieller Ausstattung der Hochschulen zu einer höheren Arbeitsbelastung sowohl für das in Lehre und Verwaltung tätige Personal als auch für die Studierenden selbst. Das Übermaß an „Workload“ sorgt für Verdruss bei Lernenden und Lehrenden gleichermaßen.

Die GEW tritt daher für einen radikalen Kurswechsel im Bologna-Prozess ein. Sie fordert die in Leuven und Louvain-la-Neuve versammelten europäischen Bildungsministerinnen und Bildungsminister sowie die deutsche Kultusministerkonferenz und die Hochschulen auf, bei der Fortführung des Bologna-Prozesses auf die Umsetzung der folgenden Forderungen zu orientieren.

### **1. Die GEW fordert, die soziale Dimension des Bologna-Prozesses zu stärken. Sie fordert Chancengleichheit im Europäischen Hochschulraum.**

Die GEW fordert eine soziale Öffnung der Hochschulen im Europäischen Hochschulraum, d. h. gleiche Chancen für alle – unabhängig sozialer Herkunft, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Behinderung und sexueller Identität. Die Zusammensetzung von Studierendenschaft und Lehrkörper muss die Diversität der Bevölkerung widerspiegeln. Hierzu bedarf es eines bedarfs- und nachfragegerechten Ausbaus der Hochschulen und einer bedarfsdeckenden Ausbildungsförderung ohne Rückzahlungsverpflichtung ohne Altersgrenzen ab der Sekundarstufe II bis zum erfolgreichen Abschluss des Masterstudiums. Darüber hinaus ist der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigung zu fördern.

Die GEW fordert daher einen studiengebührenfreien Europäischen Hochschulraum. Sie fordert die Unterzeichnerstaaten der Bologna-Erklärung auf, die Realisierung des im Internationalen Pakts für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt) verbürgten Rechts auf Bildung im gesamten Europäischen Hochschulraum zu realisieren – auch dadurch, dass „der Hochschulunterricht auf jede geeignete Weise, insbesondere durch allmähliche Einführung der Unentgeltlichkeit, jedermann gleichermaßen entsprechend seinen Fähigkeiten zugänglich gemacht werden muss“ (Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe c UN-Sozialpakt).

Zur sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraums gehört eine leistungsfähige soziale Infrastruktur an allen Hochschulen. Die Hochschulen müssen familienfreundlich werden.

### **2. Die GEW fordert eine uneingeschränkte Durchlässigkeit beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium.**

Die Akzeptanz der neuen Bachelorstudiengänge bei den Studierenden, Lehrenden und in der beruflichen Praxis muss von unten wachsen – sie kann nicht von oben verordnet werden.

Die GEW fordert daher in konsekutiven Studienprogrammen eine uneingeschränkte Durchlässigkeit beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium. Weder Quote noch Note dürfen die Zulassung zum Masterstudium beschränken.

Absolventinnen und Absolventen eines Bachelorstudiengangs sollen selbstverständlich in den Arbeitsmarkt eintreten können, wenn sie dies wollen. Sie sollten auch die Möglichkeit haben, zu einem späteren Zeitpunkt mit ihrer beruflichen Erfahrung an die Hochschulen zurückzukehren und ein Masterstudium aufzunehmen.

### **3. Die GEW fordert mehr Flexibilität bei der Einführung der zweistufigen Studienstrukturen.**

Die flächendeckende Umstellung aller Studiengänge auf zweistufige Studienstrukturen wird in Deutschland und einer Reihe anderer europäischer Staaten bis 2010 nicht abgeschlossen sein. Einige Fachrichtungen sind schon heute sehr weit gekommen, andere stehen erst ganz am Anfang der Umstellung, in wieder anderen wird es für eine längere Übergangszeit ein Nebeneinander von neuen und traditionellen Studienstrukturen geben.

Nur eine Studienreform, die von der Überzeugung und Akzeptanz der Lehrenden, Lernenden und der beruflichen Praxis getragen ist, wird nachhaltigen Erfolg haben. Der Phase der Umstellung der Studienstruktur muss endlich eine Phase der inhaltlichen Studienreform folgen. Bereits umgestellte Studiengänge müssen weiter entwickelt werden. Für die Fortsetzung des Reformprozesses, der über 2010 hinaus weitergehen wird, muss daher der Grundsatz gel-

ten: Qualität geht vor Tempo. In diesem Sinne fordert die GEW eine Entschleunigung des Bologna-Prozesses.

Die GEW fordert Bund, Länder und Hochschulen auf, bei der Einführung der neuen Studiengänge in Deutschland die Flexibilität zu nutzen, die die Bologna-Erklärung zulässt: Bachelorstudiengänge können und sollten in vielen Fällen statt 180 Kreditpunkten (sechs Semester) 210 oder 240 Kreditpunkte (sieben oder acht Semester) umfassen.

#### **4. Die GEW fordert, für alle Studiengänge die Studierbarkeit und Studierfreiheit zu gewährleisten.**

Die GEW steht zum ursprünglichen Ziel der Modularisierung, die Orientierung an einzelnen Lehrveranstaltungen durch Studienbausteine zu ersetzen, welche durch komplexe Lernziele definiert sind. Dieses Ziel darf aber nicht im Gegensatz zur Studierbarkeit der neuen Studiengänge und zur Studierfreiheit der Studierenden stehen.

Die GEW spricht sich für ein Recht auf Teilzeitstudium aus.

Die GEW fordert, die Lehre in den Mittelpunkt der Hochschulen und die Studierenden ins Zentrum von Lehre und Studium zu stellen. Die Struktur von Studiengängen hat sich nicht am Stoff, den die Lehrenden in den Lernprozess einspeisen, sondern an den Lernergebnissen, die Studierende hervorbringen, zu orientieren. Die GEW fordert eine studierendenzentrierte Lehre, in deren Mittelpunkt wissenschaftliche Qualifizierung und kritische Auseinandersetzung mit den Gegenständen des Studienfachs sowie der Erwerb weiterer Kompetenzen stehen, welche die Studierenden in ihrer künftigen beruflichen und gesellschaftlichen Praxis benötigen.

Die GEW fordert die Geschlechtergerechtigkeit der neuen Studiengänge auf allen Ebenen. Studentinnen wie Studenten müssen in allen Studiengängen gefördert und an eine wissenschaftliche Laufbahn herangeführt werden. Die Erkenntnisse der Gender-Forschung sind sowohl in allen Studiengängen und Fachrichtungen zu verankern als auch zum Gegenstand spezieller Gender-Studiengänge zu machen.

Das Studium lässt sich nur dann als einen Prozess organisieren, in dem die Studierenden sich ihr Wissen nicht nur aktiv aneignen, sondern dieses selbstständig produzieren, wenn Lehr- und Lernformen diesen Anforderungen gerecht werden. Die GEW tritt daher für die Förderung innovativer Lehr- und Lernformen ein: Problemorientiertes Lernen ist die Voraussetzung dafür, Studium und Lehre an den in der beruflichen und gesellschaftlichen Praxis benötigten Kompetenzen auszurichten; im Projektstudium überwinden die Studierenden die scharfe Abgrenzung von Lehrveranstaltungen, Zeiteinheiten und Semester, lernen, im Team zusammenzuarbeiten und eigenständig Problemlösungen zu entwickeln; durch forschendes Lernen sind die Studierenden frühzeitig an die eigenständige Gestaltung des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses heranzuführen; die Anerkennung autonomer Seminare und Kleingruppen fördert das Innovationspotenzial von Studierenden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Studienreform ist eine angemessene Personalausstattung – mit Lehrenden ebenso mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Verwaltung, Management, Beratung, Service und Infrastruktur.

#### **5. Die GEW fordert, die Promotion nicht als dritten Abschnitt des Studiums, sondern als erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit zu organisieren.**

Die GEW erwartet von den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Konzepte für eine nachhaltige Entwicklung ihres Personals, die dem wachsenden Bedarf der wissensbasierten

Gesellschaft an forschungsqualifizierten Fachkräften gerecht werden. Sie müssen die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Personalstruktur tatsächlich durchsetzen und jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verlässliche Perspektiven im Rahmen planbarer Karrierewege geben.

Wie zuletzt der von der Bundesregierung vorgelegte „Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)“ zeigt, hat Deutschland dabei im internationalen Vergleich ein besonders großen Handlungsbedarf. Die GEW fordert, jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitiger die Möglichkeit zu geben, selbstständig forschen und lehren zu können. Tenure Tracks sollten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach Abschluss der Promotion die Perspektive eines dauerhaften Verbleibs im Wissenschaftssystem eröffnen. Die GEW fordert in Deutschland kurzfristig die Schaffung von 10.000 zusätzlichen Stellen mit Tenure Track für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch ein Bund-Länder-Programm.

Die GEW fordert eine bessere materielle Absicherung der Doktorandinnen und Doktoranden und eine bessere Strukturierung der Promotionsphase. Die Promotion ist nicht die letzte Phase des Studiums, sondern die erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit. Dem ist dadurch Rechnung zu tragen, dass für die Promotion ausreichend tarifvertraglich geschützte und sozialversicherungspflichtige Qualifikationsstellen bereitgestellt werden. Promovierenden sollten mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für eigenständige Qualifizierung eingeräumt werden. Die GEW ist gegen eine Verschulung, aber für eine bessere Strukturierung der Promotion und tritt daher für die Einrichtung von fächerübergreifenden Graduiertenzentren an den Hochschulen ein.

Die GEW fordert die Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen im Europäischen Hochschul- und Forschungsraum auf, die Empfehlungen der Europäischen Kommission für eine „Europäische Charta für Forscher“ und für einen „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ zu unterzeichnen und umzusetzen. Die GEW unterstützt die Forderung der Europäischen Kommission, mehr Stabilität in der Beschäftigung zu ermöglichen sowie Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es Forscherinnen und Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden.

#### **6. Die GEW fordert, die Berufsbefähigung der Studiengänge zu gewährleisten.**

Als wissenschaftliche Berufsausbildung hat ein Hochschulstudium beides zu leisten: sowohl Bildung als auch Ausbildung. Die Studierenden erwarten von den Hochschulen zu Recht, dass die von ihnen angebotenen Studiengänge berufsbefähigend sind. Berufsbefähigung darf aber nicht auf die verkürzte Vorstellung reduziert werden, ein Hochschulstudium habe in erster Linie unmittelbar beruflich verwertbare Fertigkeiten zu vermitteln. Insofern erteilt die GEW dem von der europäischen Unternehmerlobby entwickelten Begriff der „Employability“ eine Absage. Umgekehrt würden die Hochschulen ihren Aufgaben aber auch nicht gerecht, wenn sie völlig losgelöst von beruflichen Anforderungen an die Hochschulausbildung einen zweckfreien Wissenskanon vermitteln wollten.

Die GEW fordert die Berufsbefähigung des Studiums in der Weise, dass es einerseits auf die berufliche und gesellschaftliche Praxis Bezug nimmt und andererseits die Studierenden dafür qualifiziert, diese Praxis auf wissenschaftlicher Grundlage kritisch zu hinterfragen. Das Studium muss die Studierenden auch befähigen, die gesellschaftlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen der beruflichen Praxis sowie die Folgen der Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Praxis für Menschen und Umwelt kritisch zu reflektieren.

#### **7. Die GEW fordert für alle Studierenden und Hochschulbeschäftigten, einschließlich des wissenschaftlichen Nachwuchses und des technischen und Verwaltungspersonals,**

### ***Hindernisse bei der Gewährleistung eines Rechts auf Mobilität zu beseitigen.***

Niemand darf dafür bestraft werden, im Ausland studieren, forschen oder lehren zu wollen. Dies gilt für kurzfristige Auslandsaufenthalte im Rahmen eines Austauschprogramms ebenso wie für langfristige und dauerhafte Aufenthalte. Ebenso muss der Wechsel des Studie- oder Arbeitsorts die Grenzen der deutschen Bundesländer hinaus problemlos möglich sein.

Die Gewerkschaften erwarten von allen europäischen Hochschulen, die Lissabon-Konvention über die Anerkennung von Hochschulqualifikationen umzusetzen und den Rechtsanspruch aller Studierenden auf Anerkennung ihrer im Ausland erbrachten Studienleistungen und Hochschulabschlüsse zu erfüllen. Studierende müssen ihre Ausbildungsförderungsleistungen ins Ausland mitnehmen können und dort wie im Inland während des Studiums jobben dürfen. Jede Studentin und jeder Student muss es sich leisten können, einen Teil des Studiums im Ausland zu verbringen. Die GEW fordert Mobilitätsstipendien für mindestens ein Viertel aller Studierenden, die alle durch den Auslandsaufenthalt bedingten Mehrkosten vollständig decken.

Die GEW fordert die Hochschulen auf, ihre institutionelle Verantwortung für die Beratung und aktive Unterstützung sowohl von ins Land kommenden als auch von ins Ausland gehenden Beschäftigten wahrzunehmen. Sie fordert die Hochschulen und ihre Sitz-Kommunen auf, eine weltoffene Atmosphäre auf den Campi und in den Hochschulstädten zu garantieren, in der Fremdenfeindlichkeit keinen Platz hat.

Die GEW fordert die uneingeschränkte Mitnahmefähigkeit (Portabilität) von erworbenen Altersversorgungsansprüchen. Einmal erworbene Ansprüche mobiler Hochschulbeschäftigter dürfen unter keinen Umständen verfallen oder eingeschränkt werden. Das gilt auch für nicht zur EU gehörende Unterzeichnerstaaten der Bologna-Erklärung. Um für einzelne Staaten Nachteile aufgrund unausgewogener Mobilitätsbilanzen oder unterschiedlicher wirtschaftlicher Leistungsfähigkeiten zu vermeiden, sollten die EU und die weiteren Unterzeichnerstaaten der Bologna-Erklärung für einen fairen Lastenausgleich zwischen Outgoing- und Incoming-Ländern, leistungsstarken und leistungsschwachen Ländern sorgen.

Die GEW fordert die Reform der Karrierewege in Hochschule und Forschung dahin gehend, dass Lücken in der Altersversorgung vermieden werden. Das bedeutet, dass bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Stellen vor Stipendien gehen sollen, und, wo Stipendien im Einzelfall notwendig sind, auch für Stipendiatinnen und Stipendiaten ein wirksamer Sozialversicherungsschutz einschließlich einer Beitragszahlung zur Rentenversicherung gewährleistet werden muss. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind zu Gunsten von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen aufzulösen. Ausbildungs- und Studienzeiten müssen wieder in vollem Umfang als Beitragszeiten für die Rentenversicherung anerkannt werden.

Die GEW unterstützt die „Petition on Staff and Student Mobility“ der Bildungsinternationale (Education International – EI) und des europäischen Dachverbands der Studierendenvertretungen (European Students’ Union – ESU) und ruft ihre Mitglieder zur Unterzeichnung der Petition auf ([www.lets gocampaign.net](http://www.lets gocampaign.net)).

### ***8. Die GEW fordert die Weiterentwicklung des Europäischen Hochschulraums zu einem Europäischen Bildungsraum mit einem integrierten und durchlässigen tertiären Bildungsbereich.***

Die GEW fordert, die Abschottung der Universitäten von den Fachhochschulen und anderen Einrichtungen des tertiären Bildungsbereichs zu überwinden. Darüber hinaus ist im Rahmen eines Systems lebensbegleitenden Lernens sowohl der Übergang von der Hochschule zur Weiterbildung als auch der Übergang von der beruflichen Bildung zur Hochschule durchlässig zu sein.

siger zu gestalten. Absolventinnen und Absolventen beruflicher Ausbildungen soll nicht nur der Weg an die Hochschule offen stehen, darüber hinaus sind ihre in der beruflichen Bildung erbrachten Leistungen anzuerkennen.

Die GEW fordert die Integration der Qualifikationsrahmen für Hochschulabschlüsse im Rahmen des Bologna-Prozesses in die bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmen, um die internationale Mobilität in Europa und die Durchlässigkeit zu fördern sowie Gleichwertigkeit zwischen beruflichen und akademischen Bildungswegen sicher zu stellen.

**9. Die GEW fordert, dass alle Verfahren der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung im Europäischen Hochschulraum als partizipatorisch und transparent organisiert werden.**

Was im Einzelnen die Qualität eines Studiengangs ausmacht, kann nicht autokratisch dekretiert werden – weder von der Kultusbürokratie noch von den wissenschaftlichen Fachvertretern an den Hochschulen. Qualitätsentwicklung ist vielmehr als ein partizipatorischer Aushandlungsprozess zu verstehen, an dem sowohl die Studierenden als auch die Lehrenden und die berufliche Praxis zu beteiligen sind. Die berufliche Praxis muss dabei von beiden Seiten repräsentiert werden: sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Gewerkschaften als Vertreterinnen der Beschäftigten.

Die GEW und die anderen in Education International zusammengeschlossenen Bildungsgewerkschaften sind dabei in doppelter Hinsicht gefragt. Sie repräsentieren zum einen Beschäftigten in der beruflichen Praxis von Bildung, Erziehung, Jugendhilfe, Sozialarbeit, Weiterbildung und Wissenschaft. Zum anderen organisieren sie die Lehrenden an den Hochschulen und damit diejenigen, die vor Ort in den Studiengängen die Lehre und die Studienreform schultern. Die GEW fordert daher die Unterzeichnerstaaten der Bologna-Erklärung auf, die Bildungsinternationale auf europäischer Ebene und ihre Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene als Vertretungen der beruflichen Praxis und der Hochschulbeschäftigten und damit als Stakeholder im Europäischen Hochschulraum zu akzeptieren und mit Sitz und Stimme in den Willenbildungs- und Entscheidungsgremien des Bologna-Prozesses sowie der Qualitätsentwicklung (Akkreditierungsräte) zu beteiligen.

## **DS 50 Unterstützung des Bildungstreik 2009**

Höchste Zeit für eine Kehrtwende in der Bildungspolitik – Schülerinnen und Schüler, Studierende und Beschäftigte an Schulen und Hochschulen gemeinsam gegen die Bildungskatastrophe

Es ist was faul im deutschen Bundesstaat. Schulen, Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen sind chronisch unterfinanziert. Während über Nacht hunderte Milliarden Euro für die Rettung der Banken und der Automobilindustrie mobilisiert werden konnten, tun sich Bund und Länder aber schwer, wenn es um die dringend erforderlichen Zukunftsinvestitionen in die Bildung geht. Junge Menschen werden durch Chancenungleichheit und fehlende Ausbildungs- und Studienplätze ihrer Zukunftschancen beraubt. Jeder zehnte Jugendliche verlässt die Schule ohne Abschluss, einer von drei Jugendlichen mit Migrationshintergrund bekommt keinen Ausbildungsplatz. Kinder aus bildungsfernen und einkommensarmen Familien sind an den Hochschulen deutlich unterrepräsentiert. Statt die Qualität von Lehre und Studium zu verbessern und Mobilität zu erleichtern, führt die Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland zum Gegenteil. Schulen und Hochschulen werden Markt und Wettbewerb ausgesetzt und zu Bildungs-Unternehmen umstrukturiert. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der im Bildungsbereich Beschäftigten werden flexibilisiert und dereguliert.

liert – darunter leiden die Qualität der Bildung und die Attraktivität der anspruchsvollen Berufe in Bildung und Wissenschaft.

Damit muss endlich Schluss sein. Es ist höchste Zeit für eine Kehrtwende in der Bildungspolitik, die Bildungsarmut bekämpft, Chancengleichheit herstellt und gute Bildung für alle gewährleistet.

Die GEW fordert daher:

- eine drastische Verbesserung der Finanzierung der Bildungseinrichtungen – nicht trotz, sondern wegen der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise. Investitionen in die Bildungseinrichtungen und in die Zukunftschancen junger Menschen sind das beste Konjunkturprogramm. Die GEW fordert daher, dass mindestens acht Prozent des Bruttoinlandsprodukts in die Bildung investiert werden, das sind zusätzlich 43 Milliarden Euro jährlich.
- Chancengleichheit für alle jungen Menschen – durch die Realisierung eines Rechtsanspruchs für alle Kinder auf einen Platz in einer Kita oder Krippe, durch eine gute Schule für alle, die die Auslese der Kinder stoppt und ihre individuelle Förderung gewährleistet, durch eine leistungsfähige Kindergrundsicherung bzw. Ausbildungsförderung und die Abschaffung aller Bildungsgebühren von der Kita bis zur Uni.
- einen radikalen Kurswechsel im Bologna-Prozess, der die soziale Dimension des europäischen Hochschulraums stärkt, die uneingeschränkte Durchlässigkeit beim Übergang vom Bachelor zum Master gewährleistet, die Studierfreiheit sichert, die Mobilität im nationalen und internationalen Rahmen fördert und die Qualität von Lehre und Studium verbessert
- Innovation durch Partizipation in Schulen, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen statt Autonomie durch Autokratie – durch einen Ausbau der Mitbestimmungs- und Selbstverwaltungsrechte von Studierenden, Schülerinnen und Schülern sowie Beschäftigten und durch die Sicherung und den Ausbau der staatlichen Verantwortung für das Bildungswesen.
- Eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der an den Bildungseinrichtungen Beschäftigten – durch tariflich geregelte, sozial abgesicherte und angemessen vergütete Beschäftigungsverhältnisse für alle Kolleginnen und Kollegen an Schulen, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen. Die Qualität der Bildung und die Qualität der Arbeit sind zwei Seiten einer Medaille!

Es ist höchste Zeit für eine Protestbewegung, in der Studierende, Schülerinnen und Schüler gemeinsam mit Lehrkräften, Pädagoginnen und Pädagogen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und allen anderen im Bildungsbereich Beschäftigten an einem Strang ziehen, um den Forderungen nach einer Kehrtwende in der Bildungspolitik Nachdruck zu verleihen. Gemeinsam gegen die Bildungskatastrophe – für gute Bildung und gute Arbeit!

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, die Beschäftigte in allen Bildungseinrichtungen von der Kita bis zur Uni sowie Studierende organisiert, unterstützt daher den nachfolgenden Aufruf zum Bildungsstreik 2009.

### **Aufruf zum Bildungsstreik 2009**

Die derzeitigen Zustände und Entwicklungen im Bildungssystem sind nicht weiter hinnehmbar! Weltweit sind Umstrukturierungen aller Lebensbereiche nicht mehr gemeinwohlorientiert, sondern den so genannten Gesetzen des Marktes unterworfen.

Seit ein paar Jahren ist auch das Bildungssystem in den Fokus solcher "Reformen" geraten: Bildungsgebühren und die Privatisierung treffen uns alle! Die Finanz- und Wirtschaftskrise zeigt deutlich, dass die Auswirkungen wettbewerbsorientierter Entscheidungskriterien verheerend sind. In vielen Ländern protestieren Menschen dagegen, so z.B. in Mexiko, Spanien, Ita-

lien, Frankreich und Griechenland. In diesem internationalen Zusammenhang steht der Bildungsstreik 2009.

Der anhaltende Protest gegen Studiengebühren und Sozialabbau in den letzten Jahren hat bei den Verantwortlichen in Medien, Wirtschaft und Politik zu wenig Wirkung gezeigt. Deswegen rufen wir nun dazu auf, unsere demokratischen Rechte in Form eines bundesweiten Bildungsstreiks wahrzunehmen. Hier werden pluralistische Aktionsformen (Demonstrationen, Blockaden, Besetzungen etc.) ihren Platz finden. Während einer bundesweiten Aktionswoche vom 15.-21.06.2009 werden wir gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern im gesamten Bundesgebiet demonstrieren. Wir suchen das Bündnis mit vielen gesellschaftlichen Gruppen, wie Gewerkschaften und sozialen Bewegungen, die wir ausdrücklich einladen, mit uns zu protestieren, denn wir sind überall mit der gleichen Politik konfrontiert: an der Hochschule, in den Schulen und im Betrieb.

Ziel des Bildungsstreiks ist es, eine Diskussion zur Zukunft des Bildungssystems anzuregen. Des Weiteren sollen Möglichkeiten einer fortschrittlichen und emanzipatorischen Bildungs- und Gesellschaftspolitik aufgezeigt und durchgesetzt werden. Dem Einfluss der maßgeblichen politischen und ökonomischen Interessen im Bildungsbereich setzen wir unsere Alternativen entgegen:

selbstbestimmtes Lernen und Leben statt starrem Zeitrahmen, Leistungsdruck und Konkurrenzdruck,

freier Bildungszugang und Abschaffung von sämtlichen Bildungsgebühren wie Studiengebühren, Ausbildungsgebühren und Kita-Gebühren,

öffentliche Finanzierung des Bildungssystems ohne Einflussnahme der Wirtschaft unter anderem auf Lehrinhalte, Studienstrukturen und Stellenvergabe und

Demokratisierung und Stärkung der Mit- und Selbstverwaltung in allen Bildungseinrichtungen.

Wir, die Projektgruppe Bildungsstreik 2009, rufen zur Bildung regionaler und lokaler Bündnisse auf. Bringt euch in unsere bundesweiten Planungen ein: Ein anderes Bildungssystem ist möglich – und dringend nötig!

Projektgruppe Bildungsstreik 2009

Kontakt: [www.bildungsstreik2009.de](http://www.bildungsstreik2009.de) [info@bildungsstreik2009.de](mailto:info@bildungsstreik2009.de)

## **4. Satzung**

### **4.1 § 3 Anpassung der GEW-Satzung an die Vorgaben des AGG und Neustrukturierung**

§ 3 erhält folgende Fassung:

§ 3 Zweck und Aufgabe der GEW sind:

- a) Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder,
- b) Förderung von Erziehung und Wissenschaft,
- c) Ausbau und interkulturelle Öffnung der in den Diensten von Erziehung und Wissenschaft stehenden Einrichtungen,
- d) Ausbau der Geschlechterdemokratie,
- e) Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung.

### **4.2 § 6 Organisationsbereich**

§ 6 erhält folgende Fassung:

§ 6

1. Der Organisationsbereich der GEW umfasst

- a) die Beschäftigten in pädagogischen und sozialpädagogischen Berufen,
- b) Angehörige von Hochschulen und Forschungseinrichtungen,
- c) Beschäftigte in privaten Bildungseinrichtungen

2. In ihrem Bereich ist die GEW zuständig für die ihr im Rahmen des DGB zufallenden Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Beamtinnen und Beamte und nicht betriebsgebundene Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dies gilt auch für die in diesen Bereichen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Arbeitnehmerüberlassungen (Leiharbeit).

Die Zuständigkeit der GEW erstreckt sich auch auf Arbeitslose, Rentnerinnen und Rentner sowie Ruheständlerinnen und Ruheständler aus ihrem Organisationsbereich. Die GEW anerkennt die satzungsrechtliche Funktion des DGB zur Klärung von Organisationszugehörigkeiten zwischen dessen Mitgliedsgewerkschaften.

3. Studierende, die ein Studienfach studieren, das eine spätere Tätigkeit im Organisationsbereich der GEW ermöglicht, oder eine Tätigkeit in diesem Bereich anstreben, werden als Mitglieder aufgenommen. Das Weitere regelt der Hauptvorstand.

4. Angehörige dieser Berufe werden aufgenommen. Das Bekenntnis zur UN-Menschenrechtskonvention, zu den Grundrechten des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland und

den verfassungsrechtlichen Grundprinzipien des Art. 20 GG ist hierbei unerlässliche Voraussetzung.

5. Natürliche und juristische Personen können die fördernde Mitgliedschaft erhalten. Der Hauptvorstand erlässt darüber Richtlinien.

6. Die GEW-Mitglieder organisieren sich in dem Landesverband, in dessen Bereich sich die Beschäftigungsstelle (Dienststelle) befindet. Ausnahmen können die Landesverbände regeln.

### **4.3 § 13 Gewerkschaftstag**

§ 13 Gewerkschaftstag  
wird wie folgt geändert:

Pkt. 1 wird ergänzt um

f) mindestens eine Delegierte/ein Delegierter je Landesverband aus dem Bereich des Landesausschusses der Seniorinnen und Senioren

Pkt. 2 erhält folgende Fassung:

2. Jeder Landesverband erhält mindestens vier Delegierte, jede Arbeitsgruppe erhält eine Delegierte bzw. einen Delegierten je angefangene 500 Mitglieder. Die übrigen Delegierten werden von den Landesverbänden im Verhältnis zur Zahl derjenigen ihrer ordentlichen Mitglieder gewählt, für die sie in den letzten vier Quartalen Beiträge abgeführt haben.

Unter den Delegierten der Landesverbände müssen die vier Organisationsbereiche "Schule", "Jugendhilfe und Sozialarbeit", "Hochschule und Forschung" und "Berufliche Bildung und Weiterbildung" vertreten sein.

## **5. Organisation**

### **5.1 Grundsätze der Haushaltspolitik**

#### **I. Beitragsaufteilung**

1. Der auf den DGB entfallende Beitragsanteil beträgt 12 % des gesamten Beitragsaufkommens (ohne arbeitslose Mitglieder) plus 0,05 EUR pro Mitglied für den Solidaritätsfonds.
2. Der an den Kampf- und Unterstützungsfonds abzuführende Beitragsanteil beträgt 1 % des Gesamtbeitragsaufkommens.
3. Der für den Rechtsschutz abzuführende Beitragsanteil beträgt 5,5 % des Gesamtbeitragsaufkommens.
4. Der für Gemeinschaftsaufgaben abzuführende Beitragsanteil beträgt 4,8 %, davon für die:
  - 4.1. Unterstützung von Landesverbänden (Länderfinanzausgleich) 3,3 %
  - 4.2. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 1,5 %Voraussetzung für den Erhalt dieser Zahlungen ist die Erfüllung der Verpflichtung zur Transparenz gemäß Punkt I.8.
5. Der auf den Hauptvorstand entfallende Beitragsanteil beträgt 18 % der Beitragseinnahmen (ohne bundesunmittelbare Mitglieder).
6. An die Max-Traeger-Stiftung werden monatlich pro Mitglied (ohne arbeitslose/studentische Mitglieder) 0,06 EUR abgeführt.
7. Die verbleibenden Beitragsanteile stehen den Landesverbänden zur Verfügung.
8. Die Landesverbände sind verpflichtet, ihre finanziellen Planungen und Entscheidungen transparent zu machen. Gegenüber dem Hauptvorstand und den anderen Landesverbänden veröffentlichen sie ihre Haushaltspläne, ihre Stellenpläne sowie ihre Jahresabschlüsse.

#### **II. Gemeinschaftsaufgaben und Organisationsentwicklung**

##### **1.1. Unterstützung von Landesverbänden (Länderfinanzausgleich)**

Aus den Mitteln des Länderfinanzausgleiches werden struktur- und finanzschwache Landesverbände unterstützt.

Finanzschwache Landesverbände sind gekennzeichnet durch ein jährliches Beitragsaufkommen von unter einer Million Euro. Dazu gehören im Einzelnen:

- Bremen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Saarland

Strukturschwache Landesverbände sind gekennzeichnet durch ein ungünstiges Verhältnis der Beitragseinnahmen zur Größe des jeweiligen Bundeslandes. Dazu gehören im Einzelnen:

- Bayern
- Brandenburg
- Rheinland-Pfalz
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Schleswig-Holstein
- Thüringen

Über die Verteilung der finanziellen Mittel entscheidet der HV auf Vorschlag der betroffenen Landesverbände.

Der HV wird beauftragt, bis zum nächsten Gewerkschaftstag Konzepte zu erarbeiten mit dem Ziel, sowohl die Anzahl der unterstützten Landesverbände als auch das Unterstützungsvolumen zu reduzieren. Es sollen Vorschläge entwickelt werden, um z.B. Synergieeffekte im Bereich der Verwaltung der Landesverbände auszunutzen.

## 1.2. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Organisation, Finanzierung und Konzeption der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit erfolgt nach folgenden Grundsätzen:

Die entsprechend Punkt I.4.2. zur Verfügung stehenden Mittel werden wie folgt eingesetzt:

- 25 % für die Koordination und für zentrale Aufgaben beim Hauptvorstand (Personal und Sachmittel)
- 75 % für die dezentralen Maßnahmen in den Landesverbänden (Personal und Sachmittel)

Über die Verwendung der Mittel entscheiden die für den jeweiligen Haushalt zuständigen Gremien des Bundes und der Länder.

Diese Mittel sind zweckgebunden zu verwenden. Dem Hauptvorstand gegenüber muss Nachweis geführt werden.

Der Hauptvorstand und die Landesverbände sind zur Kooperation verpflichtet.

## 2. Prozess zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der GEW

Für die Umsetzung, Begleitung und Durchführung dieses Prozesses werden jährlich 0,5 % des Gesamtbeitragsaufkommens zur Verfügung gestellt.

Diese Mittel werden zu gleichen Teilen in den Haushalten des Hauptvorstandes und der Landesverbände eingestellt und entsprechend der inhaltlichen Beschlüsse eingesetzt.

## **III. Finanzierung des Rechtsschutzes**

1. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz ist eine gemeinsame Aufgabe aller Gliederungen der GEW. Sie umfasst die Leistungen der Landesverbände für die Arbeit der Landesrechtsschutzstellen, die Leistungen des Hauptvorstandes für die Arbeit der Bundesstelle für Rechtsschutz (inkl. Geschäftsstelle), für die externe Rechtsvertretung, für die zu übernehmenden Kosten der Gegenseite, für die Gerichtskosten und für notwendige weitere Verfahrenskosten.
2. Die Finanzierung des Aufwandes für die Landesrechtsschutzstellen und die Bundesrechtsschutzstelle wird in den jeweiligen Haushalten geregelt. Dazu erhalten die Landesverbände und der Hauptvorstand insgesamt 2,0 % des Gesamtbeitragsaufkommens als Zuschuss (vergleiche I.3.).  
Dieser Gesamtbetrag entspricht 16 Anteilen, wovon 13 Landesverbände und der Hauptvorstand je einen vollen Anteil, der Landesverband Saarland einen halben Anteil, und die Landesverbände Bremen und Mecklenburg-Vorpommern je einen dreiviertel Anteil erhalten.
3. Die Finanzierung der Kosten für externe Rechtsvertretung, die zu übernehmenden Kosten der Gegenseite, die Gerichtskosten und die notwendigen weiteren Verfahrenskosten (z. B. Rechtsgutachten) erfolgt durch einen Rechtsschutzfonds, der im Rahmen des Haushaltes des Hauptvorstands separat geführt wird. Die Rechtsschutzrückstellung ist Bestandteil dieses Fonds. Die Zuflüsse dieses Rechtsschutzfonds setzen sich wie folgt zusammen:
  - 3.1. 3,5 % des Gesamtbeitragsaufkommens (nach I.3.)
  - 3.2. Zinserträge aus der Anlage der Rechtsschutzrückstellung
  - 3.3. Rechtspolitische Umlage der Gewerkschaften
4. Nicht verbrauchte Mittel nach den Ziffern 3.1. - 3.3. werden der Rechtsschutzrückstellung zugeführt. Reichen die Mittel gemäß Ziffer 3.1. bis 3.3. zur Finanzierung nicht aus, so erfolgt die Deckung aus der Rechtsschutzrückstellung.
5. Aufwendungen, die in direktem Zusammenhang mit dem Rechtsschutz stehen, jedoch über Ziffer 3 hinausgehen, können in Ausnahmefällen aus dem Rechtsschutzfonds finanziert werden. Dazu bedarf es einer Zweidrittelmehrheit des Hauptvorstandes.

6. Die wirtschaftliche Verwendung der Mittel für den Rechtsschutz ist im Interesse der Gesamtorganisation sicherzustellen. Die auf der Grundlage ausführlicher Analysenwerte aus der Rechtsschutzdatenbank entwickelten und durch den HV beschlossenen Steuerungselemente sind - bis auf die gesondert zu genehmigenden Ausnahmen - einzuhalten. Die Bundesstelle für Rechtsschutz überwacht die Einhaltung der Steuerungselemente und berichtet dem HV jährlich über die Entwicklung des Rechtsschutzes und der Rechtsschutzkosten sowie über die Wirksamkeit der entwickelten Steuerungselemente.

#### **IV. Kampf- und Unterstützungsfonds**

1. Zum Zwecke der Finanzierung von Tarifvorhaben und Vorhaben zu koalitionsrechtlichen Vereinbarungen und Verträgen zugunsten Dritter einschließlich darauf ausgerichteter Aktionen und Arbeitskämpfe wird ein Kampf- und Unterstützungsfonds unterhalten.
2. Die Zuführung wird gemäß Ziffer I/2 geregelt.
3. Die Entnahme von Mitteln aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds für Maßnahmen gemäß Ziffer IV/1 erfolgt gemäß einer durch den Hauptvorstand mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder zu beschließenden Richtlinie. Über Ausnahmen der Zweckbestimmung entscheidet der Hauptvorstand ebenfalls mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder.
4. Beschlüsse des Gewerkschaftstages zur Entnahme von Mitteln aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds bleiben von diesen Grundsätzen unberührt.

#### **V. Haushalt**

1. Gemäß diesen Grundsätzen der Haushaltspolitik und der Haushalts- und Kassenordnung beschließt der Hauptvorstand den Jahreshaushalt
2. Die Personalkosten beim Hauptvorstand - mit Ausnahme der Personalstellen, die aus den Gemeinschaftsaufgaben erwachsen, sollen nicht mehr als 50 % der anteiligen Beitragseinnahmen betragen.
3. Der Stellenplan ist Anlage zum Haushalt.

#### **VI. Inkrafttreten**

Soweit nichts anderes angegeben ist, treten diese Grundsätze zum 1.1.2010 in Kraft.

## **5.2 Prozess zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der GEW**

1. Zur Durchsetzung der tarif- und beamtenrechtlichen sowie bildungspolitischen Interessen und Forderungen der Mitglieder der GEW ist es von grundsätzlicher Bedeutung, den Organisationsgrad in den Bildungseinrichtungen und die Durchsetzungsfähigkeit der GEW deutlich zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang wird der Hauptvorstand beauftragt, in Vorbereitung des Gewerkschaftstages 2013 der GEW einen Vorschlag zur inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der Gesamtorganisation zu erarbeiten und dem Gewerkschaftstag zur Beschlussfassung vorzulegen. Der KOVO koordiniert und vernetzt diesen Prozess.

2. Die Schwerpunkte des Veränderungsprozesses bestehen u. a. in folgenden Grundsätzen seiner Ausgestaltung:

Die finanziellen und personellen Ressourcen der Organisation werden schwerpunktmäßig in folgenden Handlungsfeldern der gewerkschaftlichen Arbeit eingesetzt:

Tarif- und beamtenrechtliche Interessenvertretung der Mitglieder.

Bildungspolitische und professionsorientierte Interessenvertretung der Mitglieder und die Entwicklung und Vertretung gewerkschaftlicher Positionen für den Bildungsbereich.

Der Mitgliederbindung und der Gewinnung neuer Mitglieder.

Ehrenamtliche Funktionärsarbeit muss gestärkt werden.

Diese Handlungsfelder werden geschlechterpolitisch bearbeitet.

Im Zusammenhang mit dem effektiven Einsatz der personellen und finanziellen Ressourcen der Organisation wird eine Zielsteuerung eingeführt. Die Einführung der Zielsteuerung des Einsatzes der Ressourcen umfasst die Prozesse der Entscheidung und Festlegung der politischen Schwerpunktsetzungen, der Erarbeitung entsprechender Konzeptionen zur Umsetzung der Schwerpunktsetzungen, deren gemeinsame Umsetzung sowie die Evaluierung der Ergebnisse und des Prozesses.

Der Prozess zur Erreichung der zu beschließenden Ziele wird zwischen den Beteiligten transparent und kollegial in gemeinsamen Zielvereinbarungen (z. B. Hauptvorstand - Landesverbände) entwickelt und ausgestaltet.

In diesem Prozess werden neue Kooperationsformen innerhalb des Hauptvorstandes, zwischen dem Hauptvorstand und Landesverbänden bzw. zwischen Landesverbänden erarbeitet und erprobt.

3. Für die Umsetzung, Begleitung und Durchführung dieses Prozesses werden insgesamt 0,5 % des Gesamtbeitragsaufkommens der Organisationen zur Verfügung gestellt. Diese Mittel werden zu gleichen Teilen in den Haushalten des Hauptvorstandes und der Landesverbände eingestellt und entsprechend Punkt 2 eingesetzt.

### **5.3 „Die Zukunftsfähigkeit der GEW sichern“ Mitglieder werben und binden – den Generationenwechsel in der GEW gestalten**

1. In den Jahren 2009 bis 2013 werden Projektmittel in Höhe von insgesamt bis zu 2,0 Millionen Euro, verteilt auf die Mitgliederwerbung und -bindung und den Generationenwechsel bei Funktionärinnen und Funktionären, aus dem Kampffonds zur Verfügung gestellt. Der mögliche Wegfall der Abgabe an den DGB Soli-Fonds wird in voller Höhe dem Betrag für Mitgliederwerbung und -bindung zugeführt. Die Entnahme aus dem Kampfund Unterstützungsfonds wird entsprechend vermindert. Die weitere Umsetzung beschließt der Hauptvorstand. Die bis dahin vorliegenden Erfahrungen über die Wirksamkeit entsprechender Projekte sowie ihrer Vorbereitung und Begleitung fließen in die Umsetzung ein. Sie werden bezüglich quantitativer (Mitgliederentwicklung) und qualitativer (strukturelle und organisatorische) Erfolge bewertet und sind Grundlage für die Kriterien zur Vergabe der Mittel.

2. Die Vergabe der Mittel wird insbesondere zum Ausbau direkter Kontakte zu Mitgliedern und potenziellen Mitgliedern, für Maßnahmen zur Erhöhung der personellen Präsenz in Einrichtungen der Lehrer/-innen und Erzieher/innenbildung, in Schulen und Hochschulen, Kindertageseinrichtungen und Betrieben der Weiterbildung sowie von der Schaffung von Beteiligungsmöglichkeiten abhängig gemacht.

3. Der Hauptvorstand koordiniert den Austausch zwischen den Projekten der Landesverbände und evaluiert die Projekte. Der Hauptvorstand wird beauftragt, dem nächsten Gewerkschaftstag ein Konzept zu Mitgliederentwicklung und Mitgliederbindung sowie zur Gestaltung des Generationenwechsels vorzulegen, das nicht durch Mittel aus dem Kampf- und Unterstützungsfonds finanziert wird.

## **5.10 Die GEW für junge Frauen noch attraktiver machen**

1. Als Beiträge zum weiteren Ausbau der Geschlechterdemokratie (vgl. § 3 Satzung der GEW) werden die folgenden Maßnahmen im Sinne von „best practice“-Beispielen vorgeschlagen:
  - die Selbstorganisation von jungen Frauen in der GEW unterstützen, z.B. durch das Einsetzen der Handreichung „Junge Frauen in der GEW“ in der Praxis,
  - jährliche workshops zum Austausch von Jung und Alt („Generationendialog in der Frauenpolitik“) durchführen mit dem Ziel, die Traditionen und Anliegen der GEW-Frauenpolitik kennen zu lernen und fruchtbar werden zu lassen sowie die derzeitigen Lebenssituationen und Interessen von jungen Frauen zu verstehen, aufzugreifen und wirksam werden zu lassen,
  - professionelles Mentoring im Rahmen der Organisationsentwicklung organisieren mit dem Ziel der nachhaltigen Organisierung und Sicherung von Entwicklungschancen von jungen Frauen,
  - Empowerment-Seminare für junge Frauen zur gezielten Berufswegeplanung und Entwicklung als GEW-Funktionärinnen anbieten,
  - einen Haushaltstitel zur Finanzierung der Kinderbetreuung zur Erleichterung der Teilnahme an allen GEW-Sitzungen/-Konferenzen/ (Fortbildungs-) Veranstaltungen in GEW-Haushalten als allgemeine Aufgabe vorsehen,
  - Bildungsbausteine für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen,
  - Regelungen in die GEW-Satzungen aufnehmen zu
    - reservierten Plätzen für Frauen bei gleichen Funktionen (z.B. Delegierte etc.) entsprechend ihrem Mitgliederanteil,
    - Team-Leitungen von gewerkschaftlichen Gremien.
2. Der Gewerkschaftstag empfiehlt, die genannten Maßnahmen möglichst in allen entsprechenden Untergliederungen umzusetzen. In jedem Landesverband werden mindestens zwei der genannten Maßnahmen verbindlich durchgeführt.
3. Die GEW Bund erstellt - nach Männer- und Frauenanteilen aufgeschlüsselte - Statistiken: jährlich: Statistiken über die Besetzung von ehren- und hauptamtlichen Funktionen als Ergänzung zu den „Informationen zum Mitgliederbestand der GEW“, alle vier Jahre (jeweils vor dem Gewerkschaftstag): einen analytischen Teil zum Stand der bisher erreichten Geschlechterdemokratie mit konkreten Schlussfolgerungen für weitere wirksame Schritte als Ergänzung zur „Ist-Analyse zur Partizipation von Frauen und Männern in der GEW“.
4. Die GEW schafft Möglichkeiten zur Diskussion über Quoten zur Herstellung der Geschlechterdemokratie in der GEW.

## **5.11 Umsetzung des Beschlusses "Interkulturelle Öffnung der GEW"**

Die interkulturelle Kompetenz innerhalb der GEW und in den Arbeitsbereichen der Mitglieder soll durch folgende Maßnahmen gefördert werden:

1. Die GEW-Landesverbände werden gegenüber den Bildungsbehörden und Landesinstituten initiativ für den Ausbau des staatlichen Angebots zur Förderung der interkulturellen Kompetenz.
2. Innerhalb der GEW wird die Sensibilisierung der MitarbeiterInnen, FunktionsträgerInnen und Mitglieder, die z.B. an Tests und Vergleichsarbeiten mitarbeiten oder in Rahmenlehrplankommissionen sitzen, für die Thematik und Förderung des Erwerbs interkultureller Kompetenz durch gewerkschaftliche Fortbildung auf Bundes- und Landesebene notwendig. Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit (gb@) sollte dafür in Zusammenarbeit mit dem BAMA ein Rahmenkonzept erarbeiten.

## **5.12 Studentische Verbindungen**

Die GEW betrachtet die Ziele, Form und Inhalte und das Lebensbundprinzip deutscher studentischer Verbindungen als falsch und konträr zu den Zielen der Bildungsgewerkschaft. Die GEW unterstützt die kritische Forschungsarbeit rund um das Thema der studentischen Verbindungen und Aktivitäten gegen studentische Verbindungen.

Der HV setzt ein Gremium ein, das zu diesem Thema Handlungsoptionen entwickelt. Dabei soll auch die Unvereinbarkeit mit der Mitgliedschaft in rechtsextremistischen Organisationen überprüft werden.

Der HV beschließt über den weiteren Umgang, wenn eine solche Unvereinbarkeit naheliegt.

## **5.18 Orientierungshilfe für ReferendarInnen und JunglehrerInnen**

Der Hauptvorstand wird beauftragt, einen jährlichen "bundesweiten Bewerbungswegweiser" für AbsolventInnen der 1. und 2. Phase der LehrerInnenausbildung zu erstellen. Dieser soll auf der Homepage der GEW abrufbar sein.

## **An den HV überwiesene Anträge des Gewerkschaftstages 2009 und von ihm am 19./20. Juni 2009 getroffene Beschlüsse**

### **5.13 Eine Fachgruppe Schulen (allgemein bildende)**

Der HV bereitet für den Gewerkschaftstag 2013 einen satzungsändernden Antrag vor, der einen Vorschlag zur Neustrukturierung der schulischen Fachgruppen (Grundschule, Hauptschule, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen und Sonderpädagogische Berufe) beinhaltet.

### **5.15 Sozialforen**

1. Die GEW beteiligt sich weiter an den Sozialforen auf unterschiedlichen Ebenen:
  - Weltsozialforen (WSF)
  - Europäische Sozialforen (ESF)
  - Sozialforen in Deutschland (SfiD).
2. Sie beteiligt sich – abhängig von den jeweiligen Ressourcen – inhaltlich und personell und stellt dafür auch nach Maßgabe der haushaltsmäßigen Möglichkeiten finanzielle Mittel zur Verfügung.
3. Die Beteiligung schließt eine Mitarbeit an der Vor- und Nachbereitung der diversen Sozialforen mit ein und ebenso an den für die GEW relevanten Netzwerken (vor allem: Labour und Globalisation und Education Network).
4. Die GEW kooperiert dabei – nach Möglichkeit – einerseits mit den Einzelgewerkschaften des DGB und dem DGB, andererseits mit den internationalen Dachorganisationen ETUCE und EI.
5. Neben einer kontinuierlichen Vertretung des HV auf den Welt-, den europäischen und den Sozialforen in Deutschland wird darüber hinaus vor allem die Teilnahme junger Kolleginnen und Kollegen aus den entsprechenden Strukturen (BASS und Junge GEW) angestrebt.
6. Die Information über und die Koordination zu den Sozialforen geschieht wie bisher über schriftliche und mündliche Berichte und über eine Mailingliste. Darüber hinaus wird jährlich ein Treffen für alle an der Sozialforumsbewegung beteiligten und interessierten GEW-Kolleginnen und -Kollegen angeboten.

### **5.19 Terminverschiebung Gewerkschaftstag 2013**

Der Gewerkschaftstag 2009 empfiehlt dem HV, bei der Festlegung des Termins für den Gewerkschaftstag 2013 darauf zu achten, eine zeitliche Kollision mit der Tarifrunde 2013 im öffentlichen Dienst zu vermeiden und den Termin daher ggf. für den Spätherbst 2013 vorzusehen.

# **An den HV überwiesene Anträge des Gewerkschaftstages 2009 und von ihm am 6./7. November 2009 getroffene Beschlüsse**

## **1.8 (DS 25) Kindergrundsicherung**

Der Hauptvorstand wird beauftragt, sich auf der Grundlage nachfolgender Positionen zur Kindergrundsicherung an der gesellschaftlichen Diskussion zu beteiligen und an deren Durchsetzung zu arbeiten:

Die Zahl armer oder von Armut bedrohter Kinder nimmt in Deutschland seit Jahren zu. Wir halten dies primär für ein großes Gerechtigkeitsproblem, denn die Chancen auf ein gutes Aufwachsen sind in Deutschland von Geburt an höchst ungleich verteilt. Darüber hinaus sprechen aber auch gewichtige ökonomische Argumente dafür, in eine gute materielle Absicherung aller Kinder zu investieren. Denn sonst können Kinder weder voll am sozialen Leben teilhaben noch zukünftig dem Arbeitsmarkt im notwendigen Maß zur Verfügung stehen. Wir dürfen in Deutschland kein einziges Kind zurück lassen!

### **Widersprüche im gegenwärtigen Sozialsystem**

Aktuell werden Kinder je nach Erwerbssituation ihrer Eltern höchst ungleich finanziell gefördert: Kinder von Erwerbslosen bzw. Geringverdienern/-innen beziehen je nach ihrem Alter Sozialgeld in Höhe von **211 bis 281 Euro** pro Monat. Kinder von Erwerbstätigen mit unteren und mittleren Einkommen erhalten monatlich zwischen **164 Euro** (für das erste und zweite Kind) und **195 Euro** (für das vierte und alle weiteren Kinder) Kindergeld. Die Kinder von Gut- und Spitzenverdienern/-innen hingegen profitieren mit steigendem Einkommen von den steuerlichen Kinderfreibeträgen. Diese wirken sich aufgrund des progressiven Steuersystems bei den höchsten Einkommen am stärksten aus. Aktuell beträgt die maximale Entlastung aufgrund der Freibeträge gut **240 Euro** monatlich. Zusätzlich können gerade Bezieher hoher Einkommen die steuersparende Absetzung ihrer Ausgaben für häusliche Kinderbetreuung und/oder für Privatschulen ausschöpfen.

Wir halten diese Ungleichbehandlung von Kindern für höchst ungerecht. Aus unserer Sicht muss der Staat jedem Kind möglichst gleiche Chancen gewähren. Dies muss sich auch in der finanziellen Förderung niederschlagen.

### **Kindergrundsicherung zur Gleichbehandlung aller Kinder**

Gemessen an verschiedenen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts hat das kindliche Existenzminimum eine hohe Bedeutung, die über seine steuerliche Freistellung hinausgeht. Aktuell liegt dieses Existenzminimum bzw. der entsprechende Freistellungsbetrag bei **rund 500 Euro** monatlich. Er setzt sich aus dem Freibetrag für das sächliche Existenzminimum (**322 Euro**) und dem Freibetrag für die Betreuung und Erziehung bzw. Ausbildung (**180 Euro**) zusammen. Es kann aber nicht sein, dass dieses Existenzminimum faktisch nur für diejenigen Kinder Bedeutung hat, deren Eltern Steuern zahlen können - und davon mit steigen dem Einkommen sogar höheren Nutzen ziehen.

Unser Vorschlag lautet, künftig alle Kinder mit einer Kindergrundsicherung in Höhe von **500 Euro** monatlich abzusichern. Damit wird der grundlegende Bedarf, den Kinder für ihr Aufwachsen benötigen und den das Bundesverfassungsgericht festgehalten hat, aus öffentlichen Mitteln gedeckt.

Unser Vorschlag will das sächliche Existenzminimum in Höhe von 322 Euro als unbürokratische Leistung für alle Kinder aus einer Hand zur Verfügung stellen. Darüber hinaus muss der Staat sicherstellen, dass allen Kindern sämtliche Leistungen für Bildung, Betreuung und Erziehung kostenfrei zur Verfügung stehen. Solange dies auf absehbare

Zeit nicht gewährleistet ist, muss zusätzlichen zum sächlichen Existenzminimum mindestens ein Betrag von zusätzlich 180 Euro bereit gestellt werden.

Die Kindergrundsicherung soll an alle Eltern bzw. Kinder ausgezahlt werden, unabhängig von ihrem Einkommen.

Sie wird allerdings je nach Höhe ihres Einkommens der Besteuerung unterworfen. Damit wird sichergestellt, dass Eltern im SGB-II-Bezug und Eltern mit einem niedrigen Erwerbseinkommen die Leistung in vollem Umfang erhalten. Beziehender/-innen von Spitzen-einkommen werden hingegen maximal in Höhe der Wirkung der bisherigen Freibeträge (d.h. aktuell maximal um 240 Euro monatlich) entlastet.

Die Gegenfinanzierung wird neben der Einbeziehung der heutigen familienspezifischen Leistungen u.a. durch Rückflüsse durch die Besteuerung gewährleistet.

Nach unserer Vorstellung soll die Leistung bis zum 27. Lebensjahr gewährt werden, um den Abschluss einer (höheren) Ausbildung zu gewährleisten. Für Schülerinnen und Schüler, Studierende und Auszubildende bedeutet dies, dass die Kindergrundsicherung in die Ausbildungsförderung bzw. in die Erwachsenenbildungsförderung integriert und damit direkt an diese elternunabhängig ausgezahlt werden soll.

Die Kindergrundsicherung soll zudem vorrangig vor anderen Sozialleistungen sein. Damit werden Kinder aus dem stigmatisierenden Bezug insbesondere von Hartz IV-Leistungen und der verdeckten Armut herausgeholt.

#### **Notwendigkeit politischer Prioritätensetzung**

Angesichts der Dimensionen des Problems der Kinderarmut reicht es nicht mehr aus, an einzelnen Schraubchen im bisherigen System zu drehen. Das Problem der Kinderarmut lässt sich weder über eine geringfügige Anhebung des Kindergeldes noch über die Ausweitung des Kinderzuschlags noch über die Erhöhung der Regelsätze in der Grundsicherung rasch, zielgerichtet und befriedigend lösen. Wir fordern demgegenüber den politischen Mut für eine problemadäquate Gesamtlösung ein.

Unser Modell der Kindergrundsicherung in Höhe von **500 Euro** kostet brutto zunächst gut das Dreifache der heutigen Kindergeldzahlungen, also gut 100 Milliarden Euro. Die realen Zusatzkosten werden durch den Systemwechsel auf etwa 10 Milliarden Euro begrenzt. Durch das Aufgehen der bisherigen Leistungen (Kindergeld, Kinderzuschlag, Sozialgeld, Unterhaltsvorschuss, etc.) in der Kindergrundsicherung werden 44,5 Milliarden Euro erreicht. Der Rückfluss durch die Besteuerung der Leistung beträgt rund 30 Milliarden Euro. 18 Milliarden Euro Mehreinnahmen erhält der Staat durch das im neuen System wegfallende Ehegattensplitting, das in der Vergangenheit keine Kinder, sondern Ehen gefördert hat. Die Umwandlung des Ehegattensplittings in eine Individualsteuer garantiert zudem eine solidarische Mitfinanzierung der Kindergrundsicherung.

Zur Schließung der verbleibenden Finanzierungslücke von etwa 10 Milliarden Euro verbleiben genügend Möglichkeiten, die der politischen Gestaltbarkeit unterliegen.

Uns ist klar, dass der Wechsel vom System vieler intransparenter monetärer Einzelmaßnahmen hin zu einer transparenten Kindergrundsicherung politischen Mut über Parteigrenzen und Legislaturperioden hinweg braucht. Wenn alle politischen Kräfte in Deutschland die Priorität ihrer Entscheidungen auf ein gerechtes und gutes Aufwachsen von Kindern legen, kann ein solcher Systemwechsel aber gelingen!

#### **Kinder brauchen Geld und Bildung gleichermaßen**

Wir warnen nachdrücklich davor, Geldleistungen und Infrastrukturleistungen des Staates gegeneinander auszuspielen, wie dies in der öffentlichen Debatte über Kinderarmut häu-

fig geschieht. Familien benötigen beides, und für beides ist gleichermaßen Geld nötig.

Neben mehr Gerechtigkeit und ökonomischen Nutzenargumenten sprechen auch die größere Transparenz und Einfachheit für unseren Vorschlag einer Kindergrundsicherung. Er garantiert, die hohe Dunkelziffer bei der heutigen sozialen Sicherung zu beseitigen bzw. unbekämpft bleibende Armut zu vermeiden. Denn viele Menschen nehmen ihnen zustehende Geldleistungen im Rahmen von Hartz IV oder Kinderzuschlag aus Unwissenheit oder aus Scham nicht in Anspruch, selbst wenn diese als suboptimale Lösung erhöht werden sollten. Auch die Situation von Alleinerziehenden, die die größte von Armut betroffene Gruppe dar stellen, wird durch eine Kindergrundsicherung wesentlich verbessert. Sie sind künftig nicht mehr von häufig unsicheren und unzureichenden Unterhaltszahlungen des anderen Eltern teils oder vom befristeten staatlichen Unterhaltsvorschuss abhängig.

Eine soziale Sicherung des Existenzminimums von Kindern und Jugendlichen muss flankiert werden von einer entsprechenden sozialen Sicherung der Erwachsenengeneration. Dazu gehört auch der gewerkschaftliche Kampf für Mindestlöhne und eine auskömmliche Rente, umlagefinanziert und unabhängig von den Unbilden des freien Kapitalmarkts.

### **1.10 Schulmaterialien für Kinder von Leistungsberechtigten nach dem SGB II, SGB XII, AsylbLG und Wohngeldempfänger**

Die GEW fordert die Bundesregierung und die im Bundestag vertretenen Parteien auf, die Vorschriften zur Grundsicherung Bedürftiger im Sozialgesetzbuch II so zu ändern, dass für Kinder von Leistungsberechtigten nach dem SGB II, SGB XII, AsylbLG und Wohngeldempfängern die Übernahme der Kosten für Schulmaterial und Schulbücher gewährleistet wird.

### **2.2 Studentische Beschäftigte tariflich sichern, prekäre Arbeitsverhältnisse bekämpfen**

Die GEW setzt sich für die Aufnahme der studentischen Beschäftigten in den Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes und aller Landespersonalvertretungsgesetze ein.

### **2.11 Prekäre Beschäftigung in der Bildung verhindern**

Die GEW tritt für tarifliche Beschäftigungsverhältnisse für alle Beschäftigten im Bildungsbereich zum Schutz vor prekärer Beschäftigung ein.

### **3.20 Forderungen für die Grundschule**

Die GEW fordert für die Grundschule:

1. Angleichung der Besoldung/Vergütung der Grundschullehrerinnen und -lehrer an die der Lehrerinnen und Lehrer anderer Schulformen, in der Regel A 13 / EG 13.
2. Einheitliche Unterrichtsverpflichtung für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen, d.h. eine deutliche Senkung der Unterrichtsverpflichtung für Grundschullehrkräfte.
3. Keine Grundschulklasse mit mehr als 20 Kindern und entsprechend weniger in "sozia-

len Brennpunkten".

4. Ausweitung der Möglichkeit von jahrgangsübergreifendem Unterricht über die Eingangsstufen hinaus.

5. Ablösung der Notengebung durch Leistungsrückmeldeverfahren, um auch der heterogenen Zusammensetzung der Lerngruppen besser gerecht zu werden.

6. (Langfristig) flächendeckende Ausweitung von inklusiven Schulen, die alle Kinder eines Bezirkes aufnehmen. Die entsprechende räumliche, materielle und personelle Ausstattung muss gewährleistet sein.

7. Ausbau von Grundschulen zu gebundenen Ganztagschulen und die Schaffung der notwendigen räumlichen, personellen und materiellen Bedingungen. Allen Kindern sollte in einer solchen Ganztagsgrundschule mindestens 30 Zeitstunden schulische Bildungszeit in der Verantwortung pädagogisch qualifizierten Fachpersonals zur Verfügung gestellt werden.

8. Ein gebührenfreies, ganztägig verfügbares Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot für alle Kinder. Eine generelle Einschulung von Kindern unter 6 Jahren lehnt die GEW weiterhin ab.

### **Anlage zu 3.1 Recht auf Bildung – Leitschnur bildungspolitischen Handelns**

Auszug – Zeile 370 – 1014:

*... aus Sicht des Kinder- und Jugendhilfebereichs*

Grundlage für die Arbeit im Kinder- und Jugendhilfebereich ist das SGB VIII (KJHG), welches die gesetzliche Grundlage für den Bereich der Bildung, Erziehung und Betreuung im Kindes- und Jugendalter darstellt. Die Schwierigkeit zwischen objektiven Rechtsverpflichtungen und subjektiven Rechtsansprüchen zu entscheiden durchzieht den gesamten Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Konkrete Rechtsverstöße liegen zurzeit in dem Bereich vor, wo der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz aus Sicht der Gesetzgeber nur auf einen halben Tag angeboten wird. Die Rechtsauslegung, die sich aus dem Paragraphen 22 KJHG ergibt, ist einseitig durch die Träger der Einrichtungen und die Kita-Gesetze festgelegt worden. Obwohl sich im Paragraphen 24 der Rechtsanspruch an jedes Kind vom vollendeten 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt richtet und der Anspruch auf den Besuch nicht weiter eingeschränkt wird, ist der Status der Eltern entscheidend, ob es zu einem Ganztagsangebot kommt. Das im Paragraph 1 beschriebene Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit wird für Kinder bis zum vollendeten 3. Lebensjahr zurzeit in Deutschland nicht verwirklicht. Auch hier handelt es sich um einen Verstoß gegen das Recht auf Bildung im Sinne der UN-Konvention. Auch im Bereich der Hilfen zur Erziehung (Paragraphen 27-36 KJHG) kann von Rechtsverstößen gesprochen werden, da die kommunalen und Länderhaushalte in dem Bereich bewusst gedeckelt werden, um den Rechtsanspruch auf Hilfen zur Erziehung in entsprechenden Maßnahmen zu lenken und somit das Wunsch- und Wahlrecht der Eltern (Paragraph 5 KJHG) nicht zum Zuge kommen lassen.

In der Bewertung des 4. Staatenberichts der Bundesrepublik Deutschland zur Umsetzung des UN-Sozialpakts 2001 hat sich der UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte in Genf „besorgt über die Knappheit an Kindertagesstätten“ in Deutschland gezeigt und die Empfehlung ausgesprochen, „das Angebot an Kindertagesstätten zu erhöhen, insbesondere in den alten Bundesländern“.

Erhebliche Schwierigkeiten und auch Rechtsverstöße im Sinne der Umsetzung der Hilfen zur Erziehung haben wir im Bereich der unbegleiteten Flüchtlingskinder und einiger Migrantengruppen. Zwar richtet sich das SGB VIII (Paragraph 6 KJHG) an alle Kinder, Jugendliche und junge Menschen, die ihren „tatsächlichen Aufenthalt im Inland“ haben. Es heißt im Absatz 2 des Paragraphen 6 KJHG: „Ausländer können Leistungen nach diesem Buch nur beanspruchen, wenn sie rechtmäßig oder aufgrund einer ausländerrechtlichen Duldung ihren gewöhnlichen

Aufenthalt im Inland haben.“ Die Umsetzung für diese Kinder und Jugendlichen im Sinne des Gesetzbuches werden aber in der Praxis oft erschwert. Am deutlichsten ist dies beim Aspekt des Rechtes auf Muttersprache in den Tageseinrichtungen für Kinder zu beanstanden.

*... aus Sicht des allgemein bildenden Schulbereichs*

Im Bericht über seinen Deutschlandbesuch analysiert der UN-Sonderberichterstatter die Inanspruchnahme / Verwirklichung des Rechts auf Bildung. Er kommt zu folgenden Ergebnissen: Deutschland hat aufgrund seiner föderalen Struktur kein einheitliches Bildungssystem und keinen gemeinsamen Bezugsrahmen, um die Gleichheit der Bildungschancen zu gewährleisten. Auch innerhalb der Bundesländer sind Bildungschancen vom Wohnort der Schülerinnen und Schüler und ihrer Familien abhängig, was sich etwa an den stark differierenden Übergangsquoten zum Gymnasium zeigt.

Die Pro-Kopf-Zuweisungen im Bildungsbereich variieren zwischen den Bundesländern erheblich, ohne dass die Bundesregierung entscheidend zugunsten einer Angleichung intervenieren kann. Dies führt beispielsweise zu uneinheitlichen Regelungen bei der Lernmittelfreiheit oder den Beförderungskosten. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die hohen Kosten für den Schulbesuch der Kinder und Jugendlichen gegen den Grundsatz des unentgeltlichen Schulbesuchs und damit gegen das Recht auf Bildung verstoßen.

Die frühe Aufteilung auf unterschiedlich anspruchsvolle Schulformen ist selektiv, nicht integrativ bzw. inklusiv und teilweise diskriminierend. Sie führt zu Benachteiligung, Diskriminierung und Marginalisierung insbesondere für arme Kinder, Kinder mit Behinderungen, Kinder aus Migrationsfamilien, Flüchtlinge und statuslose Kinder. Sie wird insgesamt den Rechten, Interessen und Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler, in sie betreffenden Angelegenheiten gehört zu werden und mitzubestimmen, nicht gerecht. Ein Verstoß gegen den Grundsatz des Kindeswohls mit juristischer Relevanz kann vorliegen, wenn die Einstufung sich als nicht sachgerecht und sozial selektiv erweist, wie das die IGLU-Studie für 44 Prozent aller Viertklässler festgestellt hat.

*... aus Sicht der beruflichen und Weiterbildung*

Das deutsche Berufsbildungssystem versagt schon seit Jahrzehnten darin, für alle ausbildungssuchenden Jugendlichen nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine

Ausbildung anzubieten. Statt neben dem dualen System voll qualifizierende Ausbildung an anderen Lernorten auszubauen - Ausbildung in berufsbildenden Schulen und bei Trägern oder auch Verbundausbildung (mehrere Unternehmen schließen sich zur Ausbildung zusammen) – wurde ein riesiges Übergangssystem geschaffen, in dem Berufsvorbereitung stattfindet, bzw. die Zeit bis zur nächsten Bewerbungsrunde überbrückt wird. 2007 wurden im Übergangssystem rund 500 000 Jugendliche ausgewiesen, eine alarmierende Fehlentwicklung, die bisher nur geringfügig korrigiert wurde. In den letzten Jahren waren über 50 % der Bewerber um einen Ausbildungsplatz sogenannte Altbewerber, ein gängiger Begriff, der die Stigmatisierung junger Menschen widerspiegelt. Diese Fehlentwicklung muss dringend korrigiert werden und ein Recht auf Ausbildung geschaffen werden, siehe die im April 2008 abgegebene und von 72 500 Bürgern unterzeichnete Petition „Grundrecht auf Ausbildung“. Für die 1,5 Millionen jungen Menschen (unter 29 Jahren) ohne berufliche Ausbildung muss in der Weiterbildung eine zweite Chance gewährt werden. Ohnehin setzt sich die Benachteiligung in der elementaren Allgemeinbildung sowohl in der beruflichen Bildung wie auch in der Weiterbildung (beim lebenslangen Lernen) fort. Nach wie vor steht eine bundesweite Regelung des Rechts an Weiterbildung teilzunehmen aus.

*... aus Sicht des Hochschulbereichs*

Bereits in der Bewertung des 4. Staatenberichts der Bundesrepublik Deutschland zur Umsetzung des UN-Sozialpakts 2001 hat der UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte in Genf seine Besorgnis darüber ausgedrückt, „dass mehrere Bundesländer sich von dem Grundsatz der kostenlosen weiterführenden Bildung durch das Erheben von Gebühren entfernt haben, die in einigen Fällen zur Deckung der Verwaltungskosten der Bundesländer und nicht zur Ausgabendeckung der Universitäten verwendet werden“, und der Bundesregierung empfohlen, „eine Senkung der Studiengebühren einzuführen mit dem Ziel diese abzuschaffen.“

Diese deutliche Kritik aus Genf kam bereits zu einem Zeitpunkt, als über Verwaltungs- und Einschreibgebühren hinaus noch in keinem Bundesland allgemeine Studiengebühren ab dem ersten Semester erhoben wurden (dies geschah erst ab 2006). Der Ausschuss erinnerte damit aber an die klare Festlegung von Art. 13 Abs. 2 Buchst. c des UN-Sozialpakts, der die Vertragsstaaten verpflichtet, „den Hochschulunterricht auf jede geeignete Weise, insbesondere durch allmähliche Einführung der Unentgeltlichkeit, jedermann gleichermaßen entsprechend seinen Fähigkeiten zugänglich“ zu machen. Im Widerspruch dazu begann zu diesem Zeitpunkt in Deutschland ein Prozess, der das Hochschulstudium allmählich entgeltlich machte.

Die Bundesrepublik Deutschland ist den Empfehlungen des UN-Ausschusses nicht gefolgt, sondern hat mit Gegenteil in zwischenzeitlich sieben, zurzeit sechs Bundesländern allgemeine Studiengebühren eingeführt. 2007 hat die GEW in Zusammenarbeit mit dem bundesweiten Dachverband der Studierendenvertretungen, dem freien Zusammenschluss von studentInnenenschaften (fzs), dem UN-Ausschuss in Genf eine Stellungnahme vorgelegt, in welcher die Verletzung des Rechts auf Bildung durch die Einführung von Studiengebühren in Deutschland beanstandet wird.<sup>1</sup> In dem Bericht wird aufgezeigt, dass die Einführung von Studiengebühren im Kontext eines Bildungssystem erfolgt, das ohnehin bereits durch ein hohes Maß an Chancengleichheit gekennzeichnet ist und einen sozial selektiven Hochschulzugang aufweist. So nehmen nach der jüngsten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes zwar 83 von 100 Akademikerkindern, aber nur 23 von 100 Nichtakademikerkindern ein Studium auf. Es ist davon auszugehen, dass Studiengebühren zu noch mehr Chancengleichheit führen und noch mehr Kinder aus bildungsfernen und sozial benachteiligten Familien von einem Studium abgehalten werden. Die Studienberechtigtenuntersuchungen der HIS GmbH belegen bereits, dass Studiengebühren insbesondere auf diese Schichten sowie auf Frauen abschreckend wirken. Im Ergebnis ist von einer Verletzung des Rechts auf Bildung gemäß Art. 13 UN-Sozialpakt nicht nur aufgrund des klaren Wortlauts des Pakts, der zur Einführung der Unentgeltlichkeit des Studiums verpflichtet, sondern auch aufgrund der Wirkungen im Rahmen eines ohnehin schon sozial selektiven Bildungssystem auszugehen.

In diesem Zusammenhang ist es außerdem von Bedeutung, dass Art. 13 Abs. 2 Buchst. 3 UN-Sozialpakt die Vertragsstaaten verpflichtet, „ein angemessenes Stipendiensystem einzurichten“. Die Bundesrepublik Deutschland verfügt über kein angemessenes Stipendiensystem. Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen erhalten nur in Ausnahmefällen eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Bei den Studierenden werden zwar 18 Prozent der Studierenden vom BAföG erreicht, die Leistungen betragen aber im Durchschnitt nur ca. 350 Euro und werden zur Hälfte als rückzahlungspflichtige Darlehen gewährt. Zur Finanzierung von Studiengebühren werden verzinsliche Bildungskredite angeboten. Vor dem Hintergrund eines unzureichenden Ausbildungsförderungssystem ist in besonderer Weise von einer abschreckenden Wirkung von Studiengebühren auszugehen.

*... unter Genderaspekten*

---

<sup>1</sup> Wilhelm Achelpöbler/Konstantin Bender/Klemens Himpele/Andreas Keller: Die Einführung von Studiengebühren und der internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Stellungnahme der GEW und des fzs. Berlin 2007.

Mit der Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen haben sich die Vertragsstaaten 1979 verpflichtet, gegen stereotype Geschlechterrollen auf allen Bildungsebenen und in allen Unterrichtsformen vorzugehen und damit die Gleichberechtigung von Mann und Frau zu fördern (vgl. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women 1979). Auch der UN-Sonderberichterstatter hat im Kontext des Rechts auf Bildung einen Schwerpunkt auf Genderfaktoren und die Notwendigkeit von Geschlechtergerechtigkeit gesetzt.

Der Zugang zur Schulbildung und die Verfügbarkeit von allgemeiner Bildung in Deutschland ist längst nicht mehr an die Geschlechtszugehörigkeit gekoppelt, mit der Einführung der Koedukation wurde der Zugang zu allen Bereichen des Bildungssystems für Jungen und Mädchen gleichermaßen eröffnet. Dennoch bestehen Geschlechterstereotypen fort, sie führen zu Diskriminierungen.

Jungen wie Mädchen entwickeln unterschiedliche Stärken und können in je unterschiedlicher Weise in der Schule Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts erfahren. Für die pädagogische Praxis ist es wichtig, Geschlecht als soziale Konstruktion zu verstehen und damit als erlernte soziale Leistung – das bedeutet, dass Geschlechter-Ungleichheiten im Prinzip durch eine geschlechtersensible Erziehung veränderbar sind.

Heute absolvieren mehr Mädchen als Jungen ihr Abitur. Eine Benachteiligung findet jedoch später statt, wenn sie ihre guten Leistungen in Schule, Ausbildung und Studium nicht in einen angemessenen beruflichen Status umsetzen können. Mit Blick auf die Statistiken über Schulabbrüche, Schulversagen und Leistungsverweigerung wird deutlich, dass heute auch Jungen in der Schule benachteiligt werden.

Darüber hinaus weisen die Statistiken der Hochschulrektorenkonferenz zu den neuen Bachelor- und Masterstudiengängen an Hochschulen darauf hin, dass die bereits erreichte Geschlechterparität beim Hochschulzugang im Bologna-Prozess gefährdet ist. Nur 46 Prozent der Studierenden in Bachelorstudiengängen und 42 Prozent der Studierenden in Masterstudiengängen sind Frauen.

In der Schulorganisation bestehen nach wie vor Disparitäten zu Ungunsten von Frauen. In den alten Bundesländern besetzen mehrheitlich Männer hohe Positionen in der Schulleitung, Frauen stellen dort eine Minderheit dar. Auch bei den Unterrichtsfächern gibt es sowohl bei den Lehrkräften (als auch in der Fächerwahl der Schüler/innen) geschlechtsspezifische Unterschiede. Dies ist problematisch für die Schülerinnen und Schüler, da die Schule auch eine Vorbildfunktion besitzt.

Im wissenschaftlichen Personal an Hochschulen sind Frauen signifikant unterrepräsentiert. Zwar liegt der Frauenanteil an den Promotionen noch bei 40 Prozent, doch ihr Anteil an den Professuren liegt bei nur 15 Prozent, in der höchsten Besoldungsstufe C4 bzw. W3 sogar bei nur 10 Prozent.

Diese Beispiele zeigen die hohe Bedeutung geschlechtersensibler Angebote in der Bildung. Auch in die Lehramtsausbildung sowie in der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften sollten geschlechtersensible Ansätze stärker als bisher einbezogen werden. Die Personalpolitik im Schul- und Hochschulbereich ist stärker als bisher diskriminierungsfrei auszurichten.

*... unter dem Aspekt „Behinderung“*

Die UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen geht davon aus, dass nur ein inklusives Bildungssystem die Grundlage für eine diskriminierungsfreie Bildung behinderter Menschen ist. Die Einbeziehung von behinderten Menschen in die Regelschulen ist in Deutschland hingegen die Ausnahme, nicht die Regel. Der Prozentsatz der effektiven Einbeziehung in die Regelschulen variiert stark zwischen den Bundesländern. Zwar sind die rechtlichen Grundlagen für die Inklusion ins Regelschulsystem in den meisten Bundesländern zumindest ansatzweise gegeben. Doch nur jedes siebte behinderte Kind besucht in Deutschland die Regelschule, während die UN-Konvention davon ausgeht, dass höchstens jedes siebte Kind in einer Sondereinrichtung besser gefördert werden könnte als in der Regelschule. In Folge der Rechtsprechung und durch das Handeln der Bildungsbehörden wird de facto in Deutschland eine Integrationspolitik betrieben, die die Anpassung der behinderten Schüler/innen ans Regelschulsystem verlangt (Integration) und nicht umgekehrt das Schulsystem den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderungen anpasst (Inklusion).

Die Bildungsbehörden lassen den Vätern und Müttern von behinderten Kindern sehr wenig Spielraum, für ihre behinderten Söhne oder Töchter die optimale Schulform zu wählen. Das System selbst schränkt von vornherein die Chancen der Familienangehörigen und der Behinderten auf den Besuch der Regelschule ein und erzwingt den Besuch von Sondereinrichtungen. Dies trifft insbesondere auf die Schulen der Sekundarstufe zu, in denen eindeutig die Tendenz vorherrscht, die Defizite und nicht das Potenzial der jungen Menschen mit Behinderungen zu betonen. Das früh selektierende hierarchisch gegliederte deutsche Schulsystem mit der weltweit einmaligen Kategorie „Lernbehinderung“ und entsprechender Sondereinrichtungen ist Grundlage und Motor dieser Tendenz.

Die Integrationspolitik in Deutschland lässt sich somit auch als Strategie zur Stabilisierung des absondernden und selektiven Schulsystems interpretieren. Das zeigt sich auch daran, dass bei weitem nicht alle Bildungseinrichtungen über die erforderlichen architektonischen Vorrichtungen verfügen, um die Eingliederung und den Aufenthalt von Menschen mit motorischen Behinderungen zu erleichtern. Schließlich fehlt noch immer eine einheitliche Regelung darüber, wer für die Bereitstellung und Finanzierung des notwendigen Unterstützungs- und Begleitungspersonals bei inklusiver Beschulung aufzukommen hat. In diesem Zusammenhang ist der Hinweis von Bedeutung, dass die internationalen Erfahrungen belegen, dass inklusive Schulsysteme kostengünstiger sind als selektive gegliederte Systeme.

*...unter dem Aspekt „Migration“*

Zahlreiche Untersuchungen, die im Rahmen des PISA-Programms durchgeführt wurden, haben gezeigt, dass in Deutschland ein enger Zusammenhang zwischen sozialem/ Migrationshintergrund der Schüler und den Bildungsergebnissen besteht. Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund – insbesondere Familien, die zu Hause eine andere Sprache als Deutsch sprechen – liegen im Durchschnitt eindeutig unter dem Kompetenzniveau, das von 15-jährigen Schülern erreicht wird, deren Eltern in Deutschland geboren wurden. Jugendliche mit Migrationshintergrund erreichen seltener höherwertige Abschlüsse und bleiben überproportional oft ohne Schulabschluss. Selbst bei gleichen Kompetenzen und Zeugnissen gelingt es ihnen seltener als deutschen Mitbewerber/innen, einen Ausbildungsplatz im dualen Ausbildungssystem zu bekommen. Entsprechend hoch ist die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen und Heranwachsenden. Die Unterstützung von Schüler/innen mit Migrationshintergrund ist auch in Ländern mit vergleichbarer Migrantenpopulation erfolgreicher als in Deutschland.

Diese Befunde verweisen darauf, dass sich das deutsche Bildungssystem für Jugendliche mit Migrationshintergrund mittelbar und unmittelbar diskriminierend auswirkt. Gründe hierfür sind insbesondere in der frühen Aufteilung verbunden mit unzureichender Förderung in der Unterrichtssprache zu suchen. Das Schulsystem hat also keinen Benachteiligung ausgleichenden Effekt, sondern es macht die durch Geburt und Herkunft Benachteiligten zu doppelt Benachteiligten. Dies widerspricht dem Chancengleichheitsgebot des Grundgesetzes ebenso wie dem Recht auf Bildung der verschiedenen UN-Konventionen.

Den Kindern illegaler Einwanderer wird das Recht auf Bildung weitgehend vorenthalten. Laut der Erklärung der Bundesregierung anlässlich der Ratifikation des Übereinkommens über die Rechte des Kindes hat die Einstufung als Asylbewerber Vorrang vor der grundsätzlichen Betrachtung des Kindes als Träger von Rechten. Kinder mit einem Flüchtlingshintergrund werden nicht von der Schulpflicht erfasst. Selbst wenn ihnen das „Recht“ zum Schulbesuch eingeräumt wird, gibt es Probleme bei der Finanzierung des Förder- und Zusatzunterrichts. Das Recht, eine Schule zu besuchen, wird häufig von den vorhandenen Kapazitäten und den räumlichen Strukturen abhängig gemacht. Zudem sind die Flüchtlingsunterkünfte häufig räumlich so weit von der nächsten Schule entfernt, dass bereits die Länge des Schulwegs eine unüberwindliche Hürde darstellt.

Schließlich gibt es eine Diskrepanz in den Gesetzen hinsichtlich der Schulpflicht bis zum Alter von 18 Jahren und den Gesetzen für Flüchtlinge, bei denen die Volljährigkeit im Alter von 16 und nicht von 18 Jahren erreicht wird. Junge Asylsuchende und Flüchtlinge können danach noch vor Beendigung ihrer schulischen Ausbildung aus Deutschland abgeschoben werden.

In einigen Bundesländern werden die Leitungen der Bildungseinrichtungen von den Aufsichtsbehörden verpflichtet, sich bei der Anmeldung gültige Pässe vorlegen zu lassen und Personen ohne Papiere den Ausländerbehörden zu melden. Aus Angst vor Entdeckung schicken illegal in Deutschland lebende Eltern ihre Kinder deshalb in der Regel nicht in öffentliche Schulen und Kindertagesstätten. Junge Menschen und ihr Menschenrecht auf Bildung werden zur Geisel der Ausländerbehörden.

Die wohl bedeutsamste Beeinträchtigung des Rechts auf Bildung ist immer dann gegeben, wenn nicht genügend ausgebildete Lehrkräfte bzw. Pädagoginnen und Pädagogen zur Verfügung stehen, wenn sie nicht auf der Höhe der wissenschaftlichen Erkenntnis ausgebildet sind, wenn keine ausreichend qualifizierten Lehr- und Lernmaterialien zur Verfügung stehen, wenn die Lern- und Arbeitsbedingungen die Verwirklichung des chancengleichen Rechts auf Bildung für jeden einzelnen jungen Menschen beeinträchtigen oder sogar verhindern, ein veraltetes Schulsystem primäre Benachteiligungen verstärkt statt ihnen entgegen zu wirken und die selektive Grundstruktur des Bildungswesens die Entwicklung eines inklusiven, auf individuelle Förderung gerichteten professionellen Selbstverständnisses im Sinne der Ethischen Grundsätze der Bildungsinternationale erschwert.

Schon jetzt ist – auf der Basis bekannter Daten über Bedarf und Abgänge – absehbar, dass bis 2015 ein jährlicher Einstellungsbedarf von rd. 17.000 Erzieher/innen, 22.000 – 33.000 Lehrer/innen und 4.400 Professor/innen besteht, der mit den heute feststellbaren jährlichen Studienanfängern bzw. Absolventen nicht annähernd zu decken ist. Zur Durchsetzung des Rechts auf Bildung ist also allem voran eine massive Investition in „Bildungsarbeiter/innen“ vonnöten.

Doch statt die Besten eines Jahrgangs für Lehrberufe zu gewinnen, schrecken föderales Chaos in der Lehrerbildung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse für den wissenschaftlichen Nachwuchs davon ab, in diesen Bereichen eine berufliche Zukunft anzustreben. Zu fordern ist, die anspruchsvolle Ausbildung von Erzieher/innen auf Fachhochschulniveau anzuheben. Die Lehrerausbildung muss für alle Schulstufen / Schulformen gleichwertig sein - nicht gleichartig - und zu einer gleichen Bezahlung führen. Quereinsteiger müssen Nachqualifizierungsmöglichkeiten erhalten, die der hohen Verantwortung des Berufes gerecht werden. Wissenschaftliche Karrieren müssen planbar werden und der Lehre muss darin ein angemessener Stellenwert zukommen. Außerdem sind die Möglichkeiten zu prüfen, die Gehalts- und Berufsbedingungen von Pädagog/inn/en verschiedener Systeme und Bildungsebenen anzugleichen.

Hinzu kommen Anforderungen an eine zeitgerechte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten im Bildungssystem. Nach den Kriterien der „Annehmbarkeit (*acceptability*)“ und „Adaptierbarkeit (*adaptability*)“ von Bildung sollen das gesamte Bildungssystem sowie seine Formen und Inhalte auf der Höhe der Zeit, „relevant, kulturell angemessen und hochwertig“ sein. Menschenrechtsbildung, Interkulturelle Bildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung,

kooperatives Lernen in leistungsgemischten Lerngruppen, ganztägige rhythmisierte Lernorganisation, Gesundheits- und Bewegungserziehung, musische Bildung sind nur einige Stichworte, die auf Defizite in der derzeitigen Ausbildung hinweisen.

Bildungsarbeit ist ganz wesentlich eine Arbeit „von Mensch zu Mensch“. Umfragen bestätigen, dass Pädagoginnen und Pädagogen den Sinngehalt ihrer Arbeit im Vergleich zu anderen Berufsgruppen weit überdurchschnittlich hoch bewerten. Zugleich schlagen die Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich unmittelbar auf die Bildungsqualität durch – kurzfristig über Motivation und Krankenstand, langfristig über die Wirkung auf die Nachwuchsgewinnung. Die Absenkung der Eingangsbezahlung von angestellten Lehrerinnen und Lehrern sowie der Wegfall von Aufstiegsmöglichkeiten bei Erzieherinnen und Erziehern sind daher bedenkliche Entwicklungen, die dringend korrigiert werden müssen. Ebenso bedenklich ist, dass die Arbeitsbelastung von Lehrerinnen und Lehrern in den letzten 100 Jahren praktisch unverändert geblieben und während der letzten Jahre sogar noch angestiegen ist, während sich die Wochenarbeitszeit in Industrie und Verwaltungen um rund ein Drittel verminderte.

Die Arbeitsbedingungen in den Bildungseinrichtungen sind auch ein Spiegelbild der Wertschätzung, die eine Gesellschaft der Bildung entgegenbringt. Hierunter fallen neben Bezahlung und Arbeitsbelastung der Beschäftigten auch bauliche und sächliche Voraussetzungen. Verlotterte Schulgebäude sind dabei ebenso zu nennen wie veraltete und unzureichende Unterrichtsmaterialien. Besonders alarmierend ist die zunehmende Aushöhlung der Lehr- und Lernmittelfreiheit – und damit der Chancengleichheit – durch Büchergeld, Kopierkostenbeiträge und weitere finanzielle Belastungen der Eltern. Wenn die Gesellschaft den Beschäftigten im Bildungsbereich die Schuld für die Wirkungen eines veralteten Schulsystems, einer verfehlten Bildungspolitik und einer kurzsichtigen Sparpolitik zuschreibt, so belastet dies die motivierten Kolleginnen und Kollegen zusätzlich. Statt mit individueller Förderung die Potentiale aller auszuschöpfen wird mit Vergleichsarbeiten und ähnlichem eine ineffektive und Spaltungen vertiefende Wettbewerbsideologie in die Schulen getragen und die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen erschwert.

Allgemeine Verfügbarkeit (*availability*) von Bildung heißt, dass Bildungseinrichtungen in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen müssen und funktionsfähig sind, was auch bedeutet, dass von ihnen weder für Lehrenden noch für die Lernenden gesundheitliche Beeinträchtigungen ausgehen dürfen. Sicher und geborgen (*safe and secure*), anerkannt und respektiert müssen sich alle Beteiligten fühlen, um optimale Ergebnisse erzielen zu können. Bildungseinrichtungen sind Arbeitsplatz der Lehrenden *und* der Lernenden. Es ist daher auch überfällig, dass der Staat als

Arbeitgeber und Dienstherr die Arbeitsschutzregelungen anwendet, die er als Gesetzgeber der Privatwirtschaft vorschreibt. Dazu gehören u.a. flächendeckende Gefährdungsbeurteilungen.