

A series of colorful, overlapping lines in blue, orange, yellow, green, and red flow from the left side of the page towards the center. Some lines form loops, while others are straight, creating a dynamic, abstract graphic element.

Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, consisting of the letters 'GEW' in white on a red slanted background, positioned to the right of the horizontal lines.

GEW

Beschlüsse

des 28. Gewerkschaftstages der GEW
vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Jürgen Schmidt (V. i. S. d. P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-103
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Simone Claar, Sonja Staack
Gestaltung: Karsten Sporleder
Druck: Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main



Oktober 2017

Beschlussdokumentation

28. Gewerkschaftstag

1.	ALLGEMEINE GEWERKSCHAFTS- UND GESELLSCHAFTSPOLITIK	7
1.1	Solidarität ist unsere Kraft: Weltweit für Frieden und Gerechtigkeit	8
1.2	Für eine bessere Finanzierung und Ausstattung des Bildungswesens	9
1.4	Hochschulfinanzierung sichern – gute Beschäftigungsbedingungen garantieren	12
1.5	Aktiv gegen Rechts	15
1.6	Keine Rekrutierung von Minderjährigen	16
1.7	Bildung statt Kinderarbeit	16
1.9	Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten	16
1.10	Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement	17
1.11	Rechtliche Beteiligung von Seniorinnen und Senioren	18
1.12	Für zukunftsweisende Landesgleichstellungsgesetze	18
1.13	Bundesweite Berufsverbote-Konferenz	19
2.	TARIF-, BEAMTEN- UND SOZIALPOLITIK	21
2.1	Stabile Beschäftigung in der Wissenschaft schaffen: neues Befristungsrecht umsetzen, Personalstrukturen reformieren	22
2.2	Vorschlag der GEW für eine neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten	23
2.3	Prekäre Beschäftigung beenden – Hochschullehre verbessern: Lehraufträge angemessen und sachgerecht vergüten	26
2.4	Aktionsprogramm studentische Beschäftigte an Hochschulen	27
2.5	Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung	27
2.6	JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen	29
2.7	Mobilität für Lehrkräfte ermöglichen – Ländertauschverfahren optimieren	29
2.8	Arbeitszeit und Belastung der Lehrkräfte senken/Neue Chancen nutzen	30
2.10	Bessere personelle Voraussetzungen für KiTas	31
2.11	Die TVöD-Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst 2020 weiterentwickeln	31
2.12	Öffentliche Gelder nur für Bildungsanbieter, die tariflich zahlen	31
2.14	Gesetzliche Renten stärken, Bildungszeit bewerten	31
2.16	Flexible Altersübergänge	32
2.17	Wartezeit für Pensionsanspruch nicht nach ruhegehaltfähiger Dienstzeit, sondern nach Dauer der Zugehörigkeit zum System berechnen	32
2.18	Zuschuss für Beamt/innen, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind	32
2.19	Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen	33
2.20	Gesundheitsmanagement in allen Bildungseinrichtungen	33
2.23	Analyse zur Eingliederungshilfe in Krippe, KiTa und Hort	33

3. BILDUNGSPOLITIK	35
3.1 Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung	36
3.3 Den Fachkräftemangel beheben und die fachlichen Standards der Erzieher*innen- ausbildung beibehalten	47
3.4 Kindheitspädagog*innen als Profession anerkennen und weiterentwickeln	48
3.5 Qualifizierungsniveau für die ErzieherInnenausbildung	48
3.6 Bildung in der Migrationsgesellschaft. Weiter denken!	48
3.7 Bildung in der Migrationsgesellschaft – Forderungen zum Bereich berufliche Bildung und berufsbildende Schulen	52
3.10 BAföG für Geflüchtete am Zweiten Bildungsweg (ZBW) – unbürokratische Regelung	53
3.11 Refugees Welcome in Forschung und Lehre	53
3.12 Mehr Pädagog*innen mit „Migrationshintergrund“ in Bildungseinrichtungen!	54
3.13 Strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen für den herkunftssprachlichen Unterricht verbessern!	54
3.14 Bildung ist Menschenrecht – Sprachförderung zur Ermöglichung von Partizipation	55
3.15 Wirkungsvolle Instrumente implementieren, die Diskriminierung im Bildungsbereich bekämpfen!	56
3.16 Für die „Empfehlungen für Interkulturelle Bildung und Erziehung in Deutschland, KMK“ (2013) auf Landesebene die Verantwortung übernehmen und die Umsetzung vorantreiben	57
3.17 Es gibt keine Alternative zur Inklusion	58
3.23 Die GEW geht gegen die Ökonomisierung von Bildung und Erziehung vor	60
3.24 Lobbyismus und Werbung in Bildungseinrichtungen – Sichtweisen, Positionen, Forderungen und Aktionsperspektiven der GEW	60
3.26 Bildung in der digitalen Welt	61
3.29 Die Alternative – Strukturelle Erfolgsbedingungen für Schulen, die das gegliederte Schulsystem ersetzen	66
3.31 Forderungen zur Gymnasialen Oberstufe	67
3.33 Nein zum bundeseinheitlichen Zentralabitur	68
3.34 Friedensbildung	68
3.35 Umfangreichere politische Bildung für alle Schularten	69
3.37 Position zum Islamischen Religionsunterricht	69
3.38 Arbeitsweltorientierte Allgemeinbildung/Berufs- und Lebensweltorientierung	70
3.39 Teilzeitstudium für alle ermöglichen	70
3.40 Duales Studium	71

5. ORGANISATION	75
5.1 Grundsätze der Haushaltspolitik/Änderung der Beitragsordnung	76
5.3 Mitgliedschaft für geflüchtete Menschen	78
5.5 Die GEW stärken – den Organisationsentwicklungsprozess fortsetzen	78
5.8 Verankerung von Gender-Mainstreaming und Anti-Sexismus als Teil von Diversity-Politik in der GEW	82
5.10 Jugendquote in Gremien	82
5.12 Für eine aktive gewerkschaftliche internationale Zusammenarbeit	82
5.16 AfD und GEW stehen sich diametral entgegen	83
5.17 Nachhaltige Gewerkschaftsarbeit in der GEW	83
DRINGLICHKEITSANTRÄGE	85
DS 221 Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) weiterentwickeln	86
DS 241 Prozessvereinbarung über Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung der Länder	86
DS 246 Strukturqualität in Kitas verbindlich regeln	86
DS 251 Für eine inklusive SGB VIII-Reform – Gegen ein SGB VIII-Reförmchen	86
DS 273 Solidarität mit entlassenen Wissenschaftler*innen in der Türkei	87
DS 274 Keine Studiengebühren – für niemand! Gegen die Studiengebühren in Baden-Württemberg	88
DS 281 Keine Verknüpfung des Länderfinanzausgleichs mit ÖPP-Modellen!	89
DS 288 Lehrkräftemangel bekämpfen – Schulqualität sichern – Schulreformen offen halten	89

1. Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik

1.1 Solidarität ist unsere Kraft: Weltweit für Frieden und Gerechtigkeit

Die Welt scheint aus den Fugen geraten. Kriege, Terror, Hass und Vertreibung haben die größte Flüchtlingskatastrophe seit Ende des Zweiten Weltkriegs ausgelöst. Reaktive Kräfte schüren Rassismus, Sexismus und Antisemitismus und spielen mit den Zukunftsängsten der Menschen, um gegen Minderheiten zu hetzen, Gesellschaften zu spalten und soziale Errungenschaften zu schleifen. Die Europäische Union droht auseinanderzubrechen. Arbeitslosigkeit und Armut haben auf unserem Kontinent in einem Ausmaß zugenommen, wie es vor wenigen Jahren noch unvorstellbar war. Auf Druck der deutschen Regierung wurde eine Sparpolitik mit verheerenden Folgen forciert.

Besonders in Südeuropa wurden staatliche Ausgaben für Bildung zusammengestrichen, Schulen geschlossen, Lehrkräfte entlassen, Gehälter und Pensionen gekürzt, Klassenstärken und Pflichtstundenzahlen erhöht und Bildungseinrichtungen privatisiert. All dies geht einher mit einem Abbau demokratischer Rechte und massiven Eingriffen in ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte: Kündigungsschutzgesetze wurden aufgeweicht, Tarifpolitik durch staatliche Vorgaben ersetzt, das Recht auf Streik durch Verbote und Strafordrohungen ausgehöhlt. In dieser Situation der allgemeinen Verunsicherung gilt es für die GEW, in ihrer internationalen Arbeit Kurs zu halten und sich mit Nachdruck für soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte und für die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzusetzen. Die GEW bekräftigt den Beschluss zur Friedenspolitik von 2013 zu Abrüstung, Waffenexporten, Auslandseinsätzen der Bundeswehr und Investitionen in soziale Infrastruktur. Als Bildungsgewerkschaft setzt sie sich für weltweite Abrüstung und Erziehung zum Frieden ein.

Bildungsinternationale stärken

Solidarität ist unsere Kraft – national wie international. Deshalb tritt die GEW für eine Stärkung der Bildungsinternationale (BI) ein. Als Gründungsmitglied der BI und ihrer europäischen Regionalorganisation EGBW unterstützt die GEW deren Beschlüsse und Arbeit durch Mitwirkung in Gremien, Netzwerken, Konferenzen und Kampagnen. Gemeinsam mit der BI und dem EGBW treten wir für das Recht auf gute öffentliche Bildung für alle ein und setzen uns international für starke, unabhängige und demokratisch verfasste Gewerkschaften ein, die in der Lage sind, die Interessen ihrer Mitglieder professionell und effektiv zu vertreten.

UN-Nachhaltigkeitsziele zur Richtschnur politischen Handelns machen

Die GEW begrüßt die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 beschlossenen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung als einen Meilenstein für die soziale und ökologische Entwicklung auf unserem Planeten. Sie setzt sich mit Nachdruck für deren Verwirklichung bis 2030 in Deutschland und weltweit ein. Besonderes Augenmerk gilt dabei dem Bildungsziel 4 und seinen 10 Unterzielen. Deshalb unterstützt die GEW aktiv die Globale Bildungskampagne und deren jährliche Aktionswochen. Die GEW erwartet von der Bundesregierung, endlich ernst zu machen mit ihrer Ankündigung, 0,7 Prozent des Bruttonationaleinkommens für Entwicklungszusammenarbeit aufzuwenden. Sie fordert die Bundesregierung wie auch die Bundesländer dazu auf, die UN-Nachhaltigkeitsziele zur Richtschnur ihres politischen Handelns zu machen und konkrete Pläne zu deren Umsetzung zu entwickeln.

Kurswechsel in Europa erforderlich

Die GEW fordert eine Abkehr von der sozial schädlichen Austeritätspolitik in Europa und stattdessen umfangreiche Investitionen in öffentliche Infrastruktur und eine Ausfinanzierung von guter Bildung. Um den Krisenländern Südeuropas auf die Beine zu helfen, bedarf es einer weitgehenden Streichung ihrer Auslandsschulden. Die europäischen Verträge benötigen eine soziale Fortschrittsklausel, um sicherzustellen, dass soziale Schutz- und ArbeitnehmerInnenrechte in der Europäischen Union mindestens den gleichen Stellenwert erhalten wie die Dienstleistungsfreiheit und der Binnenmarkt. Die GEW fordert eine europäische Steuerpolitik, die die Türen für Steuerflucht und Steuervermeidung für international agierende Konzerne schließt.

Das Europäische Parlament muss gestärkt werden, indem es ein Initiativrecht gegenüber der EU-Kommission erhält. Die GEW bekräftigt ihre Forderung nach einer Regulierung der Finanzmärkte und einer europaweiten Finanztransaktionssteuer auf alle Arten von Finanzmarktgeschäften als Konsequenz aus der Finanzkrise. Die GEW fordert einen Kurswechsel im Bologna-Prozess, der Mobilitätshindernisse für Studierende und Hochschulbeschäftigte abbaut, die Qualität von Studium und Lehre verbessert, die Lehrenden aktiv unterstützt und die soziale Dimension des Europäischen Hochschulraums stärkt. Im Europäischen Forschungsraum tritt die GEW mit dem EGBW für eine Reform hin zu berechenbaren Karrierewegen und fairen Beschäftigungsbedingungen für ForscherInnen ein.

Supranationale soziale Dialoge nutzen

Die GEW beteiligt sich kritisch-konstruktiv an supranationalen Dialogen im Bildungswesen wie dem jährlichen Gipfel zum Lehrkräfteberuf (ISTP) von BI und OECD und dem Europäischen Sektoralen Sozialen Dialog Bildung (ESSDE). Dabei sind wir uns durchaus bewusst, dass die OECD mit ihrem Fokus auf Beschäftigungsfähigkeit einen verkürzten Bildungsbegriff verfolgt. Doch hat die OECD auch stets die frühe Selektion im deutschen Schulsystem angeprangert und immer wieder darauf hingewiesen, dass Bildungserfolg in Deutschland wesentlich von der sozialen Herkunft abhängt. Gemeinsam mit der BI fordert die GEW von der OECD, die Bedeutung von Bildung als Menschenrecht und öffentliches Gut in den Vordergrund zu stellen. Um Fortschritte im ESSDE zu erzielen, bedarf es einer stärkeren Beteiligung und Verbindlichkeit der BildungsarbeitgeberInnen in Europa. Die GEW kritisiert den Rückzug der deutschen BildungsarbeitgeberInnen, insbesondere der TdL aus diesem Prozess und fordert die deutschen Bundesländer auf, Verantwortung zu übernehmen und aktiv am ESSDE mitzuwirken.

Einsatz für Menschen- und Gewerkschaftsrechte

Die GEW tritt aktiv gegen die Verletzung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten ein und beteiligt sich regelmäßig an Eilaktionen und ProzessbeobachterInnenmissionen der Bildungsinternationale. Mit ihrem Heinrich-Rodenstein-Fonds unterstützt die GEW weltweit verfolgte und geflohene GewerkschafterInnen und Menschen in besonderen Notlagen. Besondere Aufmerksamkeit widmet die

GEW der Situation in der Türkei, wo sich die Menschenrechtslage unter dem autokratisch regierenden Präsidenten Erdoğan erheblich verschlechtert hat. Die GEW fordert ein Ende der Verfolgung und Kriminalisierung von GewerkschafterInnen und erwartet von der Bundesregierung, dass sie sich bei der türkischen Regierung mit Nachdruck für rechtsstaatliche Verhältnisse und die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen einsetzt.

Bekanntnis zur historischen Verantwortung

Die GEW bekennt sich zu ihrer Verantwortung aus der deutschen Geschichte und unterstreicht die Bedeutung gemeinsamer Gedenkveranstaltungen und Seminare mit israelischen Partnern zur Konfrontation mit dem Holocaust. Sie bekräftigt das Existenzrecht Israels wie auch das Recht der PalästinenserInnen auf einen eigenen Staat und wird ihre freundschaftlichen Kontakte zu israelischen und palästinensischen Bildungsgewerkschaften dazu nutzen, sich für einen gerechten Frieden im Kontext einer Zweistaatenlösung einzusetzen. Dabei setzt die GEW auf Dialog und Verständigung.

Bilaterale Austausch fördern und ausbauen

Die GEW fördert den bilateralen Austausch und die Zusammenarbeit mit Mitgliedsgewerkschaften der Bildungsinternationale. Sie wird insbesondere ihre gewachsenen Beziehungen und Kooperationen mit PartnerInnen-gewerkschaften pflegen und durch wechselseitige Besuche und gemeinsame Programme auf Ebene des Hauptvorstands, der Landesverbände und anderer GEW-Strukturen weiter ausbauen.

1.2 Für eine bessere Finanzierung und Ausstattung des Bildungswesens

Die Ausgangslage

Die GEW stellt erneut fest, dass eine zureichende Finanzierung und Ausstattung des Bildungswesens in Deutschland eine zwingende Voraussetzung für die demokratische, inklusive, soziale und auch wirtschaftlich prosperierende Gesellschaft in unserem Lande ist.

Diese Voraussetzung ist weiterhin nicht gegeben.

Trotz vieler von den Gewerkschaften erkämpfter Fortschritte sind die Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen mit einer Geringschätzung der von ihnen geleisteten Arbeit und mit unzureichenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen konfrontiert.

In den Bildungseinrichtungen aller Bundesländer herrscht Personalknappheit, für die dringend benötigten pädagogi-

schen Fachkräfte wird eine viel zu geringe Ausbildungskapazität vorgehalten und der Anteil des für die pädagogischen Berufe nicht ausgebildeten Personals steigt. Dies ist Folge einer neoliberalen Ausrichtung der Steuer- und Finanzpolitik sowie falschen Prioritätensetzungen in den öffentlichen Haushalten. Mit dieser Politik ist die sozialstaatliche Handlungsfähigkeit immer mehr eingeschränkt worden.

Von dem auf dem Dresdner Bildungsgipfel (2008) von der Bundeskanzlerin und den Regierungschefs der Länder abgegebenen Versprechen, bis 2015 7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für die Bildung und 3 Prozent für die Forschung aufzubringen, sind wir weit entfernt.

Die von der Max-Traeger-Stiftung geförderten Studien zur Bildungsfinanzierung von Roman Jaich (2015) und Henrik

Piltz (2011) belegen, dass Bund, Länder und Kommunen zusammen rund 55 bis 60 Milliarden Euro jährlich mehr ausgeben müssten, damit das Bildungswesen angemessen ausgestattet werden kann. Erst mit so gestiegenen Aufwendungen für das Bildungswesen würde Deutschland wenigstens das Mittelfeld der Länder in der OECD, bei weitem aber noch nicht die Spitzengruppe erreichen.

In diesen Zahlen sind die Kosten für die berechtigten Tarif- und Besoldungsforderungen nicht enthalten.

Hinzu kommen die Kosten für die über Jahrzehnte verschleppte bauliche Sanierung und den Umbau/Neubau der Gebäude im Bildungsbereich. Die KfW-Bankengruppe hat im September 2016 festgestellt, dass es allein für Schulgebäude einen Investitionsstau von 34 Milliarden Euro gibt. Dazu kommen entsprechende Kosten für Gebäudeinvestitionen bei Kindertagesstätten und Hochschulen – die vom Bund zu bezahlenden Kompensationsmittel für die aus dem Grundgesetz gestrichene Gemeinschaftsaufgabe Hochschulbau werden 2019 entfallen.

Die steuergesetzlichen Grundlagen und die Haushaltsbeschlüsse der letzten Jahre lassen keine grundsätzliche Kehrtwende in Richtung einer notwendigen, nachhaltigen und deutlich besseren finanziellen Ausstattung von Ländern und Kommunen erkennen. Verstärkte Ausgaben für die Bildung und Investitionen in die Infrastruktur sind so kaum möglich. „Die Politik“ versteckt sich nach wie vor hinter der „Schuldenbremse“, dem Kooperationsverbot und anderen angeblich fiskalischen Notwendigkeiten. Zwar sind die Bildungsausgaben nominal gestiegen, sie halten aber mit den zusätzlichen Aufgaben und Bedarfen nicht Schritt.

Die Politik der „schwarzen Null“ sowie der Schuldenbremse in Bund und Ländern und der damit zusammenhängende Schuldenabbau erweist sich faktisch als größte Finanzierungskonkurrenz für die erforderliche Verbesserung des Bildungswesens. Das ist kurzfristig, weil es die weithin anerkannte „goldene Regel“ der Finanzwissenschaft vernachlässigt, nach der Zukunftsinvestitionen (z. B. der Bau von Schulen und Kindertageseinrichtungen) in Höhe der Nettoinvestitionsquote auch über Verschuldung finanziert werden können.

Die Folgen

Die bestehende chronische Unterfinanzierung des Bildungswesens hat zur Folge, dass

- die Anforderungen an die Beschäftigten im Bildungsbereich und damit die Belastungen in unzumutbarer Weise anwachsen,
- unzureichende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, zu große Arbeitsbelastung und zu lange Arbeitszeiten, nicht aufgabenadäquate Bezahlung sowie prekäre und befristete Beschäftigungsverhältnisse in allen Bildungsbereichen zunehmen,
- qualitativ und quantitativ unzureichende Bildungsangebote vorherrschen, die den Erwartungen der Bildungsteilnehmer*innen und ihrem Recht auf gute Bildung in aller Regel nicht entsprechen,
- die Qualität der Lehr- und Lernprozesse nicht in der notwendigen Weise verbessert werden kann,
- die Professionen im Bildungsbereich eine kontinuierliche Abwertung erfahren und
- die Privatisierungstendenz im Bildungsbereich zunimmt.

Die Aufgabe der GEW

Die Verbesserung der Finanzausstattung der öffentlichen Haushalte, insbesondere der von Ländern und Kommunen, ist eine grundlegende Bedingung für eine sozialstaatliche öffentliche Daseinsvorsorge.

Als eine ihrer grundlegenden Aufgaben engagiert sich die GEW verstärkt für die bessere Finanzierung eines umfassenden staatlichen Bildungsangebots.

Bessere Bildung in Kinder- und Jugendhilfe, Schule, Berufsbildung, Hochschule und Weiterbildung sowie die Verbesserung der Arbeits- und Einkommens- und der sonstigen Rahmenbedingungen in allen Bildungseinrichtungen können nur erreicht werden, wenn Bund, Länder und Kommunen erheblich mehr Geld für Bildung aufwenden. Aktuelle Herausforderungen wie z. B. die Inklusion, der Ganztagschulen und -kindertagesstätten, die Integration der geflüchteten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, die Gestaltung des Bildungsprozesses in einer Migrationsgesellschaft und die Sanierung maroder Bildungseinrichtungen erfordern eine deutliche Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen des pädagogischen Personals in allen Bildungseinrichtungen. Dies ist nur durch eine Erhöhung der Bildungsausgaben zu gewährleisten.

Insbesondere die Kommunen brauchen ferner eine Unterstützung im Aufbau der erforderlichen Personalkapazität, um eigenständig im Rahmen ihrer kommunalen Selbstverwaltung die Planung, Durchführung und Kontrolle der Infrastrukturmaßnahmen vor Ort vornehmen zu können.

Diese Kapazitäten wurden in der Vergangenheit im Rahmen des New Public Managements abgebaut, was sich nun als Investitionshindernis erweist. Dem Prinzip der kommunalen Selbstverwaltung folgend müssen die Entscheidungs- und Durchführungsbefugnisse im unmittelbaren kommunalen Verwaltungs- und Politikkontext bleiben.

Die Maßnahmen der GEW

Als eine ihrer grundlegenden Aufgaben mischt sich die GEW in den kommenden Jahren verstärkt in die Auseinandersetzung um eine zukunftsfähige Steuer- und Finanzpolitik ein, die für soziale Gerechtigkeit sorgt und die Voraussetzungen für die dringend notwendige Steigerung der Ausgaben für die Bildung und für Investitionen in die Infrastruktur schafft.

Dazu ergreift die GEW folgende Maßnahmen:

1. Die GEW macht deutlich, dass eine grundsätzliche Steuerreform sowie eine Abkehr von der Austeritätspolitik, von der seit Jahrzehnten andauernden Steuerentlastung von hohen Einkommen, Vermögen und einbehaltenen Gewinnen notwendig sind, um damit die Umverteilung von Unten nach Oben zu beenden. Auf diese Weise kann im Sinne des demokratischen Sozialstaates die chronische Unterfinanzierung der Bildung überwunden werden. Mit ihrem im März 2016 aktualisierten Steuerkonzept hat die GEW Wege für eine veränderte Steuerpolitik aufgezeigt.
2. Die GEW arbeitet mit allen sozial engagierten und fortschrittlichen Kräften zusammen, die sich für eine bessere Finanzierung der Bildung sowie für mehr Geld für Bund, Länder und Kommunen einsetzen. Sie beteiligt sich an gesellschaftlichen Bündnissen, die das Ziel verfolgen, die öffentlichen Finanzen und damit alle Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge zu stärken. Diese Bündnisse sollen gegenüber den politischen Entscheidungsträger*innen in Bund, Ländern und Kommunen gesellschaftlichen Druck entfalten.
3. Die GEW thematisiert im DGB auf allen Ebenen die „Sicherung der öffentlichen Daseinsvorsorge“ und die „Verbesserung der Bildungsfinanzierung“ und wirbt für die Unterstützung dieser Position sowie für entsprechende Beschlüsse und politische Einflussnahme.
4. Die GEW hat im Jahr 2016 die Initiative „Bildung. Weiter denken!“ gestartet. Ziel dieser Initiative ist, durch die enge und koordinierte Zusammenarbeit von Hauptvorstand und Landesverbänden sowie durch die Aktivierung der Mitglieder gesellschaftlichen Druck für eine bessere Bildungsfinanzierung zu erreichen. Mit der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ ist es bereits gelungen, das Ziel einer Verbesserung der Bildungsfinanzierung in der Organisation zu verankern. Die Durchsetzung einer deutlich verbesserten Bildungsfinanzierung steht noch aus. Die GEW wird sich daher über 2017 hinaus für einen Kurswechsel in der Steuer- und Finanzpolitik und eine bessere Bildungsfinanzierung einsetzen. Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand mit der Auswertung der bisherigen Aktivitäten im Rahmen der Initiative „Bildung. Weiter denken!“ und entwickelt eine Perspektive für die weitere politische Arbeit.
5. Die GEW stellt Anforderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen der in den Bildungseinrichtungen Beschäftigten anschaulich dar und begründet die jeweils erforderlichen Finanzbedarfe.
6. Die GEW aktiviert durch vielfältige Maßnahmen auf allen Ebenen ihre Mitglieder, damit die notwendige Verbesserung der Bildungsfinanzierung flächendeckend ein Thema wird, bei dem die Politiker*innen nicht mehr nur mit Sonntagsreden antworten können.
7. Damit die GEW die Verbesserung der Bildungsfinanzierung erfolgreich umsetzen kann, fordert der Gewerkschaftstag den Hauptvorstand auf, nach einer Entscheidung für eine Fortsetzung der Initiative hierfür die nötigen personellen und sachlichen Kapazitäten zur Verfügung zu stellen. Die GEW-Landesverbände werden aufgefordert, in ihren Zuständigkeitsbereichen ebenfalls für eine angemessene Ausstattung zu sorgen.
8. Beim Hauptvorstand wird einmal jährlich ein Tagesordnungspunkt vorgesehen, bei dem über den Fortschritt bei der Durchsetzung einer verbesserten Bildungsfinanzierung – absolute Zahlen und Entwicklung der GEW – berichtet wird.

Forderungen an die Politik

Die GEW fordert die zukünftige Bundesregierung, die Landesregierungen und die politischen Parteien zu einem umfassenden Kurswechsel in der Steuer- und Finanzpolitik sowie einer deutlichen Steigerung der Ausgaben für die Bildung und für Investitionen in die Infrastruktur auf.

Ein wichtiger Schritt ist die Umsetzung des beim Dresdner Bildungsgipfel (2008) abgegebenen Versprechens, 7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für die Bildung und 3 Prozent für die Forschung aufzubringen.

Die GEW ist grundsätzlich bereit, sich an der Erarbeitung eines Stufenplans für die Erhöhung der Bildungsausgaben für ein den gegenwärtigen Erfordernissen gerecht werdendes sowie zukunftsfähiges Bildungssystem zu beteiligen, wenn die Bestandteile des Stufenplans in einem Dialog und konsensual mit der GEW entwickelt werden.

1.4 Hochschulfinanzierung sichern – gute Beschäftigungsbedingungen garantieren

Solide Grundfinanzierung zur Wahrnehmung gewachsener Aufgaben

Das deutsche Hochschulsystem war in den letzten Jahren rasanten Veränderungen ausgesetzt. Mit den doppelten Abiturjahrgängen in den meisten Bundesländern und deutlich angestiegener Studierneigung kann Deutschland nun endlich an die Bildungserfolge anderer europäischer Nachbarländer anknüpfen. Immer mehr junge Menschen nehmen ihr Recht auf eine hochschulische Bildung wahr. Die Zahl der Studierenden ist in den letzten 15 Jahren um über 50 Prozent von 1,7 auf 2,8 Millionen im Wintersemester 2016/17 gestiegen. Im Jahr 2014 begannen über 500.000 junge Menschen ein Studium und die Studienanfängerquote erreichte 58 Prozent. Damit beginnen fast sechs von zehn Personen einer Alterskohorte im Laufe ihres Lebens ein Hochschulstudium. Dies ist eine Chance, die wir nutzen wollen: für mehr Persönlichkeitsentwicklung und eine bessere Orientierung in einem sich rasch verändernden Arbeitsmarkt, für eine Stärkung der politischen und sozialen Teilhabe und damit unserer demokratischen Gesellschaft.

Mit den gewachsenen Aufgaben ist die Grundfinanzierung der Hochschulen, die von den Ländern gewährleistet werden muss, nicht mitgewachsen, im Gegenteil: Ihr Anteil an den Gesamtausgaben der Hochschulen ist ständig gesunken. Seit Jahrzehnten verkünden WissenschaftspolitikerInnen, dass „Studierendenberge untertunnelt“ werden müssten, das heißt, man hoffte staatlicherseits auf einen nur kurzlebigen Anstieg der Studierendenzahlen – ein folgenreicher Fehler. Die Prognosen der Kultusministerkonferenz zeigen einen Verbleib der Zahlen auf hohem Niveau. Die Politik ist in der Pflicht, das Angebot an Studienplätzen bedarfsgerecht auszubauen und gute Studienbedingungen zu schaffen. Dies erfordert ein Umdenken in der Finanzierung. Bund und Länder reagieren seit Jahren mit einer Vielzahl von befristeten Programmen, die die Lehre unterstützen sollen, wie den Hochschulpakten, dem „Qualitätspakt Lehre“ und der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“. Völlig in Schieflage geraten viele Hochschulen durch den Druck, ihre Position durch wachsende Drittmittel zu sichern, die wettbewerblich vergeben werden – Wettbewerbe, die bei den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Hochschulen zum Teil zu ruinösen Ergebnissen führen. Ohnehin zu knappe Grundmittel werden umgeleitet, um Infrastrukturausgaben oder sehr teure Berufungen zu realisieren, die die Drittmittelinwerbung verstärken sollen.

Aus den befristeten Programmen des Bundes und der Länder sowie der hohen Drittmittelquote ist keine verläss-

liche Hochschulstruktur erwachsen und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bleiben auf der Strecke. So ist der Anteil der befristet Beschäftigten immer weiter angewachsen, wobei die Laufzeit der Verträge immer kürzer geworden ist. Und der ständige Wettbewerb heizt diese Entwicklung weiter an.

Hochschulbildung ist nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes im Wesentlichen Ländersache. Das Kooperationsverbot in der Bildung, das die damalige „Große Koalition“ gegen die Stimmen der Gewerkschaften 2006 im Grundgesetz verankerte, war eine folgenreiche Fehlentscheidung. Mittlerweile ist diese Erkenntnis auch in der Politik gewachsen, 2014 hat sich die jetzige „Große Koalition“ zu einer Lockerung des Kooperationsverbotes für die Wissenschaftspolitik durchgerungen. Allerdings bleibt die Schulpolitik weiterhin ausschließlich Ländersache, Wissenschaftseinrichtungen kann der Bund nur in überregional bedeutsamen Fällen fördern und nur dann, wenn alle Bundesländer einer solchen Förderung zustimmen.

Die GEW fordert

- eine deutliche und langfristige Verbesserung der Grundfinanzierung der Hochschulen, die mit einer Abkehr von dem Trend zu immer mehr projektförmiger Finanzierung verbunden sein muss,
- eine konsequente Abschaffung des Kooperationsverbotes, mit der sowohl die Beschränkung der Zusammenarbeit von Bund und Ländern in der Wissenschaft auf Fälle überregionaler Bedeutung als auch das Einstimmigkeitsprinzip aufgehoben werden und
- einen nachhaltigen Einstieg des Bundes in die Grundfinanzierung der Hochschulen, unter anderem durch die Überführung befristeter Programme wie der Hochschulpakete in dauerhafte Bundeszuschüsse.

Lehre und Studium, Studienfinanzierung

Die Prognosen der Kultusministerkonferenz blieben in den letzten Jahren meist hinter der realen Studierendenentwicklung zurück, sie sehen aber gleichfalls eine weiter steigende Nachfrage nach Studienplätzen voraus. Verlässliche Prognosen rechnen mit einem anhaltenden „Hochplateau“ Studierender an den Universitäten. Einhelliger Wunsch der Politik ist hierbei, dass es eine Studierendenverteilung zwischen Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften von ca. 60 zu 40 Prozent geben soll. Dies setzt voraus, dass der Personalbestand an den Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften entsprechend angehoben wird; keinesfalls aber zu Lasten der Universitäten, etwa durch Stellenverlagerungen.

Eine Betrachtung der Betreuungsrelationen an den Universitäten zeigt, wie weit wir von guten Studienbedingungen entfernt sind. Die Zahl der ProfessorInnen hat mit dem Anstieg der Studierendenzahlen nicht Schritt gehalten. Blicke die Anzahl der ProfessorInnen an den Universitäten auch künftig auf dem Niveau des Jahres 2014, würde sich die Betreuungsrelation im kommenden Jahrzehnt auf bis zu 90 Studierende je ProfessorIn verschlechtern. Im Jahr 2000 lag sie noch bei 59, 2014 bereits bei 72 Studierenden je ProfessorIn. Zum Vergleich: In der Schweiz lag die Betreuungsrelation im Querschnitt der Fächer bezogen auf die ProfessorInnen bei 1 zu 38. Bei einer schrittweisen Verbesserung der Betreuungsrelation in Anlehnung an die schweizerischen Verhältnisse müsste sich die Zahl der ProfessorInnen von 2014 bis 2026 um 84 Prozent auf 43.300 erhöhen, das zeigt eine im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung vorgelegte Studie des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Zur Deckung des Erweiterungsbedarfes und auch des altersbedingten Ersatzbedarfes werden zusätzlich mindestens 5.000 Tenure-Track-Professuren für junge WissenschaftlerInnen benötigt.

Für ein gutes Studium brauchen wir neben einer guten Betreuungsrelation eine studierendenzentrierte Lehre und eine entsprechende Infrastruktur. Beratungs- und Unterstützungsnetzwerke müssen so ausgebaut werden, dass sie einer zunehmenden Diversität der Studierendenschaft Rechnung tragen. Geflüchtete Menschen, die ein Studium aufnehmen und zum Abschluss bringen wollen, benötigen spezielle Angebote wie unter anderem gebührenfreie Deutschkurse.

Die Ausbildungsförderung ist noch immer unzureichend. Das BAföG hatte fünf Nullrunden hinter sich, als es 2016 erstmals wieder erhöht wurde, die nun endlich erfolgte Anpassung der Bedarfssätze und Freibeträge gleicht nicht einmal die gestiegenen Preise aus. Viele Studierende sind auf dauerhaftes Jobben auch während der Vorlesungszeit angewiesen, um ihr Studium finanzieren zu können. So bleibt weniger Zeit für das Studium, was den Studienerfolg beeinträchtigt.

Die GEW fordert

- eine deutliche Verbesserung der Betreuungsrelation von ProfessorInnen zu Studierenden durch die Anhebung der Zahl der Professuren,
- die Schaffung einer studierendenorientierten Infrastruktur an den Hochschulen inklusive geeigneter Lernräume für Studierende mit einer zeitgemäßen IT-Ausstattung,
- einen Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie eine Ausrichtung der Hochschuldidaktik auf eine vielfältige Studierendenschaft mit unterschied-

licher Herkunft, Erstsprache, Religion und Kultur, mit verschiedenem Alter, Geschlecht, finanziellem und Bildungshintergrund, mit und ohne Beeinträchtigung, mit unterschiedlichen sexuellen Identitäten sowie mit und ohne Kinder,

- einen Ausbau der sozialen Infrastruktur zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie einen Ausbau der Studierendenwohnheime,
- eine Reform des BAföG durch eine deutliche Erhöhung der Fördersätze und Freibeträge, die Verankerung einer regelmäßigen Anpassung an steigende Lebenshaltungskosten, die Abschaffung des Darlehensanteils zugunsten eines Vollzuschusses und den langfristigen Ausbau des BAföG zu einer elternunabhängigen Förderung und
- den Verzicht auf jegliche Art von Studiengebühren.

Gute Arbeit sichern – Dauerstellen schaffen – Entfristungsoffensive einleiten

Kurzfristige Pakte und der rasante Anstieg der Drittmittel-einwerbung haben die Personalsituation an den Hochschulen rasant verändert. Neun von zehn Verträgen wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter_innen sind befristet, die meisten mit Kurzzeitfristen von unter einem Jahr. Ein Viertel der wissenschaftlich Beschäftigten ist nur nebenberuflich beschäftigt, z. B. als Lehrbeauftragte oder Hilfskräfte. Beide Personalgruppen haben sich seit Ende der 1990er-Jahre mehr als verdoppelt. Dieser Personen-gruppe müssen reguläre, tariflich entlohnte Arbeitsverhältnisse angeboten werden.

Die GEW hat sich 2015 mit einer bundesweiten Aktionswoche sowie mit einem eigenen Gesetzesvorschlag in die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) eingebracht. Einige Verbesserungen konnten erreicht werden, aber eine Wende steht noch aus. Kurz- und Kettenverträge müssen ein Ende haben und es gilt verlässliche Berufswege zu schaffen. Es kann nicht sein, dass erst mit einer Berufung auf eine Professur, die im Durchschnitt erst im fünften Lebensjahrzehnt erfolgt, eine dauerhafte Beschäftigung gesichert ist!

Daueraufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement müssen von dauerhaft beschäftigtem Personal erledigt werden. Die zunehmende Verlagerung auf befristet Beschäftigte ist zu beenden. Qualifikationsvorhaben sind in Beschäftigungsverhältnissen zu ermöglichen, dabei müssen neben den zu erbringenden Dienstleistungsaufgaben in der Lehre oder der Wissenschaftsverwaltung mindestens die Hälfte, in der Promotionsphase mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für das eigene Qualifikationsvorhaben zur Verfügung stehen.

Bei der Beschäftigung promovierter WissenschaftlerInnen ist frühzeitig Klarheit über die weiteren Perspektiven zu schaffen. Wird ein Qualifikationsziel vereinbart und dann auch erreicht, ist eine Dauerbeschäftigung sicherzustellen: durch den Übergang auf eine Regelprofessur oder eine Dauerstelle für Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement neben der Professur.

Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften leiden derzeit insbesondere in den MINT-Fächern unter erheblichen Problemen, Professuren zu besetzen. Es gelingt kaum, geeignete BewerberInnen aus der Industrie zur Rückkehr an die Hochschule zu bewegen. Hier gilt es attraktive Konzepte zu entwickeln wie die Einführung von Tenure-Track-Professuren, die eine parallele Praxisqualifikation außerhalb der Hochschule ermöglichen.

Die GEW fordert

- eine Entfristungsoffensive, die sich am Prinzip „Dauerstellen für Daueraufgaben“ orientiert,
- mindestens 5.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren zur Sicherung verlässlicher Karrierewege an den Universitäten,
- mindestens 500 weitere zusätzliche Tenure-Track-Professuren zur Sicherung verlässlicher Karrierewege sowie paralleler Praxisqualifizierung für die Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften,
- 40.000 zusätzliche Dauerstellen für wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter_innen für Daueraufgaben an Universitäten,
- 10.000 zusätzliche Dauerstellen für wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter_innen für Daueraufgaben an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und
- eine gleichstellungspolitische Ausrichtung der Entfristungsoffensive: Mindestens die Hälfte der zusätzlichen Dauerstellen ist mit qualifizierten WissenschaftlerInnen zu besetzen.

Forschung und Innovation

Der Wandel des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems veränderte nicht nur das Finanzierungssystem und die Hochschulorganisation, sondern greift auch weit in das Selbstverständnis der Wissenschaft ein. Stellt man die Drittmittelausgaben der staatlichen Hochschulen, die im Wesentlichen Personalausgaben sind, den gesamten Personalausgaben für Forschung, Lehre, Weiterbildung, Verwaltung etc. gegenüber, stellt man fest, dass inzwischen jeder vierte Euro aus Drittmitteln kommt. Im akademischen Mittelbau ist der Anteil weit höher. Der Zwang zur Drittmittelinwerbung stellt Hochschulleitun-

gen und WissenschaftlerInnen unter einen enormen, extern definierten, Erfolgsdruck.

Vielfach steht durch die zunehmende Wettbewerbssituation nicht mehr der wissenschaftlich begründete Erkenntnisgewinn im Fokus, sondern die Orientierung auf den nächsten erfolgreichen Antrag zur Drittmittelinwerbung, sei es bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Bundesregierung, der Europäischen Union oder der Industrie. Die Frage, welchen Beitrag Wissenschaft zum Gemeinwohl sowie zur Weiterentwicklung unserer Demokratie leisten kann und soll, gerät dabei rasch in den Hintergrund. Oftmals wirkt sich der Erfolg bei der Drittmittelinwerbung im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe zudem mittelbar auf die Höhe der Grundmittelzuweisung aus. Dies führt hochschulintern neben einer nie gekannten Zunahme der Befristungen zu Verzerrungen in der wissenschaftlich-inhaltlichen Ausrichtung.

Die gerade eingeläutete weitere Runde der Exzellenzinitiative verschärft diese Fehlentwicklung. In den nächsten Jahren werden jährlich über eine halbe Milliarde Euro in wenige Universitäten fließen, die als Spitzenunis ausgewählt werden – Mittel, die an anderen Hochschulen für mehr Studienplätze, eine bessere Betreuung, stabile Arbeitsverhältnisse und sichere Karrierewege fehlen werden.

Die GEW fordert

- eine Umkehr der Wissenschaftsfinanzierung weg von immer mehr wettbewerblicher Steuerung hin zu einer Stärkung der Grundfinanzierung und damit einer nachhaltigen Absicherung der Forschung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen,
- eine Abkehr von der Mittelkonzentration auf wenige Spitzeneinrichtungen hin zu einem bedarfsgerechten Ausbau in der Fläche und
- die Stärkung von Modellen, die auch im Bereich der Drittmittelforschung die Entfristung und damit eine verlässliche Beschäftigung von WissenschaftlerInnen ermöglichen.

1.5 Aktiv gegen Rechts

1. Rechtspopulistische Gruppierungen und andere Organisationen der extremen Rechten vertreten nicht nur eine extrem reaktionäre, rechte Politik und bedienen und befeuern in ihrem politischen Handeln gefährliche Ressentiments, sie stehen auch programmatisch sämtlichen Zielen und Aufgaben der GEW diametral entgegen. Mit Gruppierungen, die die Gleichheit aller Menschen bestreiten, kann man nicht in den Dialog treten, sondern man muss ganz klar Gegenpositionen beziehen. Das ist Aufgabe der Gewerkschaften und auch der GEW. Die GEW tritt für Demokratie, Sozial- und Rechtsstaatlichkeit sowie unveräußerliche Menschenrechte ein (§ 6.4 GEW-Satzung).

In der Auseinandersetzung mit rechter Ideologie, Politik und Praxis verteidigt die GEW offensiv Werte, die sie als Gewerkschaft und Bildungsgewerkschaft auszeichnen: Solidarität, Demokratie, Gleichheit der Bildungschancen, gleiche Möglichkeiten der aktiven Teilhabe an der Gestaltung der Gesellschaft für alle. Sie tritt ein für Antifaschismus, Antinationalismus, Antimilitarismus und kämpft u. a. gegen Rassismus, Sexismus, Homophobie, Antisemitismus, Anti-Genderismus, Islamophobie und Fremdenfeindlichkeit.

Diese Positionen und Ziele der GEW stehen rechtspopulistischen Parteien und Gruppierungen der extremen Rechten unvereinbar gegenüber. Gruppierungen der extremen Rechten können nicht politische Gesprächspartner*innen der GEW sein. Die GEW nimmt die politische Auseinandersetzung mit den Positionen von Gruppierungen der extremen Rechten an, weil es notwendig ist, die freiheitliche, vielfältige, gleichberechtigte und offene demokratische Gesellschaft zu erhalten. Die Gewerkschaften sind Träger*innen der politischen Willensbildung und daher wesentliche zivilgesellschaftliche Akteur*innen.

2. Hetzpropaganda ist keine Meinungsäußerung – sie ist eine Form der Gewalt. Das öffentliche Auftreten für diskriminierende, rassistische, sexistische, frauen-, homo-, bi-, trans-, interfeindliche Einstellungen und Handlungen widerspricht den Grundwerten der GEW und steht den Prinzipien der GEW-Satzung entgegen. Die Landesverbände werden aufgerufen, Personen, die so agieren, zum Austritt aufzufordern und im Einzelfall zu prüfen, ob entsprechende oben genannte Ausschlussstatbestände vorliegen.
3. Ergebnis einer jahrzehntelangen Dominanz von Neoliberalismus und Entpolitisierung ist das Gefühl vieler Menschen, machtlos zu sein und keinen Einfluss auf

politische Entscheidungen zu haben. Gegen diese von oben vermittelte Machtlosigkeit müssen die Gewerkschaften Gegenmacht organisieren. Die GEW macht auch im Alltag deutlich: Wir lassen uns nicht spalten – unsere Alternative heißt Respekt und Solidarität.

4. Die GEW fördert die regelmäßig kritische Verständigung unter ihren Mitgliedern über politische Entwicklung nach rechts.
5. Die GEW unterstützt und fördert Veranstaltungen und Publikationen, die sich mit Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus und der Neuen Rechten auseinandersetzen. Dabei arbeiten nach Möglichkeit GEW-Mitglieder aus mehreren Bildungsbereichen zusammen. Ziel der Veranstaltungen soll Aufklärung und die Erarbeitung von Gegenstrategien sein. Erfahrungen aus diesen Veranstaltungen und Publikationen werden gesammelt und aufbereitet. Die GEW problematisiert darüber hinaus Anknüpfungspunkte für Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus und Neue Rechte in Theorien verschiedener Wissenschaftsgebiete und fördert die Auseinandersetzung mit den politischen Aspekten dieser Theorien.
6. Die GEW arbeitet zur Erreichung dieser Ziele solidarisch zusammen
 - mit anderen Gewerkschaften,
 - mit den Gremien der akademischen Selbstverwaltung an den Hochschulen,
 - mit Beschäftigten-, Auszubildenden-, Schüler- und Schülerinnen- sowie Studierendenvertretungen,
 - mit interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Bildungseinrichtungen,
 - mit Bildungsträgern, die in der Arbeit gegen Rechtsradikalismus, Rechtspopulismus und Neue Rechte profiliert sind,
 - mit antifaschistischen Organisationen und Gruppen der Zivilgesellschaft.

1.6 Keine Rekrutierung von Minderjährigen

Durch die Abschaffung der Wehrpflicht ist die Bundeswehr unter Druck geraten und verwendet immer aggressivere und manipulativere Werbeformen, um junge Menschen für den Soldatenberuf anzuwerben. Dabei werden die Realitäten des Kampfeinsatzes beschönigt und dessen Folgen für die Soldat*innen verharmlost, die zerstörerischen Folgen von Krieg für die Zivilbevölkerung ausgeblendet, und die Bundeswehr wird als attraktiver Arbeitgeber angepriesen. In steigendem Umfang verpflichtet die Bundeswehr auch unter 18-Jährige als Rekruten und bildet sie an der Waffe aus. Zum Stichtag 1. November 2016 waren dies mit 1.576 Minderjährigen mehr als doppelt so viele wie 2011. Sie verstößt damit gegen den Geist der UN-Kinderrechtskonvention, die die Rekrutierung Minderjähriger ächtet.

- Die GEW lehnt die Rekrutierung Minderjähriger für die Bundeswehr ab. Schutzrechte von Kindern und Jugendlichen haben Vorrang.
- Die GEW wird mit den Abgeordneten des Deutschen Bundestages Gespräche führen mit dem Ziel, das Mindestalter für die Rekrutierung für die Bundeswehr auf 18 Jahre anzuheben.
- Die GEW wird die „Aktion Rote Hand“ und den jährlichen Aktionstag am 12. Februar, den Red Hand Day, in ihren Publikationen bekannt machen und ihre Mitglieder zur Unterstützung und zum Mitmachen aufrufen.

1.7 Bildung statt Kinderarbeit

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW teilt die Forderung der Bildungsinternationale (BI), aktiv und konsequent für das Menschenrecht auf Bildung einzutreten und die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen zu bekämpfen. Die GEW steht hinter dem von den Vereinten Nationen verabschiedeten Menschenrecht auf Bildung im Geiste der UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs). Die SDGs sehen vor, dass bis 2025 jeder Form der Kinderarbeit ein Ende gesetzt wird. Die GEW teilt mit der internationalen Gemeinschaft die Überzeugung, dass Kinderarbeit die angemessene Bildung von Kindern und Jugendlichen verhindert und die persönliche Entwicklung und Entfaltung junger Menschen negativ beeinflusst. Kinderarbeit ist zudem die schlimmste Form der Lohn-drückerei und der Verweigerung von Arbeitnehmer*innen-schutzrechten. Laut ILO müssen jedoch noch immer rund 168 Mio. Kinder und Jugendliche weltweit arbeiten.

1. Der Gewerkschaftstag bekräftigt die Entschlossenheit der GEW, aktiv und konsequent für das Menschenrecht auf Bildung einzutreten und die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen zu bekämpfen.
2. Überzeugt vom Recht eines jeden Menschen auf ungehinderten und gebührenfreien Zugang zu qualifizierter Bildung und gemäß dem Leitspruch „Schule ist der beste Arbeitsplatz“ fordert der Gewerkschaftstag die Fortführung des GEW-Engagements für Bildung statt Kinderarbeit.

Mitglieder der Bildungsgewerkschaft setzen sich beruflich und ehrenamtlich für das Recht von Kindern und Jugendlichen auf Bildung ein und machen sich gegen Kinderarbeit stark. Sie thematisieren Ursachen und Folgen von Kinderarbeit im Unterricht und ermöglichen Schüler*innen, Mechanismen von Arbeit und Konsum kritisch zu hinterfragen.

1.9 Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten

Zeit, Arbeitszeit, Lebenszeit – diese Themen stehen bei allen Gewerkschaften auf der Tagesordnung. Die Zeitbedürfnisse und Lebensentwürfe der Beschäftigten und Menschen in Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen wieder eine zentrale Rolle spielen. Es geht um nichts weniger als eine neue Arbeitszeitkultur und darum, das gesamte Leben in den Blick zu nehmen. Das heißt, unter anderem die Debatte um Sorgearbeit mit der Debatte um

Arbeitszeit zu verbinden. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen wie in den 1980er-Jahren werden den vielfältigen Lebensweisen der Beschäftigten und der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die Gewerkschaften stehen beim Thema Zeit vor neuen Herausforderungen.

Die GEW setzt sich für mehr Zeitsouveränität im Arbeitsalltag ein. Dabei geht es um alle Facetten von Zeit: Zeit für den Beruf, Zeit für Aus-, Fort- und Weiterbildung, Zeit für die Familie und für Freundschaften, Zeit für sich selbst, Zeit für politisches Engagement. Ein solches Verständnis von Zeit zielt auf die partnerschaftliche Gestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildung, Erwerbs-, Sorge- sowie politischer Arbeit und geht über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus. Die GEW wird deshalb einen Diskussionsprozess initiieren, der alle Facetten des Themas Zeit einbezieht und der Positionsfindung dient. Im Fokus steht die gesellschaftliche Umverteilung von Zeit mit dem Ziel,

- Fürsorge und Selbstsorge zum Teil des gesellschaftlichen Lebens zu machen, auch für Männer, und damit die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aufzubrechen,
- Raum zu schaffen für eine je nach Lebenslage unterschiedliche Gewichtung von Erwerbsarbeit, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Fürsorge, Selbstsorge und gesellschaftspolitischem Engagement, ohne die finanzielle Unabhängigkeit sowohl im Einkommen als auch in der sozialen Absicherung zu gefährden,
- politisches Engagement zu stärken. Denn jede_r sollte die Möglichkeit haben sich einzumischen, ob innerhalb der GEW oder anderswo.

Die GEW setzt sich für eine lebensverlaufsorientierte gewerkschaftliche Zeitpolitik mit dem Ziel einer „kurzen Vollzeit“ für alle ein. Sie macht Zeitsouveränität und damit Zeit für den Beruf, Zeit für die Familie und für Freundschaften, Zeit für sich selbst, Zeit für politisches Engagement zum Gegenstand ihrer Zeitpolitik.

Die GEW setzt sich gegenüber den Arbeitgeber_innen und Aus-, Fort- und Weiterbildungsträgern in Bildung, Erziehung und Wissenschaft für Erwerbsarbeitszeitverkürzung und Zeitsouveränität und für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung ein. Das erfordert eine kollektivrechtlich abgesicherte betriebliche Arbeitszeitkultur und den Ausbau der individuellen Rechte von Beschäftigten.

Die GEW diskutiert Wahlarbeitszeitmodelle, die Zielsetzungen und Rahmenbedingungen regeln, aber keine detaillierten Vorgaben für konkrete betriebliche Arbeitszeitkonzepte machen. Es geht um flexible Lösungen, die gleichzeitig vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtsicher sein müssen und die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten stärken.

Die GEW positioniert sich zu den laufenden Debatten um gesetzliche Vorhaben:

Die GEW macht sich für das Recht auf befristete Teilzeit stark, mit dem Recht, die Arbeitszeit wieder aufstocken zu können.

Die GEW unterstützt das Konzept der Familienarbeitszeit, das Eltern jüngerer Kinder bei der partnerschaftlichen Aufteilung der Zeit für Beruf und Familie unterstützen soll.

Die GEW führt Debatten über eine Weiterentwicklung des Elterngeldgesetzes.

Die GEW setzt sich für flexible Aus-, Fort-, Weiterbildungsmodelle ein, die auch in Teilzeit absolviert werden können.

1.10 Freiwilliges bürgerschaftliches Engagement

Die GEW möge beschließen, dass sie Standards für ein freiwilliges Engagement älterer Menschen nach dem Erwerbsleben erarbeitet. Die GEW soll diese gegenüber den Bundes- und Landesregierungen sowie den Sozialverbänden vertreten und innergewerkschaftlich auf allen Ebenen deren Umsetzung bewirken.

Die GEW erarbeitet dazu Standards, die berücksichtigen, dass das Freiwilligenengagement keine Arbeitsplatzverdrängung nach sich ziehen und angemessene Rahmenbedingungen haben muss.

1.11 Rechtliche Beteiligung von Seniorinnen und Senioren

Die GEW fordert die Bundes- und die Landesparlamente mit den kommunalen Spitzenverbänden auf, Mitbestimmung- und Mitwirkungsgesetze für Seniorinnen und Senioren zu schaffen, die die aktive Beteiligung der Seniorinnen

und Senioren an politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Entscheidungen, die sie betreffen, ermöglichen.

Die GEW erarbeitet dazu Eckpunkte.

1.12 Für zukunftsweisende Landesgleichstellungsgesetze

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Frauen sind in unserer Gesellschaft noch immer von struktureller Diskriminierung und Benachteiligung betroffen. Das Handeln zentraler gesellschaftlicher Institutionen und ihre Organisationskultur verhindern weiterhin, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Ressourcen haben. Dadurch verringern sich die individuellen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen.

Die GEW setzt sich für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ein und lehnt strukturelle Diskriminierung von Frauen konsequent ab. Sie wirkt auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen hin und unterstützt Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Herstellung der Chancengleichheit. Ein wichtiges Mittel hierzu sind die Gleichstellungsgesetze der Länder. Darum setzt sich die GEW für wirkungsvolle Landesgleichstellungsgesetze (LGG) ein und benennt im Folgenden Kernpunkte für deren Novellierung. Dabei verwenden wir den Begriff des Landesgleichstellungsgesetzes, obwohl Gesetze zur Geschlechtergleichstellung im Öffentlichen Dienst in den Bundesländern unterschiedlich bezeichnet werden.

Wirksamkeit der Landesgleichstellungsgesetze (LGG) erhöhen

Um die Wirksamkeit der Landesgleichstellungsgesetze zu erhöhen, muss die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel und Handlungsmaxime der Dienststellen klar festgelegt werden. Gleichstellung bedeutet, die Unterrepräsentanz von Frauen im Öffentlichen Dienst zu beenden. Unterrepräsentanz liegt vor, wenn Frauen in einem Bereich oder auf einer bestimmten Karrierestufe zu einem geringeren Anteil vertreten sind als Männer und gemessen an Vollzeitäquivalenten nicht einen Anteil von 50 Prozent erreichen. Eine strukturelle Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil in höheren Karrierestufen niedriger ist als in den darunterliegenden, auch wenn zu Beginn ggf. noch keine Unterrepräsentanz vorliegt, sondern diese erst im Karriereverlauf einsetzt. Darüber hinaus liegt Unterrepräsentanz jedoch auch vor, wenn

Frauen in Dienststellen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil nicht entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten in Funktionsstellen vertreten sind. Da Männer nicht strukturell benachteiligt sind, ist Männerförderung und Geschlechterparität nicht Gegenstand von Gleichstellungsgesetzen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ebenso wie Genderkompetenz als Verwaltungsaufgabe festzulegen. Darüber hinaus soll Gender Mainstreaming in den jeweiligen Landesgesetzen verankert werden, ebenso wie die Verpflichtung der Dienststellen zur geschlechtergerechten Sprache.

Gleichstellungsregelungen müssen in die Personalentwicklungsmaßnahmen (wie Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung) Eingang finden. In den Landesgleichstellungsgesetzen soll festgehalten werden, dass Frauen bei „Fehlen einer offensichtlich besseren Qualifikation eines Mannes“ einzustellen, zu befördern bzw. bei der Besetzung von Funktionsstellen auszuwählen sind. Der Schutz vor Diskriminierung soll in den Landesgleichstellungsgesetzen als Anspruch und als individuell einklagbares Recht der Beschäftigten festgeschrieben werden. In den Landesgleichstellungsgesetzen wird festgehalten, dass verbindliche Gleichstellungspläne erstellt werden. Der Gleichstellungsplan ist bereichsspezifisch und nach Hierarchiestufen zu erstellen. Er ist Teil einer umfassenden Personalplanung, die klar auf Gender Mainstreaming und Gleichberechtigung ausgerichtet ist. Personalentwicklungspläne und Gleichstellungspläne sollen ineinander aufgehen und nicht nebeneinander existieren.

Die Landesgleichstellungsgesetze legen fest, dass unabhängige Stellen eingerichtet werden, die die Gleichstellungspläne und die Entscheidungen der Dienststellen evaluieren und bei Nichterfüllen der Ziele Sanktionen verhängen bzw. Kompensationsmaßnahmen ergreifen.

Landesgleichstellungsgesetze müssen für alle öffentlichen Einrichtungen gelten, auch für die Hochschulen, Gleichstellungsregelungen in Hochschulgesetzen sind zusätzlich beizubehalten.

Position der Gleichstellungsbeauftragten stärken

Die GEW tritt dafür ein, dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten (bzw. der Beauftragten für Chancengleichheit oder der Frauenbeauftragten oder der Frauenvertreterinnen) gestärkt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Landesgleichstellungsgesetzen als Führungskraft zu definieren, damit dieses Amt auf der niveau-gleichen Ebene wie die Dienststellenführung angesiedelt ist. Ausschließlich Frauen sollen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernehmen können. Eine ausreichend gute sachliche und personelle Ausstattung (durch Mitarbeiter_innen, Sachbearbeiter_innen, Verwaltungspersonal) sowie das Recht auf regelmäßige Fortbildung müssen in den Landesgleichstellungsgesetzen festgelegt werden. Nur so kann eine wirkungsvolle Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet werden. Für kleinere Dienststellen (bspw. Schulen) soll das Amt einer Ansprechpartnerin für Gleichstellung festgelegt werden, zusammen mit einer gut ausgestatteten Gleichstellungsbeauftragten auf übergeordneter Ebene, mit der die Ansprechpartnerin zusammenarbeitet. Für die Gleichstellungsbeauftragte gilt der Kündigungsschutz analog zum Kündigungsschutz der Personalräte. Die angemessene Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten ist für eine effektive Gleichstellungsarbeit unerlässlich und soll in den

Landesgleichstellungsgesetzen festgehalten werden. Für Dienststellen mit über 500 Beschäftigten (Hochschulen z. B.) ist für die Gleichstellungsbeauftragte eine Vollzeitstelle vorzusehen. Auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen sind angemessen auszustatten.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte wirkungsvoll handeln kann, muss sie mit umfassenden Rechten ausgestattet werden, die in den Landesgleichstellungsgesetzen festzuhalten sind. Die Gleichstellungsbeauftragte beurteilt, bei welchen Entscheidungen ein Gleichstellungsbezug vorliegt. Sie verfügt über Rede-, Antrags- und Teilnahmerecht in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten der Dienststelle, das bei jeder Entscheidung der Dienststelle greift. Sie verfügt über Akteneinsicht und Personalakteneinsicht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Funktion weisungsfrei. Sie hat ein Widerspruchs- und Klagerecht. Bei Angelegenheiten im Aufgabenbereich der Verwaltung, die aufgrund politischer Bewertung beschlossen werden, kann die Gleichstellungsbeauftragte neben dem Widerspruch auch klagen, insofern durch solche Entscheidungen geltende Gesetze verletzt würden. Das Verbandsklagerecht wird eingefordert, um die Einzelfallproblematik für Klägerinnen und Kläger zu lösen und den Klageweg durch anerkannte Verbände und Gewerkschaften beschreiten zu können.

1.13 Bundesweite Berufsverbote-Konferenz

Die GEW nimmt den fünfundvierzigsten Jahrestag des Radikalenerlasses zum Anlass, um im Laufe des Jahres 2017 eine zweite bundesweite Berufsverbote-Konferenz mit begleitender Pressekonferenz durchzuführen, um das immer noch nicht abgeschlossene und sogar weiterhin aktuelle Thema erneut politisch aufzugreifen, einen Austausch unter den Betroffenen zu ermöglichen und Bilanz über das Erreichte in den einzelnen Bundesländern zu ziehen. Aktuelle Fälle in Heidelberg und München zeigen das, wenn auch in der Dimension verminderte, Fortleben der Repressionspraxis als Teil staatlicher Räson auf; linke

Praxis kann noch immer und erneut zur Nichteinstellung im Öffentlichen Dienst führen. Sie werden oft nicht als direkte Verbote ausgesprochen, sondern über politische Einschätzungen des Verfassungsschutzes als Teil der Innenministerien legitimiert, gegen die effektiver Rechtsschutz verhindert wird.

Politisches Ziel bleibt daher, eine Beendigung der kollektiven Verfolgung linker demokratischer Kräfte durchzusetzen und die politische und materielle Rehabilitierung der vom Berufsverbot Betroffenen zu erreichen.

2. Tarif-, Beamten- und Sozialpolitik

2.1 Stabile Beschäftigung in der Wissenschaft schaffen: neues Befristungsrecht umsetzen, Personalstrukturen reformieren

Wissenschaft als Beruf muss attraktiver werden – das haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den vergangenen Jahren unüberhörbar deutlich gemacht. In der GEW-Aktionswoche im November 2015 haben sie an über 100 Orten in allen 16 Bundesländern mit vielfältigen Aktionen Reformen eingefordert. Mit Erfolg: Der Bund hat das Befristungsrecht für die Wissenschaft reformiert. Die GEW hat eine weitergehende und konsequentere Reform gefordert und tritt weiter dafür ein. Die Novelle hat aber viele unserer Vorschläge aufgegriffen. Jetzt sind Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgerufen, das neue Befristungsrecht konsequent umzusetzen, die Personalstrukturen in der Wissenschaft zu reformieren und eine Finanzierung zu gewährleisten, die stabile Beschäftigung ermöglicht.

Das neue Befristungsrecht – ein Etappensieg der Bildungsgewerkschaft

Das neue Befristungsrecht für die Wissenschaft, das am 17. März 2016 in Kraft getreten ist, stellt einen Etappensieg für die GEW dar. Mit unserer Kampagne für den Traumjob Wissenschaft, die 2010 mit dem Templiner Manifest begann und mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte, haben wir das Befristungsunwesen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die politische Agenda gesetzt – in der Bundesregierung, im Bundestag, im Bundesrat und in den Ländern, in den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen. Mit dem Köpenicker Appell haben wir 2013 die neue Bundesregierung aufgerufen, das WissZeitVG zu novellieren und im Januar 2015 mit einem eigenen Gesetzentwurf Tempo in die Debatte gebracht.

Das neue Befristungsrecht stärkt die Position der Beschäftigten in der Wissenschaft in ihrem Kampf um faire Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Berufsperspektiven. Verträge in der Qualifizierungsphase – etwa für die Promotion, die Habilitation oder vergleichbare Leistungen – dürfen nur noch dann befristet werden, wenn das Arbeitsverhältnis auch tatsächlich der Qualifizierung dient. Die Stückelung einer Qualifizierungsphase in diverse Kurz- und Kettenverträge ist nicht mehr zulässig. Zeitverträge in Drittmittelprojekten müssen eine Laufzeit haben, die der Projektlaufzeit entspricht. Für Kolleginnen und Kollegen im wissenschaftsunterstützenden Bereich gelten endlich wieder die Standards des allgemeinen Arbeitsrechts, auch wenn sie in wissenschaftlichen Drittmittelprojekten arbeiten. Für Beschäftigte mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit konnten Verbesserungen beim Nachteilsausgleich erreicht

werden. Beschäftigungszeiten während des Masterstudiums werden auf die Promotionsphase nicht mehr angerechnet. Und endlich wurde klargestellt, dass die sogenannte familienpolitische Komponente des WissZeitVG auch für Kolleginnen und Kollegen gilt, die nichtleibliche Kinder erziehen.

Andere Baustellen bleiben bestehen: Eine klare gesetzliche Definition, wann eine Stelle eine Qualifizierungsstelle ist, sowie konkrete Standards für angemessene Laufzeiten von Qualifizierungsverträgen fehlen genauso wie eine verbindliche Verankerung eines Tenure-Track-Modells für die Postdoc-Phase. Weiter obliegt es der Willkür der Arbeitgeber, ob Zeitverträge mit Beschäftigten, die Kinder betreuen, verlängert werden oder nicht. Mit den neu eingeführten Regelungen für studentische Hilfskräfte werden absehbar neue Probleme entstehen. Und durch die im WissZeitVG verankerte Tarifsperre bleibt es Gewerkschaften und Arbeitgebern weiterhin untersagt, für die Beschäftigten günstigere Befristungsregeln tarifvertraglich auszuhandeln.

Den Paragraphen müssen Taten folgen

Das neue Befristungsrecht muss jetzt konsequent umgesetzt werden. Damit sich die Berufsperspektiven in der Wissenschaft verbessern, müssen mehr Dauerstellen geschaffen und die Personalstruktur insgesamt auf den Prüfstand gestellt werden. So lassen sich auch Kontinuität und Qualität von Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement erhöhen.

Die GEW ruft Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, sich nach dem Vorbild des von der GEW vorgelegten Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ selbst zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen durch eine aktive Personalpolitik zu verpflichten. Die Selbstverpflichtungen sollten über die Regelungen des novellierten WissZeitVG hinaus Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, zur Bekämpfung von Kurzzeit- und Kettenverträgen, zur Mindestdauer von Qualifizierungsbefristungen, zur verbindlichen Anwendung der familienpolitischen Komponente im Sinne eines Anspruchs auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung enthalten und über eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung mit dem Personal- bzw. Betriebsrat rechtsverbindlich ausgestaltet werden.

Die Bildungsgewerkschaft fordert Bund und Länder auf, die Grundfinanzierung der Hochschulen substanziell zu verbessern. 2014 wurde das Kooperationsverbot im

Grundgesetz gelockert. Der Bund darf jetzt die Länder auch auf Dauer und in der Fläche in der Hochschulfinanzierung unterstützen. Bund und Länder sollten die Möglichkeiten des gelockerten Kooperationsverbots für eine Entfristungsoffensive nutzen, die neben der Professur ausreichend Dauerstellen für die Wahrnehmung von Daueraufgaben der Hochschulen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement schafft. Statt immer neuer Pakte, die befristet Mittel zur Verfügung stellen, brauchen wir eine verlässliche finanzielle Absicherung von Forschung und Lehre, die mit einer Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse verbunden werden muss.

Eine starke Stimme für die Beschäftigten: Die GEW-Wissenschaftsoffensive

Mit unserer Kampagne für den Traumjob Wissenschaft haben wir die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft in Bewegung gebracht. Das war nur möglich, weil wir viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter hatten und

haben. Und wir werden ständig mehr. Der Gewerkschaftstag fordert den Hauptvorstand auf, die 2013 beschlossene GEW-Wissenschaftsoffensive fortzusetzen und Aktivitäten zu stärken, die

- die GEW-Mitglieder darin unterstützen, ihre verbesserte Rechtsposition in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverträgen durchzusetzen,
- zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beitragen,
- den Aufbau und die Stabilisierung von GEW-Hochschul- und Betriebsgruppen unterstützen,
- Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen für die Mitarbeit in den GEW-Strukturen sowie in Selbstverwaltungsgremien, Betriebs- und Personalräten qualifizieren und
- die Kampffähigkeit und Durchsetzungsmacht der Tarifbeschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen fördern.

2.2 Vorschlag der GEW für eine neue Personal- und Karrierestruktur an Universitäten

Das Problem

Das deutsche Wissenschaftssystem ist durch befristete Beschäftigung von Wissenschaftler/innen, die nicht auf einer Professur beschäftigt sind, geprägt. Diese Wissenschaftler/innen lassen sich jedoch schwerlich als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnen, da sie über hohe Qualifikationen und vielfach bereits über langjährige, einschlägige Berufserfahrung verfügen. Eine langfristige Perspektive für den dauerhaften Verbleib dieser Wissenschaftler/innen in den Hochschulen existiert dennoch bislang nicht. Die Entscheidung, ob ein/e Wissenschaftler/ in dauerhaft in Forschung und Lehre tätig sein kann, fällt erst viele Jahre nach dem Berufseinstieg und bleibt somit für die Mehrheit der Wissenschaftler/innen über viel zu lange Zeit unberechenbar. Derzeit ist die akademische Karriere zudem allein auf das Erlangen einer Professur ausgerichtet, was angesichts der dramatischen Diskrepanz zwischen verfügbaren Stellen und hierfür Qualifizierten keine realistische Perspektive darstellt. Viele qualifizierte Wissenschaftler/innen steigen deshalb früher oder später aus der Wissenschaft aus oder wandern in Wissenschaftssysteme im Ausland ab, die bessere Karriereperspektiven bieten. Diese permanente Unsicherheit verlangt nicht nur zu viel Flexibilität, Mobilität und Unsicherheitstoleranz aufseiten der Wissenschaftler/innen, auch für das deutsche Wissenschaftssystem stellt sich insgesamt die Frage, welchen Sinn es macht, zahlreiche hochqualifizierte Personen durch mangelnde Perspektiven zu verlieren.

Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben eine Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten, diesen verlässliche Berufsperspektiven und gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Verlässliche Perspektiven und gute Bedingungen für Beschäftigte sind gleichzeitig auch wichtige Voraussetzungen für die Kontinuität und damit die Qualität ihrer Arbeit in Forschung und Lehre. Der Verlust von Erfahrung und Wissen, welcher mit der hohen Fluktuation und dem ständigen Ausscheiden von Wissenschaftler/innen aus den Institutionen einhergeht, schadet einerseits der vielbeschworenen Innovationskraft des Wissenschaftssystems und wirkt sich andererseits negativ auf den reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse innerhalb der Institutionen aus. Sowohl in der Forschung als auch in der Lehre werden neben der Professur auf Dauer beschäftigte Wissenschaftler/innen dringend benötigt. Forschung und Lehre können nicht jedes Semester aufs Neue mit dem gerade verfügbaren Personal organisiert werden. Ohne die Wissenschaftler/innen neben der Professur würde der Lehrbetrieb zusammenbrechen, ohne sie könnten viele Forschungsprojekte nicht durchgeführt werden – es ist höchste Zeit, ihnen die Perspektive zu eröffnen, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben.

Die Lösung: Eine aufgabengerechte Personal- und Karrierestruktur an Universitäten

Diese offensichtlichen und vieldiskutierten Probleme zeigen deutlich, dass es höchste Zeit ist für eine Reform der bestehenden Personal- und Karrierestruktur im deut-

schen Wissenschaftssystem. Sowohl Wissenschaftler/innen als auch Forschung und Lehre brauchen langfristige Perspektiven. Dafür entscheidend ist erstens die Trennung zwischen Qualifikations- und Daueraufgaben in den jeweiligen Personalkategorien. Zweitens darf eine solche Personal- und Karrierestruktur nicht mehr allein auf die Professur ausgerichtet sein, sondern muss auch Dauerstellen neben der Professur vorsehen, die im Rahmen einer Department-Struktur nicht „Lehrstühlen“ zugeordnet sind und auf diese Weise eigenverantwortliches Forschen und Lehren auch neben der Professur ermöglichen. Die zwei Kernelemente einer neuen Personal- und Karrierestruktur sehen deshalb wie folgt aus:

(1) Befristete Qualifizierungsstellen dienen dem Erreichen eines konkreten wissenschaftlichen Qualifizierungsziels, das Aufstieg ermöglicht. Ihre Ausgestaltung richtet sich an diesem Ziel aus:

- a) Die Promotion qualifiziert für die Ausübung von Wissenschaft als Beruf auf einer Tenure-Track-Professur, im promovierten wissenschaftlichen Personal, im Wissenschaftsmanagement oder für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft, für die Kompetenzen im Sinne der Stufe 8 des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens benötigt werden.
- b) Die Tenure-Track-Professur qualifiziert für die dauerhafte Wahrnehmung der Aufgaben einer Professur.

(2) Neben den befristeten Qualifizierungsstellen gibt es ausreichend **unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auf Dauerstellen**, um die an einer Universität anfallenden Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu erfüllen.

- a) Im Fall der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen ist eine unbefristete Beschäftigung auch ohne Promotion möglich. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass für die Durchführung von haushalts- oder drittmittelfinanzierten Projekten kontinuierlich Wissenschaftler/innen benötigt werden, die jedoch auf diesen Stellen im Rahmen ihrer Arbeitszeit keine Möglichkeit der Qualifizierung haben bzw. keine Weiterqualifizierung anstreben.
- b) Das promovierte wissenschaftliche Personal nimmt auf Dauerstellen selbstständig Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahr. Diese Stellen ermöglichen frühzeitig eine Perspektive für eine dauerhafte Ausübung von Wissenschaft als Beruf. Durch einen Wechsel auf Qualifizierungsstellen sind weitere Aufstiegsperspektiven gegeben.
- c) Auch im Wissenschaftsmanagement ist zur Wahrnehmung von Daueraufgaben eine unbefristete Beschäftigung sowohl mit als auch ohne Promotion vorgesehen.

Für promovierte wie für nicht-promovierte Wissenschaftler/innen gibt es somit grundsätzlich zwei Karriereoptionen: (1) die Übernahme von Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, (2) die gezielte akademische Weiterqualifizierung, durch welche ein Aufstieg möglich wird. Eine Befristung ist nur im Falle von Qualifizierung gerechtfertigt, die einen Aufstieg in Positionen mit mehr Verantwortung, Leitungsaufgaben und dementsprechend einer höheren Vergütung ermöglicht, da hierfür ein konkretes wissenschaftliches Qualifizierungsziel erreicht werden muss. Wer hingegen Daueraufgaben erfüllt, wird unbefristet beschäftigt und verfügt je nach Qualifizierung und Position über eine entsprechende Eigen- und Personalverantwortung. Das mit einer befristeten Beschäftigung einhergehende höhere Risiko, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, wird durch eine Befristungszulage ausgeglichen.

Erläuterung der einzelnen Personalkategorien

Promovierende arbeiten den überwiegenden Anteil ihrer Arbeitszeit an ihrer eigenständigen Qualifikationsarbeit (vertraglich zugesichert mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit auf Vollzeitstellen), übernehmen aber auch zu einem geringeren Anteil Aufgaben in anderweitiger Forschung, in der Lehre und in der Selbstverwaltung, um sich entsprechende zusätzliche Erfahrungen und Kompetenzen aneignen zu können. Die Vertragsdauer entspricht der Dauer bis zur Erreichung des Qualifizierungsziels, welches im Arbeitsvertrag definiert ist. Sie dürfen maximal für sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Sie sind als wissenschaftliche Angestellte in Entgeltgruppe E13 eingruppiert und erhalten eine Befristungszulage aufgrund des Risikos einer Erwerbslosigkeit nach Vertragsende. Eine Beschäftigung nach der Promotion kann sowohl im Wissenschaftssystem als auch außerhalb erfolgen, da es auch in der Wirtschaft und Industrie einen steigenden Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften gibt.

Von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen werden leistungsgebundene Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung übernommen. Sie gewährleisten damit insbesondere die Durchführung von haushalts- oder drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten. Sie werden unbefristet beschäftigt und als wissenschaftliche Angestellte in der Entgeltgruppe E13 eingruppiert. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen müssen nicht promoviert sein, haben aber auch nicht die Aufgabe, zu promovieren. Sie stehen also nicht unter dem Druck, neben der Projektforschung noch ein eigenes Forschungsprojekt zur Qualifizierung verfolgen zu müssen. Jedoch können sie sich auf Promotionsstellen bewerben und darüber eine weitere Qualifizierung und damit den Aufstieg in eine höhere Personalkategorie anstreben. Daneben ist es nicht ausge-

schlossen, dass eine solche Qualifikation auch anderweitig berufsbegleitend erworben werden kann. Eine solche Qualifikation ist aber weder die Grundlage für ihre Beschäftigung noch Voraussetzung dafür, weiterbeschäftigt zu werden.

Das promovierte wissenschaftliche Personal nimmt eigenverantwortlich und selbstständig Daueraufgaben in Forschung und Lehre sowie in der Selbstverwaltung wahr. Sie können darüber hinaus wissenschaftliche Mitarbeiter/innen anleiten sowie Promovierende fachlich begleiten. Weiter verfügen sie über eine gewisse Budgethoheit. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind unbefristet. Sie sind als wissenschaftliche Angestellte mindestens in Entgeltgruppe E14, als Beamt/innen mindestens in Besoldungsgruppe A14 einzugruppieren. Auf diese Stellen können sich promovierte Wissenschaftler/innen bewerben, in Ausnahmefällen auch nicht-promovierte Wissenschaftler/innen, die gleichwertige Qualifikationen und eine langjährige Erfahrung als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen erworben haben. Wenn eine weitere Qualifizierung und damit verbunden eine höhere Vergütung zusammen mit mehr Verantwortung und Leitungsaufgaben angestrebt werden, kann von diesen Stellen aus eine Bewerbung auf Tenure-Track-Professuren erfolgen. Daneben ist es nicht ausgeschlossen, dass die Qualifikation für die Bewerbung auf eine Professur auch anderweitig erworben wird. Die Arbeit an einer solchen Qualifizierung ist jedoch weder die Grundlage für die Beschäftigung noch die Voraussetzung dafür, weiterbeschäftigt zu werden.

Die Tenure-Track-Professur ist eine auf maximal sechs Jahre befristete Qualifizierungsstelle, auf der die für die dauerhafte Wahrnehmung der Aufgaben einer Professur erforderlichen Kompetenzen erworben und nachgewiesen werden. Sie ermöglicht einen Aufstieg zur Professur nach transparenten Kriterien, welche im Arbeitsvertrag klar definiert sind. Bei der Erfüllung dieser Kriterien in Lehre und Forschung und Selbstverwaltung erfolgen nach positiver Evaluation automatisch die Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses und die Weiterbeschäftigung auf einer regulären Professur. Die Habilitation stellt lediglich ein optionales Qualifikationskriterium dar. Die Tenure-Track-Professor/innen sind Beamt/innen in Besoldungsgruppe W2, als wissenschaftliche Angestellte sind sie in Entgeltgruppe E15 einzugruppieren und erhalten eine Befristungszulage aufgrund des Risikos einer Erwerbslosigkeit nach Vertragsende. In ihren Tätigkeiten ist die Tenure-Track-Professur einer Professur gleichgestellt.

Auf einer Professur werden Daueraufgaben in Forschung und Lehre und Selbstverwaltung erfüllt. Professor/innen können zudem hauptamtliche Leitungsfunktionen und

damit auch Personalverantwortung innerhalb eines Departments übernehmen. Professor/innen werden immer unbefristet beschäftigt und sind als Beamt/innen in Besoldungsgruppe W3, als wissenschaftliche Angestellte in Entgeltgruppe E15Ü einzugruppieren. Für Zulagen muss es einen transparenten, vorher festgelegten Kriterienkatalog geben. Im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung ist jeder Tenure-Track-Professur eine im Falle einer positiven Evaluation zu besetzende Professur zuzuordnen. Alle anderen Professuren werden in einem offenen und transparenten Bewerbungsverfahren von innen und außen besetzt. Hierbei ist nicht ausgeschlossen, dass bei entsprechender Qualifikation auch geeignete Bewerbungen des promovierten wissenschaftlichen Personals erfolgen können.

Im Wissenschaftsmanagement arbeiten promovierte ebenso wie nicht-promovierte Beschäftigte auf Dauerstellen, da sie jenseits von Forschung und Lehre wichtige Daueraufgaben erfüllen, die den Universitätsbetrieb in Forschung und Lehre aufrechterhalten. Sie sind als Angestellte in Entgeltgruppe E13, als Beamt/innen in Besoldungsgruppe A13 eingruppiert. Promovierte Wissenschaftsmanager/innen sowie Wissenschaftsmanager/innen mit ausreichend Erfahrung sind, wenn sie Leitungsaufgaben übernehmen, aufgrund ihrer größeren Verantwortung und Selbständigkeit mindestens in Entgeltgruppe E14 bzw. Besoldungsgruppe A14 einzugruppieren.

Notwendige Rahmenbedingungen

Department-Struktur

Da die neue Personal- und Karrierestruktur nicht mehr allein auf die Professur ausgerichtet ist, sondern auch (Dauer-)Stellen neben der Professur vorsieht, muss sie mit der Einführung einer Department-Struktur einhergehen. Im Rahmen einer Department-Struktur erfolgt grundsätzlich keine Zuordnung von Wissenschaftler/innen zu „Lehrstühlen“; eigenverantwortliches Forschen und Lehren ist auch neben der Professur möglich. In einer solchen Department-Struktur kann auch durch das promovierte wissenschaftliche Personal die fachliche Begleitung von Promovierenden und im Rahmen der Leitung von Projekten die Anleitung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen übernommen werden. Auch in der Lehre verfügt das promovierte Personal über dieselbe Eigenverantwortung. Dies ermöglicht einerseits eine Entzerrung der Aufgaben, die bislang allein von einer Professur erfüllt werden, und andererseits mehr Eigenständigkeit für erfahrene Wissenschaftler/innen. Die unmittelbare Personalverantwortung liegt einzig bei der Department-Leitung.

Hausberufungsverbot

Mit der Umstellung auf die vorgeschlagene Personal- und Karrierestruktur ist das Hausberufungsverbot hinfällig, da sich auch interne Kandidat/innen auf eine Professur bewerben können und der Zugang auf eine Professur über den Weg einer Tenure-Track-Professur per se innerhalb einer Universität erfolgt. Umgekehrt darf es aber auch – mit Ausnahme des Tenure Tracks – kein Hausberufungsgebot geben. Entscheidend ist ein offenes und transparentes Verfahren.

Drittmittel

Auch die Durchführung von Drittmittelprojekten ist perspektivisch als eine Daueraufgabe von Universitäten anzusehen. Eine Universität, die heute Drittmittel einwirbt, wird dies in der Regel auch morgen und übermorgen tun

können. Nach Maßgabe einer vorausschauenden Personalplanung kann die Universität Wissenschaftsarbeiter/innen heute in einem Drittmittelprojekt, morgen in einem aus Haushaltsmitteln finanzierten Projekt und übermorgen in einem anderen Drittmittelprojekt einsetzen und gleichwohl dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse abschließen. Voraussetzung dafür ist zum einen ein angemessenes Verhältnis zwischen einer auskömmlichen Grundfinanzierung der Universitäten und einer ausschließlich für zusätzliche Aufgaben bestimmten ergänzenden Finanzierung über Drittmittel – Bund und Länder müssen dafür die Weichen durch eine ausreichende und nachhaltige Hochschulfinanzierung stellen. Zum anderen müssen die Hochschulen vorausschauend Personalplanung, Personalentwicklung und Personalmanagement betreiben.

2.3 Prekäre Beschäftigung beenden – Hochschullehre verbessern: Lehraufträge angemessen und sachgerecht vergüten

- Die GEW fordert Bund und Länder auf, die Hochschulen personell und finanziell so auszustatten, dass alle Lehrveranstaltungen, die Studierende für den erfolgreichen Abschluss ihres Studiums absolvieren müssen (im Folgenden grundständige Lehre genannt), von Lehrenden gehalten werden können, die im Rahmen ordentlicher Beschäftigungsverhältnisse nach den jeweils gültigen tarif- und beamtenrechtlichen Bestimmungen beschäftigt sind.
- Lehraufträge dürfen nicht dazu missbraucht werden, die grundständige Lehre zu Billigpreisen anzubieten und damit prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen, wo die finanzielle Ausstattung nicht hinreichend gewährleistet ist. Um dies sicherzustellen, fordert die GEW die zuständigen Wissenschaftsministerien der Länder bzw. die jeweiligen Hochschulleitungen und Arbeitgeberverbände auf, sich bei der Festlegung der Vergütungen für Lehraufträge an den Kosten zu orientieren, die arbeitgeberseitig für eine Lehrveranstaltungsstunde in ordentlichen Beschäftigungsverhältnissen auf tariflicher Basis aufgewandt werden müssen. Da Lehrbeauftragte den Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherungen selber aufbringen müssen, reicht eine Orientierung am Arbeitnehmerbrutto nicht aus. Die jährliche Steigerung der Lehrauftragsvergütungen ist im Übrigen an die Tarifsteigerungen in der jeweiligen Entgeltgruppe zu koppeln. In der Regel ist dies an den Arbeitgeberbruttokosten mindestens einer E-13-Vergütung zu orientieren.
- Die von PrivatdozentInnen, HonorarprofessorInnen, außerplanmäßigen ProfessorInnen zu leistende Pflichtlehre (sog. Titellehre) ist gemäß der o. g. Sätze zu vergüten.
- Die GEW fordert den Bundesgesetzgeber auf, den Mindestbemessungsbeitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung von Selbstständigen aufzuheben und die Beiträge von hauptberuflich Selbstständigen mit geringem Einkommen ebenso proportional zum Einkommen festzulegen, wie dies für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oberhalb der 450-Euro-Grenze gilt.
- Die GEW fordert die Landesgesetzgeber auf, binnen einer Frist von drei Jahren für die Entwicklung eines flächendeckenden, semesterweisen Berichtswesens über den Umfang und die Einsatzbereiche von Lehraufträgen auf Ebene der Hochschulen und der Länder zu sorgen. Der Bund wird aufgefordert, im Länderberichtswesen und in der Erfassung durch den Bund (u. a. durch das Statistische Bundesamt) dafür zu sorgen, dass die länderspezifisch erhobenen Daten bundesweite Vergleiche ermöglichen.
- Die GEW fordert die Länder auf, überall dort, wo die Daten über den Umfang der Lehraufträge nahelegen, dass grundständige Lehre zurzeit über Lehraufträge dauerhaft gewährleistet wird, die Hochschulen so auszustatten, dass der Umfang der Lehraufträge durch ordentliche Beschäftigungsverhältnisse gewährleistet werden kann. Dort, wo zurzeit Lehrbeauftragte die

entsprechenden Aufgaben übernehmen, fordert die GEW, diese Personen in entsprechende Beschäftigungsverhältnisse zu übernehmen.

- Die GEW fordert, dass die Landeshochschulgesetze dahingehend zu ändern sind, dass Lehrbeauftragte

Mitglieder der jeweiligen Hochschule sind. Sie gehören der Statusgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und sind mit allen entsprechenden Rechten auszustatten.

2.4 Aktionsprogramm studentische Beschäftigte an Hochschulen

Die GEW begrüßt die Initiativen zur tariflichen Absicherung studentischer Beschäftigter in mehreren Bundesländern in den letzten Monaten und Jahren. Die GEW bekräftigt ihre Forderungen, alle studentischen Beschäftigten an Hochschulen tariflich abzusichern und für sie eine Personalvertretung als Bestandteil der Landespersonalvertre-

tungsgesetze zu etablieren. Um dies zu erreichen, legt sie ein bundesweites Aktionsprogramm auf, das vom Hauptvorstand und den Landesverbänden in Zusammenarbeit mit den betroffenen Personen- und Fachgruppen umgesetzt wird.

2.5 Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Viele Aussagen seitens der Politik wurden seit mehr als 30 Jahren bis heute über die gesamt-gesellschaftliche Bedeutung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung getroffen. Und tatsächlich wird Erwachsenen- und Weiterbildung verstärkt in Anspruch genommen, um gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. Ob im Nachholen von Schulabschlüssen, in der Grundbildung für Erwachsene, in der sprachlichen und beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, verbunden mit Beratungsleistungen, oder als Vertragspartner für die Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration – in allen Bereichen werden Leistungen erbracht, die auch dazu beitragen, einer zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung entgegenzuwirken.

Es fehlen aber noch immer die institutionellen, finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, diese Arbeit gut zu gestalten, damit lebenslanges/lebensbegleitendes Lernen zum selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil der Biografie aller Menschen werden kann.

Besonders der Bereich der staatlich organisierten und finanzierten Erwachsenen- und Weiterbildung ist durch chronische Unterfinanzierung geprägt, die befristete, prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse hervorbringt.

Deswegen setzt sich die GEW als Interessensvertreterin der Beschäftigten und als Anwältin einer solidarischen, auf gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation ausgerichteten Erwachsenen- und Weiterbildung verstärkt für die Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung sowie

für die Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen in diesem Bildungsbereich ein.

Erwachsenenbildung/Weiterbildung braucht Rahmenbedingungen und Ressourcen für „gute Arbeit“

1. Grundsätzlich und mittelfristig ist eine Bundesrahmen-gesetzgebung für die gesamte Weiterbildung notwendig, die die Grundsätze und den Rahmen für die Angebote, den Zugang, die Qualitätssicherung, die Finanzierung sowie Partizipations- und Supportstrukturen ebenso festlegt wie für die Professionalität des Personals.
2. Für das Berufsbild Erwachsenenbildner*in/Weiterbildner*in sind verlässliche Kriterien zur Professionalisierung und Vereinheitlichung zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln: Es müssen Qualitätsstandards für alle Beschäftigten geschaffen werden, die denen der anderen Bildungsbereiche entsprechen. Dazu gehören sowohl ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss und eine spezifische erwachsenenbezogene Lehr-, Beratungs- und Planungskompetenz als auch Nachweise über je nach Anforderungen erforderliche Fachkenntnisse sowie didaktisch-methodische Kompetenzen. Bereits vorhandene berufliche Handlungskompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse sind als gleichwertig anzuerkennen und anzurechnen. Dazu gehören neben dem formalen Abschluss non-formal und informell erworbene berufsrelevante Kompetenzen.

3. In der Regel soll die Beschäftigung in der staatlich bzw. öffentlich finanzierten Erwachsenenbildung/Weiterbildung im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses (fest angestellt; unbefristet; in Vollzeit tätig; Gehalt nach Tarifvertrag; Teilzeit nur auf Wunsch) ausgeübt werden. Dies gilt besonders auch für Lehrkräfte, die in auf Dauer angelegten Fach- und Themengebieten tätig sind. Die Arbeitsverhältnisse sind entweder über einen allgemeingültigen Branchentarifvertrag Weiterbildung nach Tarifvertragsgesetz und/oder über vergleichbare Haustarifverträge abzusichern. Als Orientierung für die inhaltliche Gestaltung des Tarifrahmens sowie für die Entgeltordnung dienen die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes TVöD/TV-L, die bereits heute z. B. für kommunale Volkshochschulen Gültigkeit haben.

Die Tätigkeitsmerkmale in Tarifverträgen sind an die Besonderheiten der Erwachsenenbildung/Weiterbildung anzupassen.

Bei Honorartätigkeit ist ein zur Festanstellung vergleichbares Entgelt zu garantieren. Honorarkräften, die von der Honorartätigkeit ihre Existenz bestreiten, sind zusätzlich eine anteilige Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge und ein das Risiko als Selbständige/r abdeckender Zuschlag rechtlich zu garantieren. Grundsätzlich gilt, dass gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden muss.

4. Bis zur Geltung eines allgemeingültigen Branchentarifvertrages Erwachsenenbildung/Weiterbildung sind die Mindestlöhne für das „pädagogische Personal“ nach dem Arbeitnehmerentendegesetz mit Geltungsbereich SGB II/III massiv zu erhöhen und das „nicht-pädagogische Personal“ ist in den aktuell geltenden Mindestlohtarifvertrag einzubeziehen. Der Begriff „pädagogisches Personal“ umfasst neben Lehrkräften auch Ausbilder*innen mit Ausbildereignung, Meister*innen oder Sozialpädagogen*innen.
5. Bei der Auftragsvergabe von Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsmaßnahmen muss zukünftig die Qualität im Mittelpunkt stehen, statt den Maßnahmenpreis als allentscheidendes Zuschlagskriterium in den Vor-

dergrund zu stellen. Hierzu gehören neben der Bezahlung und dem Anstellungsverhältnis ganz entscheidend die Qualität sowie das Qualifikationsniveau des Lehr- und Betreuungspersonals, die Qualität der technisch-infrastrukturellen Ausstattung, die Qualität der Methodik und Didaktik sowie ggf. die Organisationsform des Maßnahmenkonzepts. Externe Qualitätsmanagement-Systeme wie LQW, EFQM, ISO 9000 ff. berücksichtigen diese genannten Qualitätskriterien nicht in ausreichendem Maße. Daher sollte die Maßnahmendurchführung zukünftig wieder verstärkt durch die den Auftrag vergebende Institution in Form von dialogischen Verfahren vor Ort kooperativ betreut, beraten und abgesichert werden. Auch sollte wieder verstärkt die professionelle Autonomie verbunden mit mehr Handlungsspielräumen für das pädagogische Personal anerkannt werden.

6. Für gute Arbeit in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung sind ausreichende finanzielle Ressourcen sicherzustellen. Hierzu gehören neben Finanzmitteln zur erfolgreichen Ausführung von Bildungsmaßnahmen auch Ressourcen zur beruflich indizierten Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten. Institutionelle Daueraufgaben dürfen nicht durch Projektarbeit finanziert werden. Arbeitsplatzbezogene Fort- und Weiterbildung ist grundsätzlich während und als Teil der Arbeitszeit und für die Teilnehmenden entgeltfrei durchzuführen und sicherzustellen.
7. Um zukünftig wieder verstärkt erwachsenenpädagogisch qualifiziertes und berufsfeldadäquates Personal in Organisation, Entwicklung und Gestaltung von Bildungsplänen sowie in Umsetzungsprozessen von Weiterbildungsmaßnahmen und Bildungsberatung einsetzen zu können, müssen ausreichende und der Berufspraxis angepasste Qualifizierungsangebote an Hochschulen und über den Weg der Aufstiegsqualifizierung geschaffen und ausgebaut werden. Die Spezialisierungsmöglichkeiten für den Bereich der Erwachsenenbildung/Weiterbildung im Rahmen des Masterstudienenganges der Erziehungswissenschaft sind auszubauen. Zusätzlich sind in anderen universitären Fachdisziplinen verstärkt Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsmodule anzubieten.

2.6 JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen

Die GEW setzt sich für die Bezahlung von Grundschullehrer_innen nach der Besoldungsgruppe A 13 bzw. Vergütungsgruppe E 13 ein. Ziel ist die Überwindung der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ca. 90 Prozent der Grundschullehrer_innen sind weiblich, ihre Arbeit wird als überwiegend pädagogisch abgewertet. Mit der Initiative „JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen“ fokussiert die GEW einen Teilbereich ihrer Strategie für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit im Schulbereich, unabhängig von Schulform und Schulstufe. Die GEW agiert auf mehreren Ebenen:

Die GEW betreibt Öffentlichkeitsarbeit zur Information über die Gleichwertigkeit der verschiedenen Lehrämter und zum Abbau der Diskriminierung von Grundschullehrer_innen, u. a. mit Aktionstagen zu „JA 13 – weil Grundschullehrerinnen es verdienen“.

Die GEW tritt für eine Lehrer_innenbildung ein, die den hohen Ansprüchen an die Professionalität des Berufsfelds gerecht wird und hinsichtlich der Dauer und der ECTS-Punkte für alle Lehrämter vereinheitlicht.

Die GEW macht sich mit dem Ziel „A 13 für alle“ für Besoldungsgesetze stark, die – wie von der der GEW BERLIN dort im Land durchgesetzt – die mittelbare Diskriminierung von Grundschullehrer_innen aufgrund des Geschlechts beenden und die Eingruppierung der Lehrkräfte aus dem Bereich der Grundschule, der Sekundarstufe I und der Förderschulen gleich wie Lehrkräfte der Sekundarstufe II vornehmen.

Die GEW beschreitet den Rechtsweg, um die mittelbare Diskriminierung in der Besoldung und Vergütung von Grundschullehrkräften zu beenden.

2.7 Mobilität für Lehrkräfte ermöglichen – Ländertauschverfahren optimieren

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

In das Lehreraustauschverfahren auf der Grundlage der KMK Vereinbarung in der aktuellen Fassung sind Beamt*innen und tarifbeschäftigte Lehrer*innen gleichermaßen mit einbezogen. Beamtete Kolleg*innen werden versetzt, die tarifbeschäftigten Kolleg*innen im aufnehmenden Bundesland eingestellt.

Mit dem KMK-Beschluss zur Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern (10.05.2001) und der Verfahrensabsprache zur Durchführung der Vereinbarung der Kultusministerkonferenz zum Lehreraustausch (KMK-Beschluss vom 07.11.2002) wird den Bundesländern bereits die Möglichkeit eröffnet, Lehrer*innen auch ohne Tauschpartner abzugeben oder aufzunehmen.

Die GEW setzt sich auf der Bundesebene und über die Landesverbände in der KMK für eine Weiterentwicklung der Vereinbarung zum Lehreraustauschverfahren im Interesse der Erhöhung der Mobilität von Lehrer*innen aus sozialen Gründen wie z. B. Familienzusammenführung und der Pflege von nahen Angehörigen ein.

- Bei einem Antrag einer Kollegin/eines Kollegen auf den Wechsel des Bundeslandes ist die Freigabe durch die abgebende Behörde zu erteilen.
- Die Behörden der aufnehmenden Länder behandeln die Anträge nach den mit den zuständigen Beschäftigtenvertretungen festgelegten Prioritäten und unterstützen die Bewerber*innen bei der Eingliederung in die Dienststelle.
- An der zentralen Tauschsitzung im Rahmen des Ländertauschverfahrens nimmt die Personalvertretung des gastgebenden Bundeslandes und zweier weiterer Bundesländer teil, um die Gleichbehandlung der Bewerber*innen und die Beachtung der sozialen Härten zu gewährleisten. Die weiteren Bundesländer sind das im Vorjahr und das im Folgejahr gastgebende Bundesland.
- Den Personalvertretungen ist vor Beginn der Tauschsitzung Zugang zu den entsprechenden Unterlagen der Bewerber*innen zu ermöglichen.

2.8 Arbeitszeit und Belastung der Lehrkräfte senken/ Neue Chancen nutzen

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ergreift in allen Bundesländern die Initiative, um die Arbeitszeit und die Belastung der Lehrkräfte zu senken.

Die GEW konzentriert sich auf das Ziel, die Unterrichtsverpflichtung, die durch die Regelstundenzahl, Anrechnungsstunden und Ermäßigungsstunden bestimmt wird, so zu bemessen, dass die 40-Stunden-Woche unter Berücksichtigung der den Urlaubsanspruch übersteigenden Teil der unterrichtsfreien Zeit auch für Lehrkräfte und Schulleiterinnen und Schulleiter als Obergrenze wirksam wird.

Die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung soll ermöglichen, dass Lehrkräfte ihr hohes Professionsverständnis ohne Entgrenzung ihrer Arbeitszeit und ohne gesundheitliche Gefährdungen angemessen umsetzen können.

Die Absenkung der Unterrichtsverpflichtung soll es Lehrkräften und Schulleiterinnen und Schulleitern ermöglichen, genügend Zeit für die solide Erfüllung der vielfältigen gesellschaftlich relevanten Aufgaben zur Verfügung zu stellen, die einem modernen Verständnis der Arbeit in der inklusiven, integrativen und demokratischen Schule entsprechen.

In den entsprechenden Arbeitszeitverordnungen für Lehrkräfte sollen folgende Veränderungen erfolgen:

- Absenkung der Pflichtstundenzahl auf eine schulformunabhängige Regelstundenzahl
- Verankerung der notwendigen Anrechnungsstunden für den Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen. Die Verteilung erfolgt in den Schulen unter demokratischer Beteiligung der Kollegien.
- Verankerung der notwendigen Anrechnungsstunden für den Ausgleich der Übernahme von besonderen Aufgaben in der Schule. Die Verteilung erfolgt in den Schulen unter demokratischer Beteiligung der Kollegien.
- Einführung von Ermäßigungsstunden für Teilzeit-Lehrkräfte zum Ausgleich der vollen Wahrnehmung der nicht teilbaren Aufgaben
- Verankerung einer angemessenen Altersermäßigung
- Verankerung einer angemessenen Abminderung in der Berufseinstiegsphase
- Verankerung einer angemessenen Abminderung bei der Betreuung von Kindern

Die GEW wendet sich strikt gegen die Einführung einer Fächerfaktorisierung und von Zurechnungszeiten für Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts.

Die GEW verfolgt das mittelfristige Ziel, die Frage der Arbeitszeit von tariflich beziehungsweise im Rahmen einer koalitionsrechtlichen Vereinbarung („Verhandeln statt Verordnen“) zu regeln.

Die GEW stützt sich bei ihren Aktivitäten auf die neuen rechtlichen Bedingungen, die durch die innovative Rechtsprechung des Niedersächsischen Obergerichtspräsidenten in Lüneburg geschaffen worden sind. Danach sind die Arbeitgeber gehalten, der Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung und der Übertragung von Aufgaben auf Lehrkräfte eine empirische Ermittlung des zeitlichen Aufwands der außerunterrichtlichen Tätigkeiten zu Grunde zu legen.

Die GEW stützt sich außerdem auf die neuesten empirischen Befunde zur Arbeitszeit und Arbeitsbelastung, die von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften der Universität Göttingen erhoben wurden.

Die GEW wirkt mit ihrem Kampf um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen dafür, die Attraktivität des Berufs „Lehrerin/Lehrer“ zu erhöhen und leistet einen wichtigen Beitrag, um junge Menschen dafür zu gewinnen, diesen Beruf zu ergreifen.

Die GEW ist sich bewusst, dass neben den Entlastungen, die über eine Änderung der Arbeitszeitverordnungen zu erreichen sind, eine grundlegende und umfassende Veränderung der Schulen notwendig ist, um die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und deren Gesundheit sowie die Bildungsqualität und die Bildungschancen für Schülerinnen und Schüler zu erhöhen. Insbesondere muss die neoliberale Umgestaltung der Schulen mit autoritärer Schulverfassung und Output-Steuerung zugunsten einer demokratischen Schule überwunden werden.

Die GEW tritt deshalb auch für eine deutliche Verringerung der Klassen- und Kursgrößen sowie für eine Verbesserung der Personalzuweisung, insbesondere für multiprofessionelle Teams in inklusiven Schulen, ein.

Die GEW ist gefordert

- eine breite Mobilisierung in den Kollegien zur Unterstützung der Forderungen zu erreichen,
- eine breite Solidarisierung mit den Forderungen in der Öffentlichkeit zu erreichen,
- den widerständigen politischen Rahmenbedingungen entgegenzuwirken und die gewerkschaftliche Handlungs- und Aktionsfähigkeit zu verstärken.

2.10 Bessere personelle Voraussetzungen für KiTas

Die GEW wird sich dafür einsetzen, dass für Kindertageseinrichtungen bundesweit einheitliche und verbindliche Normen zur „Zahl des Personals“ (Personenschlüssel)

bestimmt werden, mit denen das Kindeswohl präventiv gewährleistet werden kann und fachliche sowie weitere Voraussetzungen umsetzbar sind.

2.11 Die TVöD-Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst 2020 weiterentwickeln

Die GEW setzt den bereits im Jahr 2009 und 2015 begonnenen erfolgreichen Weg der Verbesserung der Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst im TVöD auch weiter fort.

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, rechtzeitig, spätestens im Frühjahr 2018, ein tarifpolitisches Gesamtkonzept zu entwickeln, in dem zum einen die fachlich-inhaltlichen wie auch die tariflichen Verbesserungen einer neuen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst enthalten sind und zum anderen Überlegungen für die dann im Jahr 2020 anstehende strategische Kampagne angestellt werden. Das beinhaltet ebenso,

die in den Jahren bis 2020 entsprechenden Mobilisierungskampagnen auch in der Öffentlichkeit durchzuführen.

Die GEW wird in diesem Zusammenhang den Mitgliedern Möglichkeiten und Räume schaffen, um ihnen die Chance zu geben, sich an diesem Prozess aktiv zu beteiligen.

Darüber hinaus setzt sich die GEW dafür ein, dass Schulsozialarbeiter*innen, Kindheitspädagog*innen und Fachberater*innen in der TVöD-Entgeltordnung als eigenständige Berufsgruppe Berücksichtigung finden.

2.12 Öffentliche Gelder nur für Bildungsanbieter, die tariflich zahlen

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW setzt sich dafür ein, dass bei der Vergabe von öffentlichen Geldern für Bildungsaufgaben, die zwar in öffentlicher Verantwortung liegen, nicht aber in öffentlicher Trägerschaft erledigt werden (Kindertagesstätten, Jugendhilfe, Privatschulen, Integrationskurse, Weiterbildung, ...) nur solche Bildungsanbieter berücksichtigt

werden, die ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anbieten, deren Bezahlungsniveau den im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträgen entspricht oder deren Bezahlung in einem Haustarifvertrag geregelt ist. Die GEW fordert, dass die öffentlichen Auftraggeber eine entsprechende Finanzierung bereitstellen, um die Voraussetzungen für eine tarifgemäße Bezahlung zu schaffen, und dass die Einhaltung dieser tarifgemäßen Bezahlung kontrolliert wird.

2.14 Gesetzliche Renten stärken, Bildungszeit bewerten

Die GEW fordert ein universelles Alterssicherungssystem, das die gesamte Bevölkerung umfasst, jede Form der Erwerbsarbeit gleichbehandelt, den Lebensstandard sichert, Lebensrisiken solidarisch absichert und Altersarmut effektiv verhindert. Bildungszeiten, Kindererziehung und Pflegearbeit sind für Erhalt und Weiterentwicklung des Generationenvertrages notwendig und daher gleichwertig.

Die GEW erkennt an, dass Alterssicherungspolitik niemals am grünen Tisch stattfindet, sondern ein über viele Jahr-

zehnte gewachsenes System vorfindet. Jede rentenpolitische Entscheidung greift in Lebensplanungen ein. Praktische Rentenpolitik muss auf beobachtete Entwicklungen reagieren und durch „Reparaturen“ das bestehende System in Richtung auf die oben formulierten Ziele weiterentwickeln.

Die Höhe der Alterseinkommen ist ein Spiegel der vorangegangenen Bildungs-, Familienarbeits- und Erwerbsbiografie. Oberstes Ziel gewerkschaftlicher Politik muss es daher sein, gute Arbeit für alle Menschen zu ermöglichen. Dazu ist es

notwendig, die Lebensverlaufsperspektive zu berücksichtigen. Denn Armutsrisiken entstehen im bestehenden, nahezu ausschließlich an die versicherungspflichtige Erwerbsarbeit anknüpfenden Rentensystem durch „Lücken“ in der Versicherungsbiografie. Ansätze zur Armutsbekämpfung setzen daher beim Schließen dieser Lücken an. Die GEW unterstützt hierzu die rentenpolitischen Forderungen des DGB: Einbeziehung bislang nicht versicherungspflichtiger Selbstständiger, bessere Bewertung von Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II, Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten, Wiedereinführung der Rente nach Mindestentgeltpunkten zur Aufwertung niedriger Entgelte, Finanzierung nicht beitragsgedeckter Leistungen wie der Mütterrente aus Steuermitteln.

Auch die Forderung des DGB, das Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht weiter abzusenken und langfristig wieder anzuheben, wird von der GEW ausdrücklich geteilt. Menschen, deren Beruf eine längere Schul- und/oder Hochschulausbildung oder Weiterqualifizierung erfordert, können jedoch selbst bei durchgängiger Erwerbs-

tätigkeit das Standard-Rentenniveau individuell nicht erreichen. Die GEW setzt sich deshalb dafür ein, bewertete Bildungszeiten wieder im Rentenrecht zu verankern.

Ausgestaltung der Bildungszeiten:

- Bildungszeiten bis zu 6 Jahren werden mit einem Entgeltpunkt pro Jahr bewertet.
- Bildungszeiten sind alle ab dem 17. Lebensjahr in Schulen, Fachschulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen sowie in der dualen Ausbildung zurückgelegten Zeiten.
- Bildungszeiten zählen für die allgemeine Wartezeit nicht mit. Für die sonstigen Wartezeiten, z. B. zum Bezug einer vorzeitigen Altersrente, zählen die Bildungszeiten mit.
- Mehrkosten für die Bildungszeiten werden aus Steuermitteln finanziert.

2.16 Flexible Altersübergänge

Die GEW entwickelt intern Modelle für flexible Übergänge in die Phase nach dem Berufsleben, die gleichzeitig eine verlässliche Regelaltersgrenze berücksichtigen. Der Übergang in Rente und Pension muss flexibler gestaltet werden, um den Menschen, die früher aussteigen wollen und

denen, die in ihrem Beruf in einem gewissen und selbstbestimmten Umfang weiterarbeiten wollen, dies zu ermöglichen. Diese Modelle für einen flexibleren Berufsaustritt enthalten Vorschläge für ein Gesundheitsmanagement, das alterns- und altersgerechtes Arbeiten erst ermöglicht.

2.17 Wartezeit für Pensionsanspruch nicht nach ruhegehaltfähiger Dienstzeit, sondern nach Dauer der Zugehörigkeit zum System berechnen

Die GEW setzt sich dafür ein, dass in allen Landesbeamtenversorgungsgesetzen die Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren künftig ausschließlich an der Dauer der Zuge-

hörigkeit zum System zu messen ist. Der Beschäftigungsumfang darf zur Erfüllung der Wartezeit keine Rolle spielen.

2.18 Zuschuss für Beamt/innen, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind

Der Gewerkschaftstag fordert den Hauptvorstand und die Landesverbände auf, in den Bundesländern sowie auf Bundesebene gemeinsam mit dem DGB initiativ zu werden, damit Beamt/innen, die nicht Mitglied einer

Privaten Krankenkasse werden können oder wollen, von ihrem Dienstherrn einen Zuschuss in Höhe des bei Arbeitnehmern zu zahlenden Arbeitgeberanteils an der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

2.19 Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bildungseinrichtungen

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW fordert die Arbeitgeber und die Träger von Bildungseinrichtungen des Bundes, der Länder und der Kommunen sowie die Hochschulen auf, die gesetzlichen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (ASiG, ArbSchG, SGB) konsequent umzusetzen. Hierzu gehören im Einzelnen:

- Die gesetzlich zwingend vorgeschriebene flächendeckende und umfassende Ermittlung der Gefährdungen am Arbeitsplatz durch eine Gefährdungsbeurteilung muss insbesondere hinsichtlich der psychosozialen Belastungsfaktoren und der erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Beseitigung erfolgen.
- Die Arbeitgeber und die Träger von Bildungseinrichtungen des Bundes, der Länder und der Kommunen sowie die Hochschulen müssen diese Maßnahmen zeitnah und in präventiver, akuter und nachsorgender Art ergreifen und umsetzen. Dabei ist der Schwerpunkt im Sinne der Verhältnisprävention auf die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsstätten, die Arbeitsmittel, die Arbeitsbedingungen und die sonstige Arbeitsumwelt zu legen.
- Die GEW fordert die Arbeitgeber und die Träger von Bildungseinrichtungen des Bundes, der Länder, der Kommunen sowie die Hochschulen auf, die hierfür notwendigen finanziellen Mittel gemäß Haushaltsgrundsatzgesetz (HGrG) in die Haushalte einzustellen, um die zeitnahe und nachhaltige Umsetzung der notwendigen Maßnahmen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gewährleisten zu können.
- Neben den gesetzlich zu beteiligenden Personalvertretungen sind die Gewerkschaften zu beteiligen.

2.20 Gesundheitsmanagement in allen Bildungseinrichtungen

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW setzt sich dafür ein, dass in allen Bundesländern sowie beim Bund an den Bildungseinrichtungen ein Gesundheitsmanagement etabliert wird.

2.23 Analyse zur Eingliederungshilfe in Krippe, KiTa und Hort

Die GEW setzt sich dafür ein, dass die Bundesländer analysieren, weshalb Kinder mit Behinderung im Alter von sechs bis unter 14 Jahren und Kinder mit Behinderung im

Alter unter vier Jahren vergleichsweise weniger Hilfe zur Eingliederung erhalten als Kinder mit Behinderung im Alter von vier bis unter sechs Jahren.

3. Bildungspolitik

3.1 Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung

Ausgangspunkt: Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft

Die Zielperspektive der GEW ist eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft, in der jedem Menschen eine umfassende diskriminierungsfreie und demokratische Teilhabe möglich ist. Daraus leitet sich ein spezifischer Bildungsbegriff ab. Bildung ist ein komplexer, individueller und gesellschaftlich bedingter Prozess. Dieser zielt auf die Entwicklung einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit, die in der Lage ist, den an sie gestellten lebenspraktischen Anforderungen gerecht zu werden. Zugleich sollen gesellschaftliche Verhältnisse kritisch reflektiert und mitgestaltet werden können. Bildung umfasst deshalb immer auch Demokratie- und Menschenrechtsbildung sowie politische Bildung als Grundlage für das solidarische Zusammenleben in einer global verbundenen, sich stetig wandelnden Welt. Die Schule ist ein Ort der Bildung. In ihr wird zum gemeinsamen Lernen ermuntert, es werden individuelle Lernprozesse ermöglicht, Zugang zu allgemeinen Bildungsangeboten geschaffen und Beteiligungsmöglichkeiten geboten. Sie ist damit eine inklusive und demokratische Schule, in der niemand beschämt wird. Lehrer_innenbildung muss sich daher an einem kritisch-reflexiven Bildungsbegriff und dem Ziel einer demokratischen, sozialen und inklusiven Gesellschaft orientieren.

Moderne Gesellschaften sind durch einen raschen technischen und sozialen Wandel geprägt. Zunehmende soziale Spaltungen, Demokratieabbau, Kriege und Naturzerstörung sind die Schattenseiten des globalisierten Kapitalismus. Bildungsinstitutionen haben Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu befähigen, gesellschaftliche Verhältnisse kritisch zu reflektieren und verantwortungsbewusst mitzugestalten. Die GEW steht für eine inklusive Bildung, die einen diskriminierungsfreien Zugang zu und Teilhabe an Bildung für alle Menschen zum Ziel hat. Gleichzeitig sind im Zuge einer nachhaltigen und langfristigen Umgestaltung des Bildungssystems in Deutschland die Barrieren für Teilhabe und Bildungsungleichheiten abzubauen. Hierzu gehören das Lernen und Leben in einer Migrationsgesellschaft. Die GEW engagiert sich für ein demokratisches, staatliches, pädagogisch hochwertiges und fachlich fundiertes Schulwesen. Sie betrachtet schulische Bildung als ein öffentliches Gut und Element der sozialstaatlichen Daseinsvorsorge. Bildung ist die Basis für den sozialen Zusammenhalt und die demokratische Entwicklung einer Gesellschaft. In diesem Sinne ist Bildungspolitik auch als Sozial- und Gesellschaftspolitik zu verstehen. Vor diesem Hintergrund geht das pädagogische Qualitätsverständnis der GEW dezidiert über

die formale Aneignung von Kompetenzen und die Erfüllung von Standards hinaus. Ein betriebswirtschaftliches Verständnis von Qualität wird Bildung nicht gerecht. Im Zentrum stehen für die GEW die Lernenden und Pädagog_innen, im Fokus schulischer Bildung die Vermittlung und Aneignung von Grundfähigkeiten und fundiertem Wissen sowie in Anlehnung an Wolfgang Klafki die Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Solidarität. Zu einem pädagogischen Qualitätsbegriff in der Lehrer_innenbildung gehört außerdem die Entwicklung eines tragfähigen Berufsethos.

1. Inhaltliche Eckpfeiler einer phasenübergreifenden Lehrer_innenbildung

1.1 Professionelles Selbstverständnis und Berufsethos

Die GEW fordert eine partizipative berufsethische Diskussion und Reflexion in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrer_innen für eine demokratische, soziale und inklusive Schule. Hierfür stellt das „Berufsethos der im Bildungs- und Erziehungsbereich Beschäftigten“ der Bildungsinternationalen eine gute Grundlage dar.

Die partizipative Entwicklung von menschenrechts- und kinderrechtsbasierten pädagogischen Haltungen, Einstellungen und Werten ist eine wichtige Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Lehrer_innenbildung sowie die Entwicklung entsprechender Handlungskonzepte. Grundlegend für eine pädagogische Professionalisierung ist die Befähigung von Lehrer_innen zu autonom handelnden Pädagog_innen in (multiprofessionellen) Teams. Die ethische – auf Anerkennung, Wertschätzung und Respekt zielende – Selbstverpflichtung von Pädagog_innen gegenüber Schüler_innen, Eltern und ihrer Bildungseinrichtung sowie ihr Anspruch auf faire, angemessene Bedingungen bei der Ausübung ihres Berufs sind konstitutiv für eine qualitativ hochwertige, inklusive Bildung. Alle drei Phasen der Lehrer_innenbildung (Studium, Vorbereitungsdienst, Fort- und Weiterbildung) müssen inhaltlich und strukturell diesem Ziel entsprechen.

1.2 Fähigkeit zur Reflexion

Die GEW tritt dafür ein, dass Lehrer_innenbildung dazu befähigt, gesellschaftliche Widersprüche und Anforderungen an die professionelle Tätigkeit von Lehrer_innen und die Institution Schule kritisch-konstruktiv reflektieren zu können und ihre berufliche Praxis entsprechend zu entwickeln.

Individuelle Lern- und Erfahrungswege und verschiedene Wege der Professionalisierung müssen ermöglicht und anerkannt werden. Dabei sollte es regelmäßig Angebote und institutionell verankerte Anlässe geben, eigene Erfahrungen zu thematisieren und mit anderen zu reflektieren, damit Herausforderungen gemeinsam und solidarisch bearbeitet und Erfolge geteilt werden können.

Die Lehrer_innenbildung muss phasenübergreifend genügend strukturell verankerte Möglichkeiten für eine kritische Selbstreflexion der eigenen gesellschaftlichen Position, des eigenen Sozialisations- und Lernprozesses sowie der Tätigkeit als Lehrer_in unter widersprüchlichen gesellschaftlichen Bedingungen bieten. Kritische Selbstreflexion über das eigene pädagogische Handeln und die eigene Rolle gegenüber Anforderungen der Gesellschaft, der Schüler_Innen, der Eltern, der Kolleg_innen und multiprofessionellen Teams, ist eine der zentralen Herausforderungen im Lehrer_innenberuf, die in allen Phasen der Lehrer_innenbildung ihren besonderen Platz haben muss. Dabei müssen die eigene soziale Herkunft, das eigene Geschlecht und die eigene Lernbiografie berücksichtigt und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Verhältnisse reflektiert werden.

1.3 Phasenübergreifendes Spiralcurriculum

Die GEW befürwortet ein phasenübergreifendes Spiralcurriculum, in dem alle Fachdisziplinen und Beteiligten gemeinsam, aufeinander aufbauend und ergänzend den lebenslangen Professionalisierungsprozess von Lehrer_innen befördern und begleiten sowie ihren Beitrag zur diversitätsbewussten und auf Inklusion ausgerichteten Bildung und Professionalisierung leisten.

Das Spiralcurriculum ist ein Curriculum, das je nach Phase in anderer Form, Intensität und Bearbeitungsmodus die Inhalte liefert, die zum jeweiligen Bedarf im Professionalisierungsprozess angemessen sind und dabei aufeinander aufbauen.

Im Sinne einer umfassenden pädagogischen Qualifizierung für eine inklusive Schule für alle Lehrämter soll in allen Phasen und möglichst allen beteiligten Disziplinen – insbesondere in den Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken – ein diversitätsbezogenes Inklusionsverständnis mit erziehungswissenschaftlichen Grundlagen zu Inklusions- und Exklusionsprozessen vermittelt werden. Leitperspektive hierbei ist, mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu ermöglichen sowie Diskriminierung und Barrieren abzubauen. Deshalb gehören aus Sicht der GEW sowohl Genderkompetenz wie auch migrationspädagogische Kompetenzen zu den phasenübergreifenden Schlüs-

selqualifikationen und die Menschenrechtsbildung zu den substanziellen Inhalten in der Lehrer_innenbildung.

Querschnittsthemen wie zum Beispiel Bildung für nachhaltige Entwicklung, Medienbildung, Demokratieverziehung, Friedensbildung, durchgängige Sprachbildung und mehrsprachiges Lernen müssen darüber hinaus verbindlich in den Fachprofilen der Lehrer_innenbildung verankert werden.

Die *Bildungswissenschaften* ermöglichen die kritische Reflexion der gesellschaftlichen Eingebundenheit schulischen Lernens. Im Sinne der Entwicklung einer professionellen Haltung umfasst dies die Reflexion der eigenen Lernbiografie sowie der eigenen gesellschaftlichen Positionierung und damit verbundener Machtverhältnisse. Sie tragen darüber hinaus theoretische und empirische Erkenntnisse zur Frage der allgemeinen Orientierung, der Unterstützung und der Wirkung des Lernens in Schule und Unterricht bei. Dabei ist in der Lehrer_innenbildung der Bezug auf die soziale Realität in der Schule und die Auseinandersetzung mit institutionellen, sozialen und strukturellen Diskriminierungs- und Machtmechanismen essentiell.

Die *Fachwissenschaften* liefern die fachliche Grundlage für das inhaltliche, gegenstandsbezogene Lernen, sowohl bezogen auf ein Schulfach als auch fächerübergreifend. Lehrpersonen benötigen ein umfassendes wissenschaftliches Verständnis der Fachdisziplinen und erlangen (Orientierungs-)Wissen, das über das unmittelbar in der Schule relevante Wissen hinausgeht. Auch einer scheinbar objektiven Darstellung von Fachinhalten liegen Auffassungen von Gesellschaft zugrunde, die es herauszuarbeiten und kritisch zu reflektieren gilt, insbesondere hinsichtlich der Konstruktion von Normalitäten und damit verbundener Diskriminierungen (etwa im Hinblick auf Geschlecht, Behinderung, sozioökonomische, kulturelle und religiöse Diversität oder sexuelle Identität).

Die *Fachdidaktiken* zielen auf die fachlich angemessene, kontextsensible und am Subjekt ausgerichtete, wissenschaftlich reflektierte Gestaltung und Begleitung von unterrichtlichen Lernprozessen. Dabei werden fachwissenschaftliche Themen in exemplarisch anregende und individuell das Lernen herausfordernde Unterrichtsgegenstände transformiert. Die Fachdidaktik muss im Sinne einer inklusiven Pädagogik auf heterogene Lerngruppen hin ausgerichtet werden. Die Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Medien im Zusammenhang von Methodenvielfalt, der Individualisierung von Lernprozessen, der Unterstützung von Lernenden mit Beeinträchtigungen und des Abbaus von Barrieren sind ein notwendiger Inhalt.

Im Fokus der *schulpraktischen Studien* steht die Verbindung von Theorie und Praxis. Entscheidend ist, dass die Praxiserfahrungen intensiv begleitet, forschend wie handlungsorientierend angelegt und im Kontext der wissenschaftlichen Bildung der Studierenden multiperspektivisch reflektiert werden. Die Kooperationsfähigkeit ist innerhalb der schulpraktischen Studien weiterzuentwickeln. In diesem Sinne kommt es in der zweiten und dritten Phase insbesondere darauf an, auf der Basis der bisher genannten phasenübergreifenden wissenschaftlichen Grundlagen und Kompetenzen die schulischen Bedingungen und die Unterrichtspraxis zu reflektieren.

Das Lehramtsstudium muss den Anforderungen an Lehrer_innen bezogen auf eine reflektierte handlungspraktische Verbindung von fachlichem, fachdidaktischem und bildungswissenschaftlichem Wissen konzeptionell und strukturell entsprechen, um dadurch die Entwicklung einer professionellen Haltung auf Basis und unter den besonderen Bedingungen von Wissenschaft, wie etwa persönliche, zeitliche und inhaltliche Distanz zum Geschehen, Möglichkeit der multiperspektivischen Reflexion, zu ermöglichen. In der Konsequenz bedeutet dies, Lehrveranstaltungen und die Begleitung und Nutzung von Praxiserfahrungen kooperativ zwischen Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften zu realisieren sowie das Studium projektorientiert neben grundlegenden Abschnitten zu organisieren. Um die Verzahnung von Bildungswissenschaften, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken sowie von Theorie und Praxis im Allgemeinen zu gewährleisten, bedarf es auch der Weiterbildung der Auszubildenden im Sinne einer inklusiven und demokratischen Bildung.

1.4 Diversität-Können als umfassende pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule

Gute Lehrer_innenbildung beinhaltet für alle Lehrer_innen eine umfassende pädagogische Qualifizierung im Sinne eines phasenübergreifenden und lebenslangen Professionalisierungsprozesses, innerhalb dessen die Perspektive einer inklusiven Schule angestrebt wird und die auf Diversität-Können in der pädagogischen Praxis zielt.

Bildungsungleichheit und ungleiche Bildungschancen stehen in Wechselwirkung mit sozialer Ungleichheit, gesellschaftlichen Barrieren und Diskriminierungen. Der Professionalisierungsprozess von Lehrer_innen muss daher der Realität einer diversen und durch soziale Ungleichheit geprägten Gesellschaft gerecht werden. Das heißt, Diversität zu erkennen, als schulische Realität anzuerkennen und in der pädagogischen Praxis professionell

damit umzugehen. Diversität-Können versteht die GEW auch als eine Perspektive der diskriminierungskritischen Bewusstmachung von Differenz- und Ungleichheitsstrukturen sowie deren kritisch-emanzipatorischer Reflexion und Veränderung mit dem Fokus auf Anerkennung und Gerechtigkeit. Mit dieser Perspektive ist auch verbunden, Barrieren der Teilhabe an Bildungsprozessen zu erkennen, um diese abzubauen zu können. Nur so kann Schule Verantwortung für die Mitgestaltung inklusiver Bildungsprozesse übernehmen.

Orte der Lehrer_innenbildung müssen Erfahrungsräume für Diversität und Diversität-Können sein. Auf diese Weise ist ein für das Lernen aller Schüler_innen förderlicher Umgang mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen innerhalb einer Lerngruppe zu entwickeln, bei dem auf Zuschreibungen aufgrund von Differenzlinien wie Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, kulturellem oder sozialem Hintergrund verzichtet wird. Konkret bedeutet dies, dass insbesondere Genderkompetenz als ein Querschnittsthema in der Lehrer_innenbildung zu verankern ist (vgl. Gewerkschaftstagsbeschluss „Genderkompetenz ist Schlüsselqualifikation in der Lehrer_innenbildung“, 2013) und die Herausforderungen der Migrationsgesellschaft stärker in den Blick zu nehmen sind. In gleicher Weise sind diskriminierungskritische Perspektiven auf weitere Differenzlinien und ihre Verschränkung (Intersektionalität) aufzubauen und weiter zu entwickeln.

Die pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule beinhaltet daher ein diversitätsbezogenes Inklusionsverständnis mit erziehungswissenschaftlichen Grundlagen zu Inklusions- und Exklusionsprozessen, Aspekten der Kooperation und Teamarbeit, Elementen einer subjekt- und lernprozessorientierten sowie entwicklungsbezogenen Diagnostik, einer Förderplanung mit fachdidaktischem Bezug zur Unterrichtsentwicklung, Auseinandersetzungen mit Theorien, Modellen und Konzepten inklusiver (Fach-)Didaktiken sowie Kenntnissen inklusiver Schulentwicklung und über entsprechende Kooperationspartner_innen.

1.5 Vertiefende Fächer für eine inklusionsorientierte Lehrer_innenbildung

Eine inklusive Schule braucht kompetentes Personal für einen diversitätssensiblen Umgang mit erschwerten Entwicklungs-, Lern- und Sozialisationsprozessen sowie schulischen Erziehungs- und Bildungsprozessen, was als Fach studiert werden kann. Dies sind zum einen spezifische Entwicklungsbereiche und zum anderen Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache sowie Familien- und Herkunftssprachen. Je einer dieser Berei-

che kann anstelle eines zweiten Unterrichtsfaches im Sekundarstufenlehramt, im Lehramt an Berufsbildenden Schulen bzw. anstelle eines Lernbereiches im Primarstufenlehramt studiert werden.

Neben der pädagogischen Qualifizierung für eine inklusive Schule für alle Lehrer_innen ist für ein multiprofessionelles Team an inklusiven Schulen unterschiedliches und ergänzendes Wissen und Können zu spezifischen Entwicklungsbereichen vonnöten. Damit sind die sogenannten sonderpädagogischen Förderbedarfe gemeint sowie das Fach Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache. Auf ein eigenständiges Lehramt für Förderschulen wird verzichtet. Es wird hervorgehoben, dass die sonderpädagogische Expertise bezüglich spezifischer Entwicklungsbereiche in inklusiver Hinsicht weiterzuentwickeln ist.

Die Ausbildung in den spezifischen Entwicklungsbereichen zielt auf vertiefende Kenntnisse in Bezug auf die Auswirkungen (erschwerter) Entwicklungs-, Lern und Sozialisationsprozessen sowie schulischer Erziehungs- und Bildungsprozesse. Zentral sind hierbei eine kritische Auseinandersetzung mit den Konstruktionsprozessen von Behinderung und Begabung sowie der Verflechtungen verschiedener Entwicklungsbereiche. Außerdem sind Kenntnisse zu spezifischen Herausforderungen auf den Gebieten Lernen, Sprache und emotional-soziale Entwicklung sowie einem weiteren Entwicklungsbereich (Sehen, Hören, Autismus, geistige Entwicklung, körperlich-motorische Entwicklung) zu erwerben. Diese Vertiefungen gilt es insbesondere bezogen auf deren unterrichtliche und (fach-)didaktische Herausforderungen sowie die Bereiche von Diagnostik und Fallarbeit an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis zu reflektieren und wissenschaftlich wie praktisch konzeptionell zu fundieren.

In einer Migrationsgesellschaft ist es erforderlich, dass alle Lehrer_innen sprachsensibel unterrichten. Daher ist die Auseinandersetzung mit einer durchgängigen Sprachbildung, sprachsensiblen Fachunterricht und Mehrsprachigkeit für alle Lehrämter verpflichtend. Darüber hinaus brauchen Schulen für den Zweit- bzw. Mehrfachspracherwerb qualifizierte Lehrer_innen. Daher soll auch Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache zu einem Lernbereich im Primarstufenlehramt bzw. einen Unterrichtsfaches in den Sekundarstufenlehrämtern weiterentwickelt werden.

Die GEW setzt sich für die Aufnahme der Familien- und Herkunftssprachen in die Lehramtsstudiengänge als jeweiliges Unterrichtsfach bzw. Lernbereich ein, um die sprachliche Kompetenz mehrsprachig aufgewachsener Kinder und Jugendlicher zu erhalten und auszubauen.

1.6 Kooperation und multiprofessionelle Teams

Multiprofessionelle Zusammenarbeit muss in allen Phasen der Lehrer_innenbildung strukturell und konzeptionell verankert werden.

Angehende Lehrer_innen sollen in ihrer Ausbildung ein Verständnis der gemeinsamen Verantwortung im multiprofessionellen Team sowohl für die einzelnen Lernenden und Lerngruppen als auch für die Entwicklung ihrer Schule gewinnen und diese möglichst oft praktizieren können. Zum Verständnis der gemeinsamen Arbeit gehört zugleich ein Orientierungswissen über den spezifischen Bildungs- und Erziehungsauftrag sowie über die Rollen, Zuständigkeiten und Grenzen der verschiedenen Professionen.

Reflexion, Kooperation und Teamarbeit müssen Basiskompetenz pädagogischer Berufe und Grundlage inklusiver Schulentwicklung sein.

Wichtige Bestandteile der Lehrer_innenbildung sind in diesem Zusammenhang Projektlernen, kooperative Unterrichtsplanung, Fallarbeit, kollegiale Beratung/Beratungskompetenz, Feedbackverfahren und Hospitationen und nicht zuletzt die Kooperation mit anderen Institutionen und Professionen im Erziehungs- und Bildungsbereich. Hierfür müssen zeitliche, räumliche und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Fort- und Weiterbildungsangebote sollten verstärkt professionsübergreifend stattfinden.

Um die gemeinsame Verantwortungsübernahme aller beteiligten Pädagog_innen und die Kooperation in multiprofessionellen Teams zu unterstützen, tritt die GEW perspektivisch für ein gemeinsames bildungswissenschaftliches Kerncurriculum für alle Pädagog_innen ein.

1.7 Qualifizierung der Lehrer_innenbildner_innen

Lehrer_innenbildung bedarf professioneller Erwachsenenbildung, d. h. die Vermittlung von Praxis und Theorie muss in allen Phasen entsprechend didaktisch aufbereitet sein.

Lehrer_innenbildner_innen müssen für ihren Einsatz in allen Phasen durch adäquate Fortbildungen auf ihre Arbeit vorbereitet und qualifiziert werden.

Alle Hochschullehrenden haben einen Anspruch auf kostenfreie hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildung in der Arbeitszeit. Als Voraussetzung für die Berufung auf

eine Professur muss durch den systematischen Erwerb entsprechender Kompetenzen die Befähigung zu guter Lehre nachgewiesen werden.

2. Struktur der Lehrer_innenbildung

2.1 Freier Zugang zur Lehrer_innenbildung

Die GEW fordert einen freien Zugang zu allen Phasen der Lehrer_innenbildung.

Die soziale Zusammensetzung der Lehrer_innenschaft muss die Diversität der Gesellschaft widerspiegeln. Die GEW setzt sich daher für gleiche Chancen beim Zugang zum Lehrer_innenberuf sowie zur Lehrer_innenbildung ein – unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Behinderung. In allen Phasen der Lehrer_innenbildung sind individuelle Unterstützungssysteme aufzubauen, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und die erfolgreiche Ausübung des Berufes ermöglichen.

Die GEW lehnt eine Auswahl von Studienbewerber_innen durch die Hochschulen ab und steht zum grundgesetzlich garantierten Recht auf freie Hochschulzulassung. Alle Bachelor-Absolvent_innen müssen das Recht bekommen, ihr Studium bis zum Masterabschluss fortführen zu können. Zugleich ist die Kompetenz von Studienanfänger_innen und Studierenden zur Selbsteinschätzung bezüglich ihrer Berufswahl durch eine qualifizierte Beratung und Unterstützung zu fördern.

Der Vorbereitungsdienst ist ein grundlegender und verpflichtender Bestandteil der Lehrer_innenbildung – alle Hochschulabsolvent_innen mit einem lehramtsbezogenen Abschluss müssen daher das Recht auf freien, unmittelbaren Zugang zum Vorbereitungsdienst bekommen.

2.2 Ausreichende Finanzierung der Lehrer_innenbildung

Die GEW fordert eine ausreichende institutionelle Finanzierung aller Phasen der Lehrer_innenbildung. Zugleich muss eine auskömmliche individuelle Finanzierung für alle Phasen der Lehrer_innenbildung gewährleistet sein.

Ein wesentlicher Grund für hohe Abbruchquoten und lange Studienzeiten ist die anhaltende Unterfinanzierung des Bildungssystems. Die Anzahl der Studienplätze in der Lehrer_innenbildung muss daher im Zuge eines bedarfs- und nachfragegerechten Angebots der Hochschulen ausgebaut, zugleich müssen die Betreuungsverhältnisse spür-

bar verbessert werden. Auch in der zweiten Phase der Lehrer_innenbildung sind die Ausbildungskapazitäten bedarfsdeckend zu erhöhen. Hochschulen, Seminare sowie Fort- und Weiterbildungseinrichtungen sind sowohl personell als auch sachlich angemessen auszustatten.

Darüber hinaus brauchen wir eine bedarfsdeckende Ausbildungsförderung (BAföG) sowie den uneingeschränkten Verzicht auf Studiengebühren, um allen Studierwilligen einen chancengleichen Zugang zum Studium und einen erfolgreichen Studienabschluss zu ermöglichen. In das Studium integrierte Praxissemester müssen angemessen vergütet werden. Die Bezahlung von Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst muss spürbar verbessert werden. Bedarfsdeckenden Unterricht während des Vorbereitungsdienstes lehnt die GEW ab. Für den Einsatz von Mentor_innen an Schulen sowohl in den schulpraktischen Anteilen des Studiums als auch im Vorbereitungsdienst sind angemessene Entlastungen von der Unterrichtsverpflichtung vorzusehen.

2.3 Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz

Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz sind für die GEW grundlegende und durchgängige Prinzipien aller Phasen der Lehrer_innenbildung. Sie sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Ausübung des Lehrer_innenberufs an demokratischen und inklusiven Schulen.

Zum Abbau von Barrieren müssen niedrigschwellige Informations- und Beratungsstrukturen in allen Phasen der Lehrer_innenbildung sowie im Beruf verankert werden. Dabei geht es sowohl um eine allgemeine Studien- und Ausbildungsberatung als auch um Unterstützung bei Berufswahlentscheidungen oder Krisen. Darüber hinaus muss Empowerment (Selbststärkung) gesichert werden. Dabei kann die Stärkung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen einen Schwerpunkt bilden. Beratungsverfahren müssen unabhängig von Bewertungsverfahren angelegt und durchgeführt werden. Ausbildungsabbrüche werden von allen Beteiligten transparent aufgearbeitet. Die erkannten Ursachen finden Eingang in individuelle Hilfestellungen sowie strukturelle Maßnahmen, die geeignet sind, Abbrüche künftig zu vermeiden. Hierzu gehört auch, die Studierenden an ihren Lernvoraussetzungen abzuholen.

Studierende und Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst müssen ebenso wie Lehrer_innen an Entscheidungen über die Ausgestaltung ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung beteiligt werden. Dafür müssen nicht nur die formalen Voraussetzungen (transparente und wirksame Mitbestim-

mungsstrukturen mit einer entsprechenden rechtlichen und finanziellen Ausstattung), sondern auch die materiellen Grundlagen (Freistellungen bzw. Berücksichtigung in der Ausbildungsförderung) gesichert werden.

Die Lehrer_innenbildung muss in allen Bereichen transparent erfolgen. Grundvoraussetzung ist die umfassende Information aller Beteiligten über Ziele, Ansprüche und Regeln der jeweiligen Ausbildungsphase. Nur dann können Entscheidungsprozesse nachvollzogen und Bewährungssituationen adäquat vorbereitet und eingeschätzt werden.

2.4 Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung

Gute Bildung für alle Schüler_innen setzt eine gute Lehrer_innenbildung voraus. Die GEW tritt daher für eine qualitativ hochwertige Aus-, Fort- und Weiterbildung aller Lehrer_innen ein und unterstützt Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung, indem sich diese an einem pädagogischen Qualitätsverständnis orientieren, transparent ausgestaltet sind und eine umfassende Partizipation gewährleisten.

Qualität von Bildung kann nicht betriebswirtschaftlich gemessen und beurteilt werden. Ein pädagogisches Qualitätsverständnis geht über die formale Aneignung von Kompetenzen und die Erfüllung von Standards hinaus. Eine qualitativ hochwertige Lehrer_innenbildung orientiert sich an der professionellen Ausübung des Lehrer_innenberufs – als Fachleute für das gezielte und nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltete Lehren und Lernen, die begründete Entscheidungen treffen können (Selbstermächtigung).

Die GEW wird die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern kritisch begleiten und hält an ihrer Forderung nach einer Verbesserung der Qualität der Lehrer_innenbildung in der Fläche und auf Dauer fest.

Auch in der zweiten Phase ist die Qualität der Lehrer_innenbildung an allen beteiligten Institutionen zu sichern und zu entwickeln, die Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst und Gewerkschaften sind daran substantiell zu beteiligen.

Für die dritte Phase der Lehrer_innenbildung sind unter Beteiligung und Mitbestimmung der Lehrer_innen und Gewerkschaften Qualitätsstandards zu entwickeln, die dem umfassenden Leitbild der pädagogischen Professionalität Rechnung tragen. Dabei können Verfahren der Prozessvergewisserung (Zertifizierung) und der Evaluation hilfreich sein.

2.5 Verflechtung von Theorie und Praxis

Lehrer_innenbildung ist als praxisorientierte Theorie sowie theoriegeleitete Reflexion gesehener und erlebter Praxis zu gestalten.

Lern- und Wissensformen sind phasenübergreifend aufeinander zu beziehen. Die verschiedenen Phasen dürfen nicht länger wechselseitig als je defizitäre Wissens-, Erfahrungs- und Handlungsformen eingestuft werden, sondern als unterschiedliche Formen der Professionalisierung und der Reflexion von Praxis.

Praxisphasen der Lehrer_innenbildung führen nicht per se zu einer Verbesserung der Qualität der Lehrer_innenbildung. Zu den Gelingensbedingungen der berufspraktischen Anteile der Lehrer_innenbildung gehören eine intensive Vernetzung mit der theoretischen Ausbildung, eine gute Verankerung der Praxisphasen im Curriculum, eine intensive Kooperation der Akteur_innen in Theorie und Praxis, entsprechende professionelle Kompetenzen der Ausbilder_innen und eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung sowie die dafür erforderlichen zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen. Das sind zentrale Rahmenbedingungen für einen besseren Theorie-Praxis-Bezug zwischen Studium und Vorbereitungsdienst in der zweiphasigen Lehrer_innenbildung.

Unter diesen Voraussetzungen kann die Weiterentwicklung der in Studium und Vorbereitungsdienst gegliederten zweiphasigen Lehrer_innenbildung zu einem einphasigen, integrierten Modell Perspektiven für eine qualitätsvolle, innovative Lehrer_innenbildung eröffnen. Da Absolvent_innen einer einphasigen Lehrer_innenbildung bei einer gleichwertigen Ausbildung in besoldungs-, dienst- und tarifrechtlicher Hinsicht keine Nachteile gegenüber Absolvent_innen einer zweiphasigen Ausbildung zu erwarten haben, ermuntert und unterstützt die GEW die Länder, die rechtlichen, materiellen und bildungswissenschaftlichen Voraussetzungen für neue Modellversuche einer einphasigen Lehrer_innenbildung zu schaffen.

Unabhängig von der Frage einer ein- oder zweiphasigen Lehrer_innenbildung sollen die Lehramtsstudierenden die wissenschaftlichen Voraussetzungen erwerben, um als Expert_innen für erfolgreiches schulisches Lernen tätig sein zu können. Die schulpraktischen Anteile der Lehrer_innenbildung müssen so in das Studium integriert werden, dass eine kritische, theoriegeleitete Reflexion der Praxis ermöglicht wird. Dies kann mit einem Praxissemester erreicht werden, wenn dieses als integrierter Teil des Studiums verstanden und gestaltet wird. Kernaufgabe des Praxissemesters ist es, praktische Erfahrungen wissen-

schaftlich zu reflektieren und anhand eigener Unterrichtserfahrungen forschendes Lernen zu betreiben.

Die Kooperation zwischen den an der Aus-, Fort- und Weiterbildung beteiligten Institutionen muss ausgebaut, systematisiert und damit verbessert werden. Die GEW spricht sich für die systematische Koordination sowie die organisatorische und inhaltliche Verflechtung von Hochschulen, Seminaren, Schulen sowie Fort- und Weiterbildungseinrichtungen aus.

2.6 Gleiche Dauer und Gleichwertigkeit von Studium und Vorbereitungsdienst

Die GEW fordert eine gleich lange und gleichwertige Ausbildung aller Lehrer_innen an allgemeinbildenden sowie berufsbildenden Schulen.

Für alle Altersstufen und an allen Schulformen ist der Unterricht unter den Anforderungen der jeweiligen Curricula gleichermaßen wissenschaftsbasiert. Alle Lehrer_innen benötigen eine hochwertige wissenschaftliche Ausbildung in den Bildungswissenschaften, den Fachwissenschaften und den Fachdidaktiken.

Die GEW fordert daher für alle Lehrämter eine einheitliche Studiendauer von mindestens zehn Semestern (300 ECTS-Punkten) – analog zu den Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz für konsekutive Bachelor- und Masterstudiengänge in allen anderen Fachrichtungen. Das Studium wird mit dem Master oder Staatsexamen abgeschlossen. Die zweite Ausbildungsphase sollte in der Regel 24 Monate, mindestens aber 18 Monate umfassen.

Daraus folgt, dass alle Lehrer_innen als Beamt_innen der Laufbahn des Höheren Dienstes bzw. Laufbahngruppe 2 mit der Eingangsbesoldung A 13Z zugeordnet bzw. als tarifbeschäftigte Lehrer_innen mindestens in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden müssen.

2.7 Orientierung der Ausbildung an Klassenstufen

Die GEW setzt sich für die Neuordnung der Lehrämter in den allgemeinbildenden Schulen ein. Die Lehrämter und die Lehrer_innenbildung sollten sich künftig nicht mehr an Schulformen, sondern ausschließlich an Klassenstufen orientieren.

- Der Zuschnitt der Stufen in der Lehrer_innenbildung sollte sich an den Anforderungen orientieren, die aus dem Lebensalter der Schüler_innen folgen:
- Schuljahrgänge 1 bis 6,
- Schuljahrgänge 5 bis 13.

Die Lehrer_innen für die Schuljahrgänge 1 bis 6 arbeiten in der Primarstufe und der Eingangsstufe der Sekundarstufe. Elemente der frühkindlichen Bildung sollen in das Studium und die Ausbildung integriert werden. Damit sollen die Lehrer_innen darauf vorbereitet werden, dass die Kindertageseinrichtungen und die Primarstufe enger aufeinander abgestimmt und verzahnt werden, um die Übergänge neu zu gestalten. Auch die Arbeit in der Eingangsphase der Sekundarstufe I soll zum Aufgabenfeld dieses Schwerpunkts gehören. Dafür sprechen die pädagogischen Erwägungen, den Übergang von der Primarstufe in die Sekundarstufe kohärenter zu gestalten, und einen flexibleren Einsatz der Lehrer_innen zu ermöglichen.

Die Lehrer_innen für die Schuljahrgänge 5 bis 13 arbeiten in den Sekundarstufen I und II. Alle Schulformen in der Sekundarstufe I sollen nach den Bestimmungen der Kultusministerkonferenz eine Durchlässigkeit der Bildungsgänge ermöglichen. Insbesondere sollen alle Schulformen den Schüler_innen den Übergang in die berufliche Bildung, die Fachoberschule, das berufliche Gymnasium oder die gymnasiale Oberstufe ermöglichen. Insofern haben in der Sekundarstufe I die Lehrer_innen aller Schulformen die Aufgabe, ihre Schüler_innen auf diesen Übergang vorzubereiten. Umgekehrt sind die Lehrer_innen der Sekundarstufe darauf vorzubereiten, den Übergang aus der Primarstufe zu gestalten.

Auch wenn die schulpolitische Entwicklung in den Bundesländern unterschiedlich ist, gibt es doch einen länderübergreifenden Trend zu Schulen, die zwei oder drei Bildungsgänge integriert oder aufeinander bezogen anbieten. In diesen Schulen sind alle Lehrer_innen an der Vorbereitung auf den Besuch der gymnasialen Oberstufe, der Fachoberschule oder den beruflichen Gymnasien beteiligt. Diese Entwicklung spricht für eine einheitliche Ausbildung der Lehrer_innen für die Sekundarstufen I und II.

Bei gestuften Studiengängen sollte das Bachelorstudium polyvalent ausgestaltet werden, sodass noch keine Festlegung auf ein bestimmtes Lehramt erfolgt und auch ein Wechsel zu anderen pädagogischen Studiengängen möglich ist. Erst mit dem Eintritt in die Masterphase sollten sich die Studierenden entscheiden, für welches Lehramt sie ausgebildet werden.

2.8 Flexibilität, Teilzeit, Familien- und Bedarfsgerechtigkeit

Die GEW fordert, dass alle Phasen der Lehrer_innenbildung variabel gestaltet werden können. Es müssen institutionell verankerte Konzepte existieren, die Benachteiligungen verhindern.

Zu starre Strukturen vermindern die Möglichkeit, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen in die Lehrer_innenbildung aufzunehmen – daher sollte genügend Spielraum für flexible Gestaltungsmöglichkeiten in allen Phasen der Lehrer_innenbildung vorhanden sein, wie z. B. für Teilzeitvarianten, Unterbrechungen, individuelle Studienmöglichkeiten. Darüber hinaus muss sich die Lehrer_innenbildung an der Lebensrealität von Studierenden sowie Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst und im Schuldienst orientieren. Auf die Belange von Menschen mit besonderen Bedarfen, etwa von Menschen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben oder von Menschen mit Behinderung, ist Rücksicht zu nehmen.

3. Besonderheiten der Ersten Phase: Studium

3.1 Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen

Die GEW fordert eine verlässliche Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen einschließlich von Praxissemestern und im Ausland erworbenen Leistungen und Abschlüssen.

Die GEW fordert, dass die Bundesländer alle lehramtsbezogenen Studienabschlüsse gegenseitig anerkennen. Das betrifft Bachelor- und Masterabschlüsse ebenso wie Staatsexamina. Voraussetzung dafür ist die bundesweite Vergleichbarkeit der Studiengänge, für die die Länder zu sorgen haben und die der Bund durch Bundesgesetz zur Regelung der Hochschulzulassung und der Hochschulabschlüsse garantieren muss. Auf dieser Grundlage müssen auch einzelne Studienleistungen im Falle eines Hochschulwechsels reibungslos anerkannt werden. Darüber hinaus muss es faire und transparente Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Studienleistungen einschließlich von Praxissemestern geben. Das Praxissemester muss bundesweit mit 30 Kreditpunkten verrechnet werden damit die Anerkennung entsprechend gewährleistet ist.

3.2 Qualitativ hochwertige Lehre

Die GEW fordert eine qualitativ hochwertige Lehre, in deren Mittelpunkt die Studierenden stehen. Die Hochschullehre muss forschungsbasiert und praxisorientiert zugleich sein.

Die Lehre ist neben der Forschung eine Hauptaufgabe der Hochschulen und muss daher ebenfalls im Zentrum der Hochschulentwicklung und des Hochschulmanagements stehen. Struktur und Aufbau des Lehramtsstudiums müssen so gestaltet werden, dass sie den stetig neuen

Herausforderungen, die an den Lehrer_innenberuf gestellt werden, gerecht werden. Hochschuldidaktisch sind dabei Lehr- und Lernformate wie das Projektstudium oder das problemorientierte und forschende Lernen disziplinübergreifend und -verbindend auszubauen.

3.3 Ausbau der Forschung

Die Forschung zur Lehrer_innenbildung muss ausgebaut werden.

Um auf aktuelle und zukünftige Fragen zur Bildungspraxis an den Hochschulen, in den Schulen sowie in den Fort- und Weiterbildungseinrichtungen Antworten zu finden, bedarf es einer erweiterten und vertieften Forschung zur Lehrer_innenbildung für alle Schulformen und Ausbildungsphasen. Dies setzt Institute und Professuren mit entsprechenden Berufungsfeldern sowie sächlichen und personellen Ressourcen voraus und trägt insbesondere zur Gewährleistung eines forschungs- und wissenschaftsbasierten Studienangebotes und einer qualitativ hochwertigen Betreuung von Qualifizierungsarbeiten zur Lehrer_innenbildung bei und ermöglicht das fundierte Weiterlernen der Lehrer_innen durch Fortbildungen im Beruf.

3.4 Erneuerung des Akkreditierungssystems

Die GEW tritt für eine Erneuerung des Akkreditierungssystems ein, das auf bundesgesetzlicher Grundlage und in transparenten Verfahren qualitative Mindeststandards für alle Studiengänge sichert, eine bürokratische Überlastung der Hochschulen ausschließt und auf allen Ebenen die substantielle Beteiligung von Gewerkschaften und Studierendenvertretungen garantiert.

Auch bei Lehramtsstudiengängen, die nicht nach Maßgabe einer gesonderten Programm-, sondern einer Systemakkreditierung begutachtet und genehmigt werden, ist bei der hochschulinternen Qualitätssicherung durch interne Evaluation die Beteiligung von Vertreter_innen der Schulpraxis, der Gewerkschaften und der Studierendenvertretungen zu sichern.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Hochschulbeschäftigten sowie ihre hochschuldidaktische Qualifizierung müssen als wesentliche Qualitätsmerkmale in die Akkreditierungsverfahren einbezogen werden.

Lehramtsstudiengänge sind als besondere Studiengänge („Studiengängen mit besonderem Profilspruch“ im Sinne der Beschlüsse des Akkreditierungsrats) anzusehen. Von großer Bedeutung für Lehramtsstudiengänge und damit für deren Studierende sind die Ausgestaltung, Betreuung und Verzahnung der Praxisanteile sowie die

Vernetzung von bzw. die Kooperation zwischen Hochschule, Ausbildungsseminaren und Schule. Den Besonderheiten ist bei den Akkreditierungsverfahren tatsächlich Rechnung zu tragen.

Die GEW wird sich in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund als Vertreterin sowohl der beruflichen Praxis in Bildung und Erziehung als auch als Vertreterin der Lehrenden an Hochschulen sowie der Studierenden verstärkt in das Akkreditierungswesen einbringen. Die GEW wird die Arbeit des Akkreditierungsrats kritisch begleiten und sich in der Akkreditierung insbesondere von Lehramts- und anderen pädagogischen Studiengängen durch die Bestellung von Vertreter_innen der beruflichen Praxis sowie von Wissenschaftler_innen als Gutachter_innen beteiligen und diese in ihrer Arbeit aktiv unterstützen.

3.5 Stabile Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege

Die GEW fordert an den Hochschulen eine aktive Personalpolitik. Für Daueraufgaben müssen ausreichend Dauerstellen eingerichtet werden und, soweit befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Förderung der Qualifizierung oder im Rahmen von Drittmittelprojekten erforderlich sind, Mindeststandards für Zeitverträge, insbesondere für deren Laufzeiten, garantiert werden. In der Qualifizierungsphase nach der Promotion müssen Wissenschaftler_innen berechenbare Perspektiven eröffnet werden, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben.

Gute Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege an den Hochschulen sind nicht nur im Interesse der Wissenschaftler_innen, sondern auch eine wichtige Voraussetzung für eine gute Lehrer_innenbildung. Die GEW tritt daher für die Umsetzung ihrer im Zuge der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ (Templiner Manifest) entwickelten Ziele durch Bund, Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Tarifpartner ein.

3.6 Zentren für Lehrer_innenbildung und Schools of Education

Die GEW fordert eine Stärkung der Lehrer_innenbildung an Hochschulen durch eine Weiterentwicklung der Zentren für Lehrer_innenbildung und Schools of Education zu Institutionen mit Entscheidungs-, Steuerungs- und Ressourcenkompetenz in der Lehrer_innenbildung.

Zu den Aufgaben der Zentren und Schools sollten insbesondere die Mitwirkung an der Organisation und Durchführung des lehramtsbezogenen Studiums einschließlich

der schulpraktischen Studien, die Forschungs- und -förderung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Lehrer_innenbildung, die Mitwirkung in Berufungsverfahren und weiteren wichtigen Personalentscheidungen, die Beteiligung an der Evaluation von Lehre und Forschung, der Qualitätssicherung der Lehramtsstudiengänge und an Akkreditierungsverfahren, die Entwicklung und Koordination von Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie die Kooperation mit Schulen und weiteren Einrichtungen der Lehrer_innenbildung sein. Das schließt die Mitwirkung bei der Entwicklung von Studien- und Prüfungsordnungen ein. Bei der Verteilung von Personal- und Mittelressourcen, die die Lehrer_innenbildung betreffen, sind die Zentren und Schools zu beteiligen. Darüber hinaus müssen sie über eigene finanzielle Ressourcen zur Förderung der Lehrer_innenbildung verfügen.

In den Zentren und Schools ist die Beteiligung von Hochschullehrer_innen, Studierenden, wissenschaftlichen und administrativ-technischen Mitarbeiter_innen über akademische Selbstverwaltung sicherzustellen sowie die Beteiligung der Schulpraxis und Gewerkschaften über entsprechende Beiräte zu gewährleisten.

3.7 Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen und Besonderheiten bei der Ausbildung von Lehrer_innen für berufsbildende Schulen

Die GEW fordert eine stärkere Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen bei der Ausbildung von Lehrer_innen für berufsbildende Schulen.

Im Unterschied zu allgemeinbildenden Schulen stellen die berufsbildenden Schulen nur einen Lernort im Rahmen der beruflichen Erstausbildung, der Aufstiegsfortbildung sowie des ausbildungsintegrierten dualen Studiums dar. Es kommt daher im besonderen Maße darauf an, dass angehende Lehrer_innen an berufsbildenden Schulen im Rahmen ihrer Ausbildung im engen Kontakt mit den unterschiedlichen Lehrorten stehen und sich mit diesen in einen Austauschprozess begeben. Dazu gehören neben dem Lernort der berufsbildenden Schulen die berufliche Praxis (Betrieb) sowie die dual qualifizierenden Hochschulen. Dabei ist eine stärkere Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen in der Ausbildung im Blick auf eine stärkere Praxisorientierung sowie der Rekrutierung an Pädagog_innen für berufsbildende Schulen notwendig. Während der ersten Ausbildungsphase bedarf es eines höheren Anteils an Praktika, welche von berufspädagogischen Instituten als Koordinierungs-, Beratungs- und Begleitungsstelle gesteuert und unterstützt werden. Diese Koordinierungsstelle soll die Vor- sowie Nach-

bereitung der Praktika organisieren. Praktika sollen sowohl an berufsbildenden Schulen als auch in Betrieben, z. B. in Form einer Begleitung von Berufsschüler_innen im Ausbildungsbetrieb, stattfinden.

Der berufswissenschaftlichen Praxis ist während der Ausbildung eine höhere Bedeutung beizumessen. Der Didaktik der beruflichen Bildung ist schon im Bachelorstudium größerer Raum zu geben. Auch sind künftig von Beginn an mehr konkrete und auf den Unterricht bezogene gut aufbereitete Fachdidaktik-Seminare schon von Beginn der Ausbildung an anzubieten, da sie aktiv die zweite und dritte Phase gut vorbereiten. Die Lehrbefähigung ist für mindestens zwei Fächer zu erwerben, wovon eines in der Regel eine berufliche Fachrichtung ist. Vor dem Einstieg in die Lehrer_innenbildung sind eine vorgeschaltete Berufsausbildung bzw. eine mehrjährige berufliche Praxiserfahrung sinnvoll, da sie den Realitätsbezug auf das Verhältnis von berufsbildender Schule und Arbeitspraxis stärkt. Bei der Lehrer_innenbildung sollen diese bereits erworbenen Kompetenzen anerkannt und angerechnet werden.

4. Besonderheiten der Zweiten Phase: Vorbereitungsdienst

Dort, wo die Lehramtsausbildung wie gehabt in zwei Phasen erfolgt, ergeben sich für den Vorbereitungsdienst als Zweite Phase spezifische Anforderungen.

4.1 Lehrer_Innen im Vorbereitungsdienst

Die GEW fordert für alle Absolvent_innen eines lehrer_innenbildenden Studiums einen planbaren, strukturierten Vorbereitungsdienst mit einem individuellen Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Dabei muss der eigenverantwortliche Unterricht der Qualifizierung dienen und darf nicht zur Bedarfsdeckung missbraucht werden.

Der individuelle Weg zur Professionalisierung sollte durch einen gestuften Aufbau alternativer Module ermöglicht werden, der durch eine Dokumentation nachvollziehbar wird. Lernziele, Prüfungsformen und Methoden sind aufeinander abzustimmen. Die zur Entwicklung der Lehrer_innenpersönlichkeit notwendigen Coaching-Prozesse sollten fester Bestandteil des Vorbereitungsdienstes sein, dessen bewertungsfreie Anteile auszuweiten sind. Es muss darüber nachgedacht werden, wie eine flexible Struktur von Hospitationsphasen, begleitetem und eigenverantwortlichem Unterricht möglich ist, die sich an den Bedürfnissen der Lehrer_innenbildung im Vorbereitungsdienst ausrichtet. Da eigenverantwortlicher Unterricht ein wichtiger Baustein der Ausbildung ist, darf er nicht als bedarfsdeckender Lückenbüßer und damit als Sparmaß-

nahme fungieren. Die Bewertungskriterien für den Vorbereitungsdienst müssen den angehenden Lehrer_innen transparent gemacht werden.

4.2 Gute Bedingungen für Ausbilder_innen

Die GEW fordert für die an der Zweiten Phase der Lehrer_innenbildung beteiligten Ausbilder_innen ausreichend materielle und zeitliche Ressourcen für die eigentliche Ausbildungstätigkeit wie auch für die erforderlichen Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse.

Die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und eine etwaige eigene Unterrichtstätigkeit müssen organisatorisch vereinbar sein. Dort, wo Auszubildende Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an verschiedenen Schulen betreuen, sind die erforderlichen Fahrzeiten angemessen zu berücksichtigen.

Innerhalb eines Bundeslandes ist die Gleichbehandlung der Auszubildenden der verschiedenen Lehrämter zu gewährleisten, dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung als Funktionsamt.

Da Mentor_innen einen großen Einfluss auf die professionelle Entwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst haben, sind eine verbindliche qualifizierende Begleitung durch die Seminare, eine gute Qualifizierung der Mentoren sowie ausreichende zeitliche und materielle Ressourcen für die Mentor_innentätigkeit erforderlich.

5. Besonderheiten der Dritten Phase: Fort- und Weiterbildung

5.1 Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen

Die GEW setzt sich für eine Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen im Lehrer_innenberuf ein.

In den ersten Berufsjahren entwickeln Lehrer_innen grundlegende und relativ beständige Umgangsweisen mit den Anforderungen des Berufsfeldes. Der Berufseinstieg sollte deshalb durch geeignete Unterstützungsangebote, die eine professionelle Einarbeitung an der jeweiligen Schule ermöglichen, begleitet werden. Für diese Übergangsphase sollten daher Austausch- und Feedbackmöglichkeiten sowie Freiräume für die Unterrichtsentwicklung zur Verfügung gestellt werden. Zudem benötigen Berufseinsteiger_innen spezielle Fortbildungsmaßnahmen, die zusammen mit den Kolleg_innen entwickelt werden sollten.

5.2 Freiwillige und kostenfreie Fortbildung

Die GEW fordert, Lehrer_innenfortbildung für alle Lehrer_innen freiwillig und kostenfrei zu gestalten.

Zum Leitbild einer anerkannten pädagogischen Professionalität gehört ein umfassendes und anspruchsvolles Verständnis von Fortbildung. Jede Lehrerin und jeder Lehrer hat Recht auf eine qualitativ hochwertige Fortbildung. Die Einlösung dieses Anspruchs setzt ein entsprechendes, staatlich finanziertes Angebot voraus, das von den Lehrer_innen im Rahmen der Arbeitszeit unter Einbeziehung der Unterrichtszeit wahrgenommen werden kann. Fortbildungen, die von staatlicher Seite angeboten werden, sind kostenfrei. Dies schließt auch Reisekosten, Verpflegungskosten und ggf. Übernachtungskosten ein. Dies gilt auch für Fortbildungsangebote, die von privater Seite angeboten werden und staatlich anerkannt sind. Jede_r Lehrer_in hat das Recht, an den Fortbildungen teilzunehmen, die sie oder er zur beruflichen Weiterentwicklung benötigt.

Die Teilnahme an Fortbildungsangeboten sollte freiwillig erfolgen. Dies gilt nicht für Fortbildungen, die zur Übernahme neuer Aufgaben oder Funktionen (z. B. Schulleitungstätigkeit) als notwendig erachtet werden. Unberührt davon bleibt die in den Schulgesetzen der Länder verankerte Pflicht zur Fortbildung. Die Bildungsurlaubsgesetze sind so auf den Schulbereich anzuwenden, dass die Fortbildungstage auch auf Unterrichtstage fallen können. Ansprüche nach den Bildungsurlaubsgesetzen können aber nur den Mindestumfang der jährlichen Fortbildungsmöglichkeiten umfassen.

Fortbildung kann der individuellen beruflichen Weiterentwicklung, aber auch dem gemeinschaftlichen Interesse einer Schule, z. B. im Rahmen von Schulentwicklungsprozessen dienen. Sie kann Themen des Spiralcurriculums aufgreifen. Darüber hinaus sind begleitende Fortbildungen über alle Berufsphasen zur Erhaltung der Gesundheit und zu Fragen der Be- und Entlastung in schwierigen familiären Lebensphasen anzubieten. Besonders geeignet sind Supervision und Coaching. Zu beachten sind die Befunde der Wirksamkeitsforschung von Fortbildungen.

Gute Unterrichtsversorgung ist Voraussetzung von Akzeptanz von Fortbildung während der Unterrichtszeit. Die Schulverwaltung bzw. die Schulen müssen über ein entsprechend erforderliches Stundenäquivalent verfügen können um Unterrichtsausfall zu vermeiden.

5.3 Erhalt und Ausbau der Landesinstitute bzw. Akademien

Die GEW spricht sich für den Erhalt und Ausbau sowie die Neuerrichtung von Landesinstituten bzw. Akademien für Lehrer_innenfortbildung in staatlicher Verantwortung aus.

Es ist daran festzuhalten, dass Fortbildung von Lehrer_innen und Schulleiter_innen eine staatliche Aufgabe ist, die nicht privaten und kommerziellen Anbietern überlassen werden darf. Zudem sollen Hochschulen verstärkt Beiträge zur wissenschaftlichen Fortbildung von Lehrer_innen leisten. Die Lehrer_innen und ihre Vertretungen müssen an der Programmentwicklung beteiligt werden. Die GEW entwickelt zusätzlich eigene Fortbildungsangebote.

Darüber hinaus spricht sich die GEW für ein zentrales wissenschaftliches Institut zur Analyse der Qualität und Bedarfe sowie der Etablierung von Standards in der Lehrer_innenfortbildung aus.

5.4 Finanzielle Absicherung in der Weiterbildung

Die GEW fordert die finanzielle Absicherung der zu Qualifizierenden in der Weiterbildung.

Es geht bei einer Weiterbildung um den Zugewinn von Wissen und Kompetenzen, die grundsätzlich bei den Lehrer_innen noch nicht vorhanden sind und deren Erwerb so viel Zeit benötigt, dass dieser nicht im Rahmen der Arbeitszeit z. B. durch Fortbildungstage zu erzielen ist. Die Weiterbildung ist aus der Sicht der GEW als Aufstiegsfortbildung anzusehen. Sie nimmt längere Zeit in Anspruch. Dazu ist den zu Qualifizierenden im Rahmen der Aufstiegsfortbildung eine finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Auch eine Weiterbildung, die eine volle Freistellung erfordert, muss finanziell so abgesichert sein, dass eine übermäßige finanzielle Belastung der Lehrer_innen unterbleibt. Zusätzlich schlägt die GEW eine im Rahmen ihrer Tätigkeitsphase bezahlte Weiterbildungskarenz zum Kennenlernen der Praxis vor, wenn das Interesse zur Weiterbildung von den Lehrer_innen ausgeht. Geht das Interesse für Weiterbildungsmaßnahmen von staatlicher Seite aus, ist das Gehalt während der Weiterbildungsmaßnahme in unveränderter Höhe weiter zu bezahlen.

Weiterbildungsstudiengänge und -kurse für Lehrer_innen sind ein zentrales Element der Personal- und Schulentwicklung und somit eine unmittelbar staatliche Aufgabe.

5.5 Weiterbildung für Lehrer_innen für Fachpraxis

Lehrer_innen für Fachpraxis, welche im regulären Betrieb als Lehrer_Innen eingesetzt werden, sollen ein Anrecht auf eine berufsbegleitende Weiterbildung, die dazu dient, die zum Erwerb des Lehramts ihrer Schulform erforderliche Qualifikation zu erlangen und somit auch die Voraussetzung für eine entsprechende Eingruppierung bzw. Laufbahn bekommen.

Momentan arbeiten in Deutschland die Lehrer_innen für Fachpraxis hauptsächlich an berufsbildenden Schulen. Im Unterschied zu den akademisch qualifizierten Lehrer_innen erfolgt ihre fachliche Qualifizierung über eine berufliche Qualifizierung und nicht über ein Studium. Aufbauend auf einer Berufsausbildung mit anschließender Berufstätigkeit, einer Weiterqualifizierung zum Meister oder über Fachschulabschluss erlangen diese Lehrkräfte zum Teil in einer zweiten Ausbildungsphase eine pädagogische Qualifizierung. Traditionell konzentriert sich ihre Arbeit innerhalb der Schulen auf das fachpraktische Unterrichten.

6. Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrer_innenberuf an allgemeinen sowie berufsbildenden Schulen

Die GEW fordert für Quer- und Seiteneinsteiger_innen eine berufsbegleitende und vom Staat finanzierte Qualifikation für ein Lehramt.

Grundsätzlich gilt für die GEW, dass der Regelweg der Lehrer_innenbildung für allgemeinbildende und berufs-

bildende Schulen die Grundlage für die Einstellung von Lehrer_innen darstellt. Der Quereinstieg (Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Vorbereitungsdienst) und Seiteneinstieg (Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Schuldienst) muss sich an diesem Regelweg ausrichten, d. h. der Arbeitsplatz ist entscheidend. Sollte der Arbeitgeber Quer- und Seiteneinsteiger_innen einsetzen, muss er ihnen auch einen Einstieg in den Regelweg bzw. ein Äquivalent anbieten. Der Einstieg in den Lehrberuf über Quer- und Seiteneinsteiger_innen darf nur eine „Notlösung“ zur dringenden Bedarfsdeckung sein. Quer- und Seiteneinsteiger_innen müssen über einen affinen Hochschulabschluss verfügen und eine pädagogische Basisqualifizierung absolvieren. Ihnen sind die im Punkt „Weiterbildung“ genannten gleichen zeitlichen Ressourcen zu gewähren.

Quer- und Seiteneinsteiger_innen haben ein Anrecht auf eine berufsbegleitende und vom Staat finanzierte Qualifikation in ein Lehramt (z. B. auf einen berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst oder das Erlangen des ersten und zweiten Staatsexamens). Der erlangte Abschluss ist gleichwertig mit dem Abschluss des Regelweges. Somit sind Quer- und Seiteneinsteiger_innen auf der Grundlage einheitlicher Mindeststandards bei der Einstellung auch tariflich gleich einzugruppieren. Hierbei sollten keine Unterscheidungen zwischen in Deutschland und im Ausland erworbenen Qualifikationen vorgenommen werden. In einer Nachqualifizierungsphase sind bereits erworbene Qualifikationen (formal, non-formal) sowie informell erworbene Kompetenzen (z. B. Lernen im Prozess der Arbeit) anzuerkennen und auf der Grundlage der nationalen Gegebenheiten anzurechnen.

3.3 Den Fachkräftemangel beheben und die fachlichen Standards der Erzieher*innenausbildung beibehalten

Zur Behebung des Fachkräftemangels spricht sich die GEW unter der Voraussetzung nachfolgend aufgelisteter Bedingungen auch für eine berufsbegleitende Ausbildung von Erzieher*innen aus:

1. Mindestens müssen die in der KMK-Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 25.06.2015) aufgeführten Standards wie mindestens 2.400 fachtheoretische Unterrichtsstunden innerhalb einer dreijährigen Fachschulausbildung erhalten bleiben. Es wird angestrebt, dass der fachpraktische Teil in unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe abgeleistet wird.
2. Die GEW fordert die Länder und Kommunen auf, entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen, damit Kolleg*innen, die die fachpraktische Anleitung in den Einrichtungen übernehmen, in ausreichendem Umfang entsprechende Freistellungskapazitäten erhalten. Langfristig fordert die GEW, dass diese Kolleg*innen nach Absolvierung einer Qualifizierung eine Vergütungsgruppe höher (z. B. von TVÖD-SuE S8a in TVÖD S8b) einzugruppieren sind bzw. mindestens eine Zulage für diese Tätigkeit erhalten.
3. Die GEW fordert, dass eine Anrechnung auf den Personalschlüssel der sich in der Ausbildung befindlichen Kolleg*innen erst im letzten Jahr der berufsbegleitenden Ausbildung stattfindet.

3.4 Kindheitspädagog*innen als Profession anerkennen und weiterentwickeln

Die GEW setzt sich dafür ein, dass der Studienabschluss Kindheitspädagog*in sich im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe als eigenständige Profession weiterentwickelt. Dazu beauftragt die GEW den Hauptvorstand, ein entsprechendes Konzept zur Umsetzung bis zum nächsten Gewerkschaftstag 2021 vorzulegen.

1. Die GEW fordert die dafür zuständigen Länderministerien sowie das Bundesbildungsministerium auf, die grundständigen Studiengänge im Bereich Kindheitspädagogik weiter auszubauen. Die GEW fordert, die Studienordnungen dahingehend so zu verändern, dass sich nach dem fachtheoretischen Studienteil ein einjähriger fachpraktischer Teil anschließt, wonach dann die „staatliche Anerkennung“ vergeben wird.
2. Die GEW fordert, dass für die Absolvent*innen des BA Kindheitspädagogik ausreichend Studienplätze in entsprechenden Masterstudiengängen vorgehalten werden.
3. Die GEW fordert die öffentlichen wie auch freien Träger der Jugendhilfe auf, zunächst im Arbeitsfeld Tageseinrichtungen für Kinder mittelfristig den Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss auf 30% in jeder Einrichtung zu erhöhen.
4. Die GEW fordert die öffentlichen Arbeitgeber auf, entsprechend ausgewiesene Stellen für Kindheitspädagog*innen in den Kindertageseinrichtungen zu schaffen und die freien Träger in die Lage zu versetzen, dieses durch eine entsprechende Refinanzierung auch zu tun.

3.5 Qualifizierungsniveau für die ErzieherInnenausbildung

Die GEW hält an der Mindestanforderung der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern auf dem Qualifizierungsniveau der Stufe sechs im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) fest.

Die bestehenden hohen Anforderungen der sozialpädagogischen Praxis sowie die Vergleichbarkeit des Berufsabschlusses in der EU lassen keine Herabsetzung zu.

Die Ausbildungsorte sind wie bisher die Fachschulen und Fachakademien für Sozialpädagogik sowie die einschlägigen Bildungsgänge an Fachhochschulen und Universitäten (Soziale Arbeit).

Die GEW weist jegliche Ansätze der Deprofessionalisierung und Entwertung des Berufes zurück.

3.6 Bildung in der Migrationsgesellschaft. Weiter denken!

1. Migration als Normalität anerkennen und gestalten – für mehr soziale Gerechtigkeit, Frieden und Demokratie

Migration ist eine der wichtigsten aktuellen globalen Herausforderungen, gleichwohl ist sie kein neues Phänomen. Seit Jahrhunderten wandern Menschen in neue Länder oder Kontinente – auf der Suche nach besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen und nach Schutz vor Krieg, Gewalt und Katastrophen. Ihre Motive unterscheiden sich heute wenig von denen der Vergangenheit, aber im Zuge der Globalisierung haben sich die weltweiten Migrations- und Fluchtbewegungen sowie die ökonomischen, politischen, rechtlichen und soziokulturellen Verhältnisse verändert.

Neben dauerhafter Aus- und Einwanderung gehören neue Formen von temporärer und zirkulärer Migration zur Normalität in einer globalisierten Welt, in der räumliche Mobilität insgesamt an Bedeutung gewinnt. Zugleich ist die Zahl von Menschen auf der Flucht enorm angestiegen.

Auch die gesellschaftliche Wirklichkeit Deutschlands wird grundlegend von Migrationsphänomenen geprägt. Während viele Menschen und politische Akteure anerkennen, dass Migration ein wesentliches Strukturmerkmal unserer Gesellschaft ist und damit positive Impulse zur Zukunftsgestaltung verknüpfen, betrachten andere migrationsbedingte Veränderungen mit Sorge oder lehnen sie ab. Vor dem Hintergrund zunehmender sozialer Ungleichheit, prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse sowie der Pluralisierung von Lebenslagen wachsen Ängste vor Statusverlust, fremdenfeindliche Ressentiments und Abschottungsten-

denzen. Angesichts der aktuellen weltweiten Konflikte und Krisen sowie der dadurch ausgelösten Migrations- und Fluchtbewegungen werden Menschenrechte in Frage gestellt sowie neue Feindbilder und vermeintlich homogene „Wir“-Gruppenidentitäten konstruiert. Rechtspopulistische und nationalistische Bewegungen und Parteien in Deutschland und Europa befördern rassistische und antidemokratische Einstellungs- und Handlungsmuster und schüren Hass und Gewalt.

Diese Entwicklung verdeutlicht, dass sich die gesellschaftlichen Institutionen konsequenter auf die veränderten, transnationalen Realitäten und die damit verbundenen Herausforderungen einstellen müssen. Migration muss als gesellschaftliche Normalität anerkannt und als politikfeldübergreifende Gestaltungsaufgabe wahrgenommen werden. Um humanitären Verpflichtungen gerecht zu werden, globale sozioökonomische Ungleichheiten abzubauen und Fluchtursachen zu bekämpfen, ist eine Neuausrichtung der Asyl-, Migrations- und Entwicklungspolitik, eine aktive Friedens- und Umweltpolitik sowie fairer Welt-handel erforderlich. Zugleich bedarf es eines Paradigmenwechsels in der Integrationspolitik, welcher gesellschaftlichen Zusammenhalt, Anerkennung von Diversität und Gleichberechtigung fördert und von entsprechenden arbeitsmarkt-, sozial- und bildungspolitischen Reformen flankiert wird. Dabei gilt es Fragen der sozialen Gerechtigkeit und der gesellschaftlichen Teilhabe stärker ins Zentrum zu rücken, denn sie sind für ein friedliches und demokratisches Zusammenleben unabdingbar. Gute Bildung für alle ist dabei von herausragender Bedeutung.

Für die GEW ist die Anerkennung von Migration als Normalität sowie der Abbau von sozialer Ungleichheit und Diskriminierungen sowohl Voraussetzung als auch Ziel guter Bildung. Gute Bildung soll die ökonomische, politische, rechtliche, soziale und kulturelle Teilhabe aller Menschen ermöglichen und gesellschaftlichen Spaltungen entgegenwirken. Die GEW versteht dies als Querschnittsaufgabe. Sie setzt sich daher nicht nur bildungspolitisch, sondern auch gesellschaftspolitisch in Kooperation mit verschiedenen politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren auf nationaler und internationaler Ebene für mehr soziale Gerechtigkeit, Frieden und Demokratie ein. Sie fördert durch eigene Initiativen wie z. B. Fachtagungen, Publikationen und Studien auf allen Ebenen eine konstruktive Auseinandersetzung mit migrationsgesellschaftlichen Realitäten und die Verwirklichung guter Bildung für alle. Dazu verstärkt sie politische Bildungs- und Bündnisarbeit. Sie unterstützt mit einer diversitätsbewussten Organisationsentwicklung die Partizipation von Pädagog_innen und anderen im Bildungsbereich Beschäftigten mit Migrations- und Fluchterfahrung.

2. Bildung in der Migrationsgesellschaft bedeutet gute Bildung für alle – unabhängig von Herkunft und Status

Bildung in der Migrationsgesellschaft ist unmittelbar mit dem Leitbild inklusiver Bildung verknüpft.

Die zentrale Aufgabe des Bildungswesens ist es, allen Menschen – unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des Aufenthaltsrechtlichen Status und anderen sozialen oder persönlichen Voraussetzungen – eine gleichberechtigte Teilhabe an Bildung sowie Chancen für den größtmöglichen Bildungserfolg zu gewährleisten. Bildung ist ein Menschenrecht und die zentrale Voraussetzung zur Vermittlung grundlegender Kompetenzen für gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben in wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Sie beeinflusst die Zukunft jedes und jeder Einzelnen und ist wegweisend für verantwortungsbewusstes Handeln in der globalisierten Welt, den sozialen Zusammenhalt sowie eine demokratische und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Bildungswesen in Deutschland stellt jedoch den Bildungszugang nicht für alle sicher und hält noch nicht ausreichend viele und qualitativ angemessene Bildungsangebote bereit. Es (re)produziert nach wie vor soziale Ungleichheiten sowie Diskriminierungen und wirkt Ausgrenzungen unzureichend entgegen. Systemische Mängel und Schwachstellen des Bildungssystems sind im Zuge der Fluchtmigration deutlich hervorgetreten. Doch wie der Bildungsbericht 2016 verdeutlicht, bestehen die Herausforderungen einer gleichberechtigten Bildungsteilhabe aller Menschen auch unabhängig von den aktuellen Entwicklungen. Sie sind im Wesentlichen auf die chronische Unterfinanzierung des Bildungswesens zurückzuführen, aber auch auf fehlenden Gestaltungswillen von Bund, Ländern und Kommunen im Hinblick auf die Verbesserung rechtlicher und qualitativer Rahmenbedingungen für gute Bildung in der Migrationsgesellschaft.

Die GEW stellt sich diesen Herausforderungen und macht sich entsprechend des Berufsethos der Bildungsinternationalen dafür stark, dass strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierungen im Bildungswesen abgebaut und inklusive migrationspädagogische Ansätze in unterschiedlichen Bereichen (weiter)entwickelt werden. Dies umfasst sowohl den Einsatz für bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen als auch die inhaltliche Orientierung an einer menschenrechtsbasierten, guten Bildung für alle in der Migrationsgesellschaft.

Die GEW bekräftigt in diesem Zusammenhang ihre grundsätzlichen Positionen, „Migration als Chance“ in einer demokratischen Gesellschaft zu betrachten, Diskriminierungen im Bildungswesen durch die Umsetzung des Rechts auf Bildung für alle zu begegnen, interkulturelle und rassismuskritische Bildung als allgemeines Prinzip in allen Bildungsbereichen zu verankern sowie durchgängige Sprachbildung und die Mehrsprachigkeit aller Menschen zu fördern.

3. Bildung in der Migrationsgesellschaft erfordert einen bildungspolitischen Kurs- und Perspektivwechsel

Um die Herausforderungen und Ziele von Bildung in der Migrationsgesellschaft nachhaltig bearbeiten zu können, ist sowohl die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen als auch eine aufgaben- und bedarfsgerechte Ausstattung der Bildungseinrichtungen entscheidend. Sie müssen mit strukturellen Reformen in allen Bildungsbereichen einhergehen, welche die migrationsgesellschaftliche Öffnung der Bildungsinstitutionen, die migrationspädagogische Professionsentwicklung und letztlich gute Bildung für alle ermöglichen.

Es fehlt grundsätzlich an Geld und Zeit für den quantitativen und qualitativen Ausbau sowie ausreichend pädagogisches Personal. Es braucht mehr multiprofessionelle Teams, die Zeit und Raum haben für Qualifizierungen, fachlichen Austausch und Beratungen, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Bildungszugangs, gleichberechtigter Bildungsteilhabe sowie gleicher Chancen auf Bildungserfolge für Kinder und Jugendliche mit Migrations- oder Fluchterfahrungen müssen sich alle Bildungseinrichtungen, insbesondere alle Schularten, gegenüber ihrem soziokulturell diversen Umfeld öffnen. Hierzu müssen Zu- und Übergänge durchlässiger, Kooperationen im Sozialraum ausgebaut sowie die Beratung, Mitwirkung und Teilhabe von Eltern im Rahmen von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften verstärkt werden. Zudem müssen Selbstverständlichkeiten des nationalstaatlich verfassten Bildungswesens hinterfragt werden. So spiegelt sich etwa in rechtlichen Vorschriften und Schulbüchern nach wie vor die Idee von nationaler, kultureller, ethnischer und sprachlicher Homogenität als Norm wider, welche in Widerspruch zu den migrationsgesellschaftlichen Realitäten steht.

Die GEW fordert in diesem Sinne einen bildungspolitischen Kurswechsel, der es ermöglicht, gute Bildung für alle umzusetzen und alle Menschen zur gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen. Er muss mit einem entsprechenden Perspektivwechsel – weg von den Defiziten der „Anderen“ hin zu den Defiziten im Bildungssystem – einhergehen, sodass Strukturen, Institutionen, Professionen, Inhalte und Didaktiken entsprechend der migrationsgesellschaftlichen Anforderungen konsequent weiterentwickelt werden.

Konkret fordert die GEW die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Anpassungen der geltenden Rechtslage und Verwaltungspraxis zur Umsetzung des Rechts auf Bildung ohne Ausnahme.

Für alle nach Deutschland zugewanderten Menschen muss der Zugang zur frühkindlichen, schulischen und beruflichen Bildung und Studium sowie zu Angeboten der Sprachförderung so schnell wie möglich passend zu ihrem Lern- und Bildungsstand und ihren sonstigen Voraussetzungen gewährleistet werden. Das Recht auf Bildung darf weder an den Aufenthaltsstatus, noch an die Dauer eines Asylverfahrens oder die individuelle Bleibeperspektive geknüpft werden!

Hierzu sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Anpassungen von Regelungen zum Schulbesuchsrecht in Schulgesetzen und Verordnungen
- Abbau bürokratischer Hürden hinsichtlich einer zügigen Umsetzung der Schulpflicht ab dem ersten Tag bzw. in der Erstaufnahmeeinrichtung
- Abbau bürokratischer Hürden zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen
- Schaffung eines rechtssicheren Aufenthalts unabhängig des Duldungssystems für Schüler*innen, Auszubildende und Studierende
- Verbesserung der asyl-, aufenthalts- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Rechts auf diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung
- Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zu bildungspolitischen Fördermöglichkeiten wie z. B. der Berufsausbildungsbeihilfe und dem BAföG ab dem dritten Monat
- Implementierung wirkungsvoller Antidiskriminierungsinstrumente im Bildungsbereich zum Abbau herkunftsbedingter Benachteiligungen

Die GEW fordert einen bedarfsgerechten quantitativen und qualitativen Ausbau in allen Bildungsbereichen:

- Frühe Bildung: Qualitativer Ausbau sowie Verbesserung der qualitativen Rahmenbedingungen durch ein Kitaqualitätsgesetz und den bedarfsgerechten Ausbau von Sprachkitas
- Schule: Ausbau des Ganztags und der Schulsozialarbeit
- Berufliche Bildung: frühere Berufsorientierungshilfen und Zugänge zum Ausbildungssystem; Ausbildungsgarantie; ausbildungsbegleitende Hilfen; assistierte Berufsausbildung
- Hochschule: Ausbau des Studienplatzangebotes, das für in- und ausländische Studierende gebührenfrei bleiben muss; Zugangserleichterungen und flächendeckendes Angebot von Deutschkursen
- Erwachsenenbildung: Ausbau der Integrationskurse und Aufbau eines kohärenten Fördersystems zum Erwerb der deutschen Sprache, allgemein und berufsbezogen, auf allen Niveaustufen des Europäischen Referenzrahmens sowie zielgruppenspezifische Angebote und Anpassungsqualifizierungen; Abbau prekärer Beschäftigung in diesem Bereich als Voraussetzung für gute Bildung
- Ein schneller Erwerb der deutschen Sprache ist vorrangig. Daher müssen deutlich mehr Kapazitäten für eine individuelle und bedarfsgerechte Sprachbildung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Verfügung stehen und die regulären Angebote unverändert aufrecht erhalten werden können.
- Die Lernangebote für erwachsene Migrantinnen und Migranten, besonders die Integrationskurse, müssen kontinuierlich weiterentwickelt und aktuellen Anforderungen angepasst werden. Die Qualitätskriterien für die Lehrkräfte dürfen nicht aufgeweicht werden.

Die GEW fordert ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen sowie Unterstützungssysteme für die migrationsgesellschaftliche Öffnung.

Das bedeutet: Einstellung von zusätzlichem Personal für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche

- Verbesserung der Erzieher_innen-Kind-Relation in Kindertageseinrichtungen
- Frequenzabsenkung/Verbesserung des Personalschlüssels in (Ganztags-)Schulen
- ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit für pädagogische Fachkräfte
- Zeit für Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen
- Zeiten für die Kooperation in multiprofessionellen Teams, für Teamteaching, kollegiale Beratung, Supervision

- bessere Verzahnung von Bildungsinstitutionen mit der Kinder- und Jugendhilfe/institutionen- und ressortübergreifende Zusammenarbeit, kommunale Vernetzung und sozialräumliche Einbettung (Öffnung und Vernetzung: Sozialraum als Ort der Teilhabe)
- Ausbau der Jugendmigrationsdienste
- Ausbau der schulpsychologischen Unterstützungsangebote und psychosozialen Beratungszentren/-stellen
- Anlauforte für Familienberatung und -therapeutische Angebote
- zusätzliche Angebote im Bereich der Musik-, Ergo-, Tanz-, Bewegungs- und Sporttherapie
- herkunftssprachliche Bildungsangebote und Lehrkräfte sowie professionelle Sprachmittler_innen/Dolmetscher_innen und Bildungslotsen in Kitas, Schulen, regionalen Bildungszentren und Jugendämtern
- Ausbildung von interkulturellen Mentor_innen und Botschafter_innen
- Einsatz von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als Bildungsbegleiter_innen in Erstaufnahmeeinrichtungen
- Ausbau mehrsprachiger Informations- und Beratungsangebote in den Bildungseinrichtungen, insbesondere auch zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und verstärkte mobile Bildungsberatung

Die GEW fordert die Ausrichtung der Aus- und Fortbildung pädagogischer Fachkräfte auf migrationsgesellschaftliche Realitäten. Für die migrationspädagogische Professionsentwicklung heißt das Haltungen und Kompetenzen stärken.

Hierzu braucht es:

- Verankerung diversitätssensibler, vorurteilsbewusster und rassismuskritischer Ansätze in Studium, Aus- und Fortbildung
- Etablierung von Deutsch als Zweitsprache/Deutsch als Fremdsprache als eigenständiges Unterrichtsfach
- Qualifizierung für durchgängige Sprachbildung in allen Bildungsstufen und Fächern
- Förderung und Ausbau des herkunftssprachlichen Unterrichts als reguläres Bildungsangebote staatlicher Schulen
- mehr Forschung zu Mehrsprachigkeit sowie pädagogischen Konzepten und Methoden für diversitätssensible, vorurteilsbewusste und rassismuskritische Bildung
- curriculare Veränderungen, die unterschiedliche Bedürfnisse von Gruppen und Individuen berücksichtigen
- Evaluation von Lehrinhalten und Materialien
- Entwicklung und Bereitstellung von mehrsprachigem und diversitätssensiblen Lehr- und Lernmaterial

3.7 Bildung in der Migrationsgesellschaft – Forderungen zum Bereich berufliche Bildung und berufsbildende Schulen

Eine zentrale Bedingung für ein erfülltes Leben ist unter anderem eine erfüllte Berufstätigkeit, die eine fundierte Berufsausbildung und einen anerkannten Berufsabschluss voraussetzt.

A. Deshalb fordert die GEW:

1. ein Recht auf Ausbildung für alle
2. ein Recht auf Nachholen eines Berufsabschlusses für alle

Zur Verwirklichung dieser Rechte auch für Zugewanderte im Alter von 16 bis 27 Jahren kommt den berufsbildenden Schulen eine zentrale Bedeutung zu, zum einen bei der Vorbereitung auf eine Ausbildung und zum anderen bei der Begleitung in der dualen Ausbildung und in den weiterführenden Bildungsgängen der berufsbildenden Schulen.

Für die GEW gilt auch für Zugewanderte die Forderung nach inklusiver Schulbildung, deren Rahmenbedingungen in verschiedenen Beschlüssen formuliert wurden. Da aber in den meisten Ländern die Schulbildung von Zugewanderten in dafür eingerichteten Klassen erfolgt, werden im Folgenden auch Rahmenbedingungen für diese Klassen formuliert.

B. Zur Vorbereitung der o.g. Zielgruppe auf eine duale Ausbildung in berufsbildenden Schulen fordert die GEW:

1. Recht auf Besuch der berufsbildenden Schule für alle 16- bis 27-Jährigen
2. Berufsbildungsspezifische und altersgemäße Sprachförderkonzepte
3. Integration eines hohen Anteils an professionell begleiteten Betriebspraktika in die Vorbereitung
4. Politische Bildung mit einem Schwerpunkt zur Bedeutung der dualen Berufsausbildung
5. Maximale Klassenstärke von 12 Schülerinnen und Schülern in der Ausbildungsvorbereitung
6. sozialpädagogische Unterstützung (1 Stelle pro Klasse), durchgängige Doppelbesetzung von Lehrkräften und sozialpädagogischen Fachkräften
7. Ganztagsunterricht, bei dem der Klassenverband wichtig ist
8. Möglichst frühe Integration in Regelklassen
9. Möglichst frühe Integration in duale Ausbildung
10. Übergänge in andere, z. B. studienqualifizierende Schulformen ermöglichen
11. Deutsch als Fremdsprache (DaF)/Deutsch als Zweitsprache (DaZ) als allgemeines Unterrichtsfach in der Berufsschullehrkräfteausbildung und Anerkennung als eigenständiges Unterrichtsfach

12. Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte zu DaF/DaZ als weiteres Unterrichtsfach
13. Fortbildungsangebote für Lehrkräfte zu sprachsensiblen, kultursensiblen, vorurteilsbewusstem und diskriminierungskritischen Fachunterricht
14. Fortbildungsangebote für Lehrkräfte zum berufsfeldspezifischen Fachsprachenerwerb
15. Fortbildungsangebote zum kulturellen Hintergrund der Schülerinnen und Schüler
16. Einbindung von geflüchteten Lehrkräften in Schulen
17. Begleitende Supervision aller in Schule Tätigen
18. Multiprofessionelle Teams mit Teamzeiten
19. Zusätzliches Verwaltungspersonal und Schulleitungs-Deputat

C. Zur Begleitung in der dualen Ausbildung und in weiterführenden Bildungsgängen in berufsbildenden Schulen fordert die GEW:

1. Gesicherter Aufenthaltsstatus bis zum Abschluss einer Berufsausbildung und anschließender mindestens dreijähriger Berufsausübung unabhängig vom Lebensalter
2. Sozialpädagogische und schulpsychologische Grundausstattung der berufsbildenden Schulen
3. Bedarfsgerechte sozialpädagogische Zusatzausstattung der berufsbildenden Schulen
4. Sprachensible Gestaltung der Abschlussprüfungen
5. Nachteilsausgleich bei Prüfungen
6. Recht zur Ausbildungsverlängerung auf Antrag der Auszubildenden
7. Recht zur Verlängerung der weiterführenden Bildungsgänge auf Antrag der Schülerinnen und Schüler
8. Fortbildungsangebote für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen und Ausbildungspersonal in Betrieben in sprachsensiblen kultursensiblen, vorurteilsbewusstem und diskriminierungskritischen Fachunterricht
9. DaF/DaZ-Förderkurse in der dualen Ausbildung und den weiterführenden Bildungsgängen
10. Fortbildungsangebote für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder
11. Anerkennung und Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen
12. Recht auf Zugang zu Fördermaßnahmen des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder (Assistierte Ausbildung, Ausbildungsbegleitende Hilfen usw.)

D. Zum Nachholen eines Berufsabschlusses für Zugewanderte über 27 Jahre fordert die GEW:

1. Recht auf Ausbildung und Nachholen eines Berufsabschlusses, unabhängig vom Lebensalter oder vom Aufenthaltsstatus
2. Anerkennung von bereits erworbenen gleichwertigen Kompetenzen
3. Staatliche Angebote zum Nachholen eines Berufsabschlusses in Vollzeitform mit staatlicher Förderung
4. Staatliche Angebote zum Nachholen eines Berufsabschlusses in berufsbegleitender Form
5. Sprachensible Gestaltung der Abschlussprüfungen

Der Geschäftsführende Vorstand wird beauftragt zu prüfen, welche der genannten Punkte auch auf allgemeinbildende Schulen übertragen werden können.

3.10 BAföG für Geflüchtete am Zweiten Bildungsweg (ZBW) – unbürokratische Regelung

Die GEW fordert die Bundesregierung dazu auf, sich für einen verbesserten Zugang von Geflüchteten zu den Einrichtungen des Zweiten Bildungswegs (ZBW; Abendgymnasien, Abendrealschulen, Kollegs sowie – in Bayern und Baden-Württemberg – Berufsoberschulen) einzusetzen.

Die Schulleitungen am ZBW sollen die Berechtigung erhalten, über die Härtefallregelung hinaus vermehrt Aufnahmen von Geflüchteten – mit der Folge der BAföG-Berechtigung – vornehmen zu können, wenn plausibel erscheint, dass die Voraussetzungen zum Besuch des ZBW vorliegen.

3.11 Refugees Welcome in Forschung und Lehre

Die GEW fordert die Hochschulen und die für das Hochschulwesen zuständigen Ministerien sowie das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Deutschen Akademischen Austauschdienst dazu auf, die jeweiligen Programme und Initiativen zur Aufnahme Geflüchteter in die Hochschulen mit mehr Nachhaltigkeit auszustatten und um Angebote für Wissenschaftler*innen zu erweitern. Die GEW entwickelt einen Forderungskatalog, der nachfolgende Überlegungen berücksichtigt:

Nach Auffassung der GEW genügt es nicht, geflüchteten Menschen den Übergang in ein Studium an Hochschulen durch Informationen über das deutsche Hochschulsystem, Beratungen zu den jeweiligen Studiengängen oder die Möglichkeit zum Erwerb der deutschen Sprache etwa an Studienkollegs zu ermöglichen. Notwendig wäre z. B. eine persönliche Begleitung der Studierenden durch sogenannte Buddy-Programme oder Mentor*innen über mindestens zwei Semester. Auch die Bildung von gemischten Lerngruppen bietet sich als Integrationshilfe an. Darüber hinaus ist die Anerkennung von Leistungen, die im Status der Gasthörer*innenschaft erworben wurden, im Sinne einer nachhaltigen Perspektive zu fordern.

Unter den Geflüchteten befinden sich jedoch nicht nur junge Menschen, die über die Zugangsberechtigung für ein Studium verfügen, sondern auch bereits Graduierte, die in den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen ihrer jeweiligen Herkunftsländer tätig waren. Für diese fehlen Angebote nahezu komplett.

Hier wären z. B. Praktika in den verschiedenen Disziplinen möglich, die durch die persönliche Begleitung durch Mentor*innen und Sprachangebote zu ergänzen wären. Insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind dazu versicherungsrechtliche Fragen zu klären, die von den Hochschulen übernommen werden sollten.

Zudem müssen die Hochschulen geflüchtete Menschen bei der Organisation von Kinderbetreuung unterstützen. Darüber hinaus müssen sie gezielte Angebote für Frauen entwickeln. Dies sollten vor allem frauenspezifische Formate, gezielte Ansprache von Frauen und geschulte Ansprechpartnerinnen an den Hochschulen sein.

3.12 Mehr Pädagog*innen mit „Migrationshintergrund“ in Bildungseinrichtungen!

Die GEW setzt sich für die Erhöhung des Anteils der Pädagog*innen mit „Migrationshintergrund“ in allen Bildungseinrichtungen ein (zu der sich die Bundesländer bereits 2012 im „Nationalen Aktionsplan Integration“ verpflichtet hatten). Da sich deren Anzahl aber nur dann nachhaltig erhöht, wenn mehr Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte erfolgreich die Schule abschließen und von diesen wiederum viele die pädagogischen Professionen attraktiv finden, beschließt die GEW, bundesweit Initiativen zu ergreifen, damit die Bedingungen hierfür in allen Bundesländern geschaffen werden.

Um das Ziel zu erreichen, sind Maßnahmen auf mehreren Ebenen nötig:

- Wertschätzung und Förderung der Mehrsprachigkeit, in der Schule besonders auch durch die Möglichkeit, versetzungs- und abschlussrelevante Zeugnisnoten in den Herkunftssprachen zu erzielen sowie durch die Anerkennung von Herkunftssprachen als zweiter Fremdsprache bis zum Abitur. Damit die hierfür notwendigen Lehrkräfte zur Verfügung stehen, muss das Angebot an Studiengängen in Herkunftssprachen flächendeckend ausgebaut und die Zahl der Planstellen für Professor*innen für die Didaktik von Herkunftssprachen erhöht werden.
- Empowerment der Kinder und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte sowie Ansprechpartner*innen des Vertrauens, ggf. Sprachförderung in allen Fächern, Bildungsberater*innen und wirkungsvolle Instrumente gegen Diskriminierung in den Bildungseinrichtungen.

- Zielgruppenspezifische Angebote für Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte, um sich über pädagogische Professionen zu informieren.
- Professionelle Stärkung der Pädagog*innen mit Zuwanderungsgeschichte gegen Alltagsrassismus und gegen die Reduzierung auf Fachleute für Interkulturelles.
- Zur Qualifizierung aller Pädagog*innen für die genannten Aufgaben: Interkulturelle Kompetenz als Pflichtmodul in der sozialpädagogischen Ausbildung und in der ersten und zweiten Phase der Lehrer*innenbildung.

Des Weiteren setzt sich die GEW dafür ein, dass im Ausland erworbene Abschlüsse von Pädagog*innen mit Zuwanderungsgeschichte in fairen und transparenten Verfahren als gleichwertig anerkannt werden bzw. ihnen der Zugang zu erforderlichen Nachqualifizierungen erleichtert wird.

Die GEW-Landesverbände stützen sich bei der Umsetzung der Initiative auf den Landesausschuss für Migration, Diversität und Antidiskriminierung (LAMA) (bzw. das dem Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung entsprechende Landesgremium) und kooperieren, falls vorhanden, mit bestehenden Netzwerken von Lehrkräften mit Zuwanderungsgeschichte bzw. initiieren gegebenenfalls die Gründung eines solchen Netzwerks. Wo kein aktiver LAMA besteht, sorgt der Landesvorstand für dessen Einrichtung.

3.13 Strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen für den herkunftssprachlichen Unterricht verbessern!

Die GEW setzt sich bereits seit vielen Jahren für eine Förderung der Mehrsprachigkeit vom Elementarbereich bis zur Berufsbildung ein. Um die mehrsprachigen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen zu erhalten und auszubauen, muss bildungssprachlicher Unterricht in den Herkunftssprachen gesichert angeboten werden. Das Recht auf Muttersprache bzw. Familiensprachen ist ein elementares, kulturelles Menschenrecht (verankert in Art. 5 der Allgemeinen Erklärung zur kulturellen Vielfalt der UNESCO).

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass die Herkunftssprache eine entscheidende Rolle in der Entwick-

lung von Identität, Denkstrukturen, Wissenserwerb und Ausdrucksvermögen spielt. Die GEW fordert daher auf allen Ebenen der Bildung Angebote für das Erlernen, die Ausübung und die Weiterentwicklung der eigenen Herkunftssprache.

Zugleich müssen die Unterrichts- und Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte im Herkunftssprachenunterricht verbessert werden. Die Lehrkräfte sind ihren Kolleg*innen hinsichtlich Status, Bezahlung, Deputat und Anerkennung gleichzustellen.

Der Ausbau des Herkunftssprachenunterrichts sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen sind dringend erforderlich, da es nach wie vor große Defizite bei der Unterrichtsversorgung im herkunftssprachlichen Unterricht gibt.

Die GEW fordert die Kultusbehörden der Bundesländer auf, folgende Maßnahmen umzusetzen:

1. Anerkennung des herkunftssprachlichen Unterrichts als gleichwertiges Unterrichtsfach
2. Konzeptentwicklung zum Ausbau des Angebots für dieses Fach
3. Versetzungsrelevanz des Herkunftssprachenunterrichts, so wie bereits im Bericht „Zuwanderung“, Beschluss der KMK vom 24.05.2002 (s. Nr. 3.7), dargelegt
4. Sicherstellung der Versorgung mit Lehr- und Lernmitteln sowie pädagogischen Materialien für den herkunftssprachlichen Unterricht, die menschenrechtliche Standards sowie den Beutelsbacher Konsens beachten
5. Anerkennung der Fremdsprachen, die als Herkunftssprachlicher Unterricht angeboten werden, als Wahlpflichtfach und als zweite Fremdsprache für die Zulassung zum Abitur
6. Verankerung und Ausbau der Herkunftssprachen als Studienfächer in der Lehrer*innenausbildung
7. Unterricht unter staatlicher Verantwortung in allen Bundesländern (auch dort, wo bisher der herkunftssprachliche Unterricht noch nach dem Konsultatsmodell oder durch freie Träger erfolgt)
8. Öffnung dieses Unterrichtsangebots für alle Schülerinnen und Schüler
9. Überprüfung und Verbesserung der rechtlichen Lage der Herkunftssprachenlehrkräfte, insbesondere Änderung/Angleichung und Verbesserung der Vergütung von Lehrkräften des herkunftssprachlichen Unterrichts
10. Transparente und faire Verfahren zur Anerkennung und Gleichstellung ihrer im Ausland erworbenen Lehrbefähigungen bzw. Erleichterung von Nachqualifizierungen
11. Angebot und Entwicklung von berufsbegleitenden Qualifikationsmaßnahmen für die Unterrichtsentwicklung und zum Erwerb eines zweiten Unterrichtsfaches
12. Angemessene Angleichung der Vergütung/ Entgeltgruppen der Herkunftssprachen-Lehrkräfte an die Lehrkräfte derselben Stufen

3.14 Bildung ist Menschenrecht – Sprachförderung zur Ermöglichung von Partizipation

Bildung ist ein Menschenrecht und gilt auch für Erwachsene gleichermaßen wie für Kinder und Jugendliche unabhängig vom Zugang zum Arbeitsmarkt, von der Herkunft, Religion, dem Geschlecht und der sexuellen Orientierung.

Sprachförderung ist primär Ermöglichung der Partizipation in der deutschen Gesellschaft und muss subjektorientiert angeboten werden. Eine Engführung auf Arbeitsmarktinteressen lehnen wir ab. Ziel ist die Autonomie der Menschen.

Wir wollen in einer Gesellschaft leben, in der unser Nachbar und unsere Nachbarin die gleichen Möglichkeiten zur Teilhabe haben. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist der geförderte Spracherwerb.

Auch Zugewanderte mit einer unklaren Bleibeperspektive leben dauerhaft in Deutschland. Dem Argument, dass wir uns das nicht leisten können, setzen wir entgegen, dass wir es uns nicht leisten können, unseren Nachbarn jahrelang oder auf Dauer die nötigen Mittel zu einer erfolgrei-

chen Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt zu verweigern.

Die GEW fordert deshalb

Zugang

1. den Zugang zu geförderten Sprachkursen für Erwachsene, unabhängig vom Zugang zum Arbeitsmarkt, von der Herkunft und der Art der Einreise,
2. eine Förderkette, die auf die individuellen Bildungsziele, Lernbedürfnisse, Lernvoraussetzungen und Interessen der Teilnehmenden abgestimmt ist,
3. den Ausbau des Angebots an Sprachkursen. Damit verbunden ist die bessere finanzielle Ausstattung der Sprachkurse, gebunden an tarifliche Festanstellungen. Eine nachweisliche tarifliche Beschäftigung der Lehrkräfte muss entsprechend refinanziert werden.

Transparenz

1. die Koordinierung der Bildungsangebote auf lokaler bzw. regionaler Ebene und in öffentlicher Trägerschaft zwischen den Akteuren (Anbietern von Deutschkursen, Agentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie der Jobcenter).
2. die Bekanntmachung von Angeboten der Anerkennungsberatung und damit von Anerkennungsmöglichkeiten von Berufsabschlüssen mithilfe koordinierter Netzwerke.

Qualität

1. die Einrichtung einer Beschwerdestelle
2. eine unabhängige Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen der Agentur und BAMF etc., die die Sicht der Teilnehmenden und Lehrkräfte einbezieht.

3.15 Wirkungsvolle Instrumente implementieren, die Diskriminierung im Bildungsbereich bekämpfen!

Im August 2016 wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zehn Jahre alt. Das Hauptziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ oder wegen ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Mit dem AGG wurde der Schutz vor Diskriminierung in Alltag und Beruf gestärkt und das Thema in das gesellschaftliche Bewusstsein gerückt.

Da Bildungspolitik unter die Hoheit der Länder fällt, gilt das AGG zwar für die Beschäftigten im KiTa-, Schul- und Hochschulbereich, nicht aber für Eltern, Kinder in der frühen Kindheit, Schüler*innen, Studierende und Promovierende, die ihre Promotion nicht im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses betreiben. Berichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) weisen vielmehr auf zahlreiche Schutzlücken im Bildungsbereich hin. Damit Lernende und Erziehungsberechtigte unter den Diskriminierungsschutz fallen, muss hier nachgebessert werden.

1. Die GEW-Landesverbände sollen sich dafür einsetzen, dass in den Bundesländern die Schutzlücken des AGG für den Bildungsbereich geschlossen werden. Hierfür müssen Landesantidiskriminierungsgesetze verabschiedet und das Kinder- und Jugendhilfegesetz sowie Landeshochschul- und Landesschulgesetze geändert werden.

Im Einzelnen fordert die GEW von den Landesregierungen aller Bundesländer,

- a. staatliche Antidiskriminierungsstellen einzurichten, die Berichte und Empfehlungen an den Landtag erstellen, die Öffentlichkeit informieren und Präventionsangebote bereitstellen.

- b. regionale, neutrale, weisungsungebundene, niedrigschwellig zugängliche Informations- und Beschwerdestellen für die Beschäftigten von Bildungseinrichtungen, Schülerinnen und Schüler, Eltern und Studierende einzurichten. Die Beschwerdestellen bekommen die Aufgaben, Beschwerden aufzunehmen, zu prüfen und ein Beschwerdeverfahren einzuleiten sowie Vorschläge für die zuständige Stelle (Schulamt, Schulleitung, Dienstherr, Arbeitgeber) zu machen, wie Beschwerden wegen Diskriminierung abgeholfen werden kann. Gesetzlich zu sichern sind die Beweislast-erleichterung bzw. -umkehr und ein Maßregelungsverbot zugunsten der Beschwerdeführenden sowie das Recht auf Auskunft, Akteneinsicht und Zeugenanhörung für die Beschwerdestelle.
- c. in die Gesetze für den Bildungsbereich und die nachfolgenden Verwaltungsvorschriften Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung aufzunehmen, indem
 - Wertschätzung von Diversität in den Orientierungs- und Bildungsplänen verankert wird
 - im Bildungs- und Erziehungsauftrag von Bildungseinrichtungen die Verpflichtung formuliert wird, eine Antidiskriminierungskonzeption zu entwickeln sowie eine Antidiskriminierungskultur und -haltung zu formulieren und zu leben
 - Diskriminierungsprävention als organisatorische Aufgabe mit klaren Zuständigkeiten und Pflichten formuliert wird
 - das Antidiskriminierungsmanagement ein Kriterium bei der Evaluation einer Bildungseinrichtung ist
 - ausdrückliche Verbote von Benachteiligung ausgesprochen werden, die eindeutige Botschaften transportieren und Sanktionen vorsehen

- Wege für Beschwerden und Rechtsschutz klar definiert und mehrsprachig bekannt gemacht werden
- d. in die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagog*innen Inhalte zur diversitätsbewussten Bildung und zur Diskriminierungsprävention sowie die kritische Reflexion über die verschiedenen Ebenen von Diskriminierung im Bildungsbereich aufzunehmen.
2. Die Landesverbände der GEW sollen sich dafür einsetzen, dass in den Bundesländern die nach dem AGG § 13 längst verpflichtend zu etablierenden Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren gegen Diskriminierung im Bereich der Schulverwaltung und der Hochschulen für die Beschäftigten der Länder tatsächlich umgehend eingerichtet werden. Durch die Abhängigkeit von Ausbildungsbegleiter*innen und deren Beurteilungen sind angehende Lehrkräfte im Schulpraktikum und im Vorbereitungsdienst besonders gefährdet. Dem ist durch eine eigene, unabhängige Beschwerdestelle an den Ausbildungseinrichtungen Rechnung zu tragen.
3. Die GEW und ihre Landesverbände verpflichten sich, im gewerkschaftlichen Bildungsprogramm Veranstaltungen anzubieten, die geeignet sind, Haltungen zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu ändern, einen Raum zu schaffen, in dem die Akteur*innen lernen sich mit ihren diskriminierungsrelevanten Wissensbeständen kritisch auseinanderzusetzen, Bildungseinrichtungen in Fragen der diversitätsbewussten Erziehung zu unterstützen und ihnen Instrumente zur Wahrnehmung, Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung an die Hand zu geben. Gleiches gilt für Schulungen von Personalrät*innen und Personen, die in der Beratung und im Rechtsschutz arbeiten.

3.16 Für die „Empfehlungen für Interkulturelle Bildung und Erziehung in Deutschland, KMK“ (2013) auf Landesebene die Verantwortung übernehmen und die Umsetzung vorantreiben

Die aktuellen Anforderungen der Globalisierung, der Migration, des Zusammenwachsens Europas und der Fluchtbewegungen erfordern in den Bildungseinrichtungen gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen, die allen gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.

In den von der Kultusministerkonferenz neu aufgelegten Empfehlungen „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“ (2013) sind viele Anregungen der GEW aufgegriffen worden.

Zu Maßnahmen im Sinne dieses Beschlusses hatten sich die Bundesländer bereits 2012 im „Nationalen Aktionsplan Integration“ selbst verpflichtet. Die GEW-Landesverbände werden überprüfen, wie die Ziele und Grundsätze der Empfehlungen umgesetzt werden.

1. Im Einzelnen fordert die GEW von den Landesregierungen,
 - in der Lehrer*innenbildung (erste und zweite Phase) und der Ausbildung von Sozialpädagog*innen und Erzieher*innen durchgängige Sprachbildung, den Umgang mit Mehrsprachigkeit und Interkulturelle Bildung und Erziehung als verpflichtende Ausbildungsinhalte einzurichten
 - im Rahmen des Lehramtsstudiums das Studium von in Deutschland gesprochenen Herkunftssprachen alternativ zu einem zweiten Unterrichtsfach im Sekundarstufenlehramt und im Lehramt an Berufsbildenden Schulen bzw. zu einem Lernbereich im Primarstufenlehramt vorzusehen
- in den Gesetzen für den Bildungsbereich und in den nachfolgenden Verwaltungsvorschriften interkulturelle Bildung und Erziehung festzuschreiben, z. B. Wertschätzung und Förderung von Mehrsprachigkeit, bilinguale Erziehung, durchgängige Sprachbildung und den Umgang mit Heterogenität in die Bildungspläne und Curricula aller Bildungseinrichtungen aufzunehmen und als Querschnittsaufgabe in deren Entwicklungsplänen zu verankern
- für Erzieher*innen und Lehrer*innen, Sozialpädagog*innen und Dozent*innen verstärkt Weiterbildungen zur interkulturellen Bildung und Erziehung anzubieten
- Pilotversuche und Modelle zur bilingualen und mehrsprachigen Erziehung, zu durchgängiger Sprachbildung und zum Umgang mit heterogenen Gruppen wissenschaftlich zu begleiten
- Unterrichtsmaterial für den mehrsprachigen Unterricht und den bilingualen Unterricht in den Familiensprachen sowie für die Interkulturelle Bildung und Erziehung zu entwickeln
- den Anteil von Lehramtsanwärter*innen, Lehrkräften, Erzieher*innen, Sozialpädagog*innen und Dozent*innen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen.

- Die GEW-Landesverbände sind aufgerufen, im gewerkschaftlichen Bildungsprogramm Veranstaltungen zum Umgang mit Heterogenität anzubieten, in denen die Teilnehmer*innen sich mit ihren interkulturell relevanten Wissensbeständen und Verhaltensweisen kritisch auseinandersetzen (z. B. die Seminare zur Interkulturellen Öffnung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der GEW [gb@]). Das soll sie auch befähigen, Lerninhalte auf Multiperspektivität hin zu überprüfen und forschendes und kooperatives Lernen sowie die Förderung einer

demokratischen Gesprächskultur als Prinzipien im Unterricht zu praktizieren. In diesem Sinn sollen sie fähig werden, Bildungseinrichtungen in Fragen der interkulturellen Bildung und Erziehung zu unterstützen.

Entsprechendes gilt für Schulungen von Personalräten und Personen, die in der Beratung und im Rechtsschutz arbeiten. Anzusprechen ist aber auch das übrige Personal in Bildungseinrichtungen, da sie das Klima mit beeinflussen.

3.17 Es gibt keine Alternative zur Inklusion

Inklusion bedeutet für die GEW Gleichberechtigung und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen – unabhängig von einer Behinderung, Geschlecht, kulturellen und sozialen Hintergründen, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion, Leistungsfähigkeit, Sprache etc. – in allen gesellschaftlichen Bereichen. Dies schließt die diskriminierungsfreie Teilhabe an den allgemeinen Bildungsangeboten mit ein. Inklusion bezieht die Themen Behinderung, Armut, Migration, Flucht, Asyl und Gender ein. Die GEW fordert den individuellen Rechtsanspruch auf den Zugang zu Regeleinrichtungen beginnend mit der frühkindlichen Bildung und Erziehung. Hierzu müssen Regeleinrichtungen jedoch deutlich besser ausgestattet und konzeptionell weiterentwickelt werden. Generell ist das aktuelle Volumen der Bildungshaushalte mit den Ansprüchen an eine umfassende „inklusive Entwicklung“ nicht in Übereinstimmung zu bringen. Es mangelt an der Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel, personellen Ressourcen, an Zeit, an wissenschaftlicher Begleitung und letztlich am politischen Willen, die inklusive Bildung und somit die verbrieften Menschenrechte umzusetzen. Die unzureichende personelle Ausstattung und mangelhafte Steuerung führen zu schlechten Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte sowie zu schlechten Lernbedingungen für die Schüler*innen. Die Überlastung der Pädagog*innen erzeugt zunehmend Unzufriedenheit.

Aus dieser Einschätzung leitet die GEW folgende Forderungen ab:

Eine Schule für Alle

Inklusion ist nicht nur eine schulische, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das mehrgliedrige deutsche Schulsystem hemmt die Umsetzung der Inklusion und vertieft die soziale Segregation. Es kann nicht sein, dass überwiegend bestimmte Schulformen Inklusion umsetzen. Inklusion ist eine Aufgabe für alle Schulen.

Das Parallelsystem von Förder-/Sonderschulen und allgemeinen Schulen ist schrittweise aufzuheben. Der Transformationsprozess in eine inklusive Schule ist in den Schulgesetzen aller Bundesländer zu verankern.

- Alle allgemeinen Schulen sind inklusive Schulen und nehmen aus ihrem Einzugsbereich Schüler*innen auf, die sonderpädagogischen Förderbedarf haben und die zieldifferent unterrichtet werden.
- Der gemeinsame Unterricht in den Regelklassen der allgemeinen Schulen soll für alle Schüler*innen ermöglicht werden.

Personalressourcen

Die GEW fordert eine systemische Personalzuweisung, die die verschiedenen mit der Inklusion verbundenen Aufgaben abbildet. Für regionale Besonderheiten sind zusätzliche Personalressourcen bereitzustellen. Diese sind nach einem schulbezogenen Sozialindex zu berechnen. Medizinische Fachkräfte bzw. Therapeut*innen und Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache sowie für Herkunftssprachen sind dem Bedarf entsprechend einzustellen.

Die GEW fordert eine kontinuierliche Personalentwicklungsplanung, auch um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dabei sind alle pädagogischen Professionen zu berücksichtigen, ihre Attraktivität und Qualität ist zu steigern.

Die personelle Ausstattung der Schulleitung und der Schulverwaltung ist den Erfordernissen einer inklusiven Schule anzupassen. Hierfür müssen u. a. zusätzliche Stunden für die Schulsekretariate, für Verwaltungsassistenten und für Medienwartung bereitgestellt werden. Jede Schule braucht zudem eine eigene Hausmeisterstelle.

Multiprofessionelle Teams

In den inklusiven Schulen arbeiten multiprofessionelle Teams mit den verschiedenen pädagogischen Professionen (allgemeine und sonderpädagogische Lehrkräfte sowie sozialpädagogische, therapeutische und andere Fachkräfte). Die Bedingungen an den Schulen sind so zu gestalten, dass die verschiedenen Professionen auf Augenhöhe zusammenarbeiten und gemeinsam die Schulentwicklung gestalten können. Multiprofessionelle Teams brauchen personelle Kontinuität. Deshalb sind prekäre und befristete Anstellungsverhältnisse in der sozialen Arbeit an Schulen und in der Ganztagsbetreuung abzulehnen.

Arbeitszeit

Ein am Inklusionsziel orientiertes pädagogisches Verständnis erfordert eine Neufassung von Arbeitsaufgaben und -zeit.

Die Unterrichtsverpflichtung und die Arbeitszeit von Lehrkräften, sozialpädagogischen und therapeutischen Fachkräften sind so zu gestalten, dass die zusätzlichen besonderen Aufgaben bei der Verwirklichung einer inklusiven Pädagogik umsetzbar sind:

- Kooperation in den Teams,
- Beratung, Entwicklungsgespräche,
- Teilnahme an gemeinsamen Fortbildungen,
- besondere schulische Aufgaben,
- Netzwerkarbeit mit außerschulischen Partnern,
- Vor- und Nachbereitung.

Die GEW fordert die KMK auf, die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in das Bildungsmonitoring (Qualitätsstrategie der KMK) aufzunehmen: Regelmäßige Arbeitszeitstudien und Studien zur Arbeitszufriedenheit von Lehrkräften sind zu initiieren. Auf der Basis dieser Ergebnisse sind Maßnahmen zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aller pädagogischen Fachkräfte umzusetzen.

Rahmenbedingungen, Klassengrößen und räumliche Ausstattung

Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen so gestaltet sein, dass die Schulen ihre Unterstützungsbedarfe professionell definieren und pädagogisch angemessene bzw. neue Wege gehen können. Die Klassenobergrenzen müssen entsprechend der Herausforderungen inklusiver Klassen gesenkt werden. In einer inklusiven Schule sind ausreichend Räume für differenziertes Lernen, Räume als Rückzugsmöglichkeiten, Bewegungs- und Therapieräume, Räume für den hygienischen Bedarf sowie Team- und Arbeitsräume bereitzustellen.

Barrierefreiheit ist systematisch in die Schulbauplanung und Schulbausanierung der Kommunen aufzunehmen. Für

den Schulbau sind einer inklusiven Pädagogik angepasste Standards zu entwickeln und bundesweit zu vereinheitlichen.

Leistungsbewertung und Evaluation

Statt Ziffernnoten sind alternative Formen der Leistungsrückmeldung zu ermöglichen (z. B. Lernentwicklungsberichte). Prüfungs- und Abschlussarbeiten sind an die Anforderungen einer inklusiven Schule anzupassen. Die GEW lehnt landesweite Vergleichsarbeiten ab. Diese berücksichtigen nicht die Unterschiedlichkeit der Schüler*innen in ihrem individuellen Lernentwicklungsstand und widersprechen so der Arbeit in heterogenen Lerngruppen. Die Schulen werden unterstützt, sich selbst zu evaluieren. Dies kann auf der Grundlage des Index für Inklusion erfolgen.

Fortbildung und Professionalisierung

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung für Pädagog*innen sind den inhaltlichen Anforderungen der inklusiven Pädagogik anzupassen. Die Länder richten regionale Zentren für Beratung und Unterstützung ein, die niedrigschwellig zugänglich sind. Sie ermöglichen die für die Professionsentwicklung erforderliche Beratung und Unterstützung und die schulinterne gemeinsame Fortbildung und individuelle berufsbegleitende Fortbildung. Schulen benötigen eine eigene zusätzliche Zeit- und Fortbildungsressource.

Wissenschaftliche Begleitung

Die GEW fordert eine systematische wissenschaftliche Begleitung und Beratung für die Reformen im Kontext von Inklusion, die die Strukturen, die Arbeits- und Lernbedingungen, die Lernprozesse und die Professionsentwicklung umfasst. Zudem soll die wissenschaftliche Begleitung schulnah stattfinden, um Prozesse inklusiver Schulentwicklung initiieren, begleiten und ggf. korrigieren zu können. Dabei sind alle Beschäftigten als Forschende in die Evaluierung ihrer Praxis einzubeziehen.

Nächste Schritte der GEW

Der politische Kampf um eine inklusive Schulentwicklung muss weiterhin in die gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung eingebracht werden. Die Bündnisarbeit zur Unterstützung der Inklusion muss einen gewerkschaftlichen Schwerpunkt bilden. Zudem stützt die GEW ihre eigenen Mitglieder durch regional gegliederte Fachtagungen („Was heißt hier Inklusion?“) und initiiert einen bis 2021 angelegten Prozess der systematischen Weiterentwicklung eines gewerkschaftlichen Inklusionsverständnisses.

Der Hauptvorstand erhält den Auftrag, zeitnah eine Bildungsfachtagung Inklusion zu organisieren.

3.23 Die GEW geht gegen die Ökonomisierung von Bildung und Erziehung vor

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW tritt neoliberalen Tendenzen in den Bildungseinrichtungen entgegen und unterstützt eine entsprechende Aufklärungsarbeit.

Die GEW ergreift folgende Maßnahmen:

Die GEW macht eine Bestandsaufnahme, inwieweit die Ökonomisierung an den Bildungseinrichtungen bereits gediehen ist und veröffentlicht dazu kritische Beiträge und Beispiele, die Erfolge bei den Auseinandersetzungen zeigen.

Die GEW unterstützt und verbreitet pädagogische Ansätze, welche die Bedeutung der pädagogischen Beziehung in den Bildungseinrichtungen herausarbeiten.

Die GEW führt einen verstärkten Kampf gegen die „Testeritis“.

Die GEW lehnt public-private Partnership-Modelle der Bewirtschaftung von Bildungseinrichtungen auch als Eingriffe in die pädagogischen Freiheiten ab.

Die GEW erarbeitet ein Schulkonzept, das die skizzierten Kritikpunkte aufnimmt und mit dem das Bewusstsein unter den Mitgliedern geschärft werden kann.

3.24 Lobbyismus und Werbung in Bildungseinrichtungen – Sichtweisen, Positionen, Forderungen und Aktionsperspektiven der GEW

Die Sichtweisen, Positionen, Forderungen und Aktionsperspektiven der GEW im Umgang mit Lobbyismus und Werbung in Bildungseinrichtungen werden von folgenden Grundsätzen geleitet:

1. Werbung und Lobbyismus haben in unseren Bildungseinrichtungen nichts verloren.
2. Für die GEW ist es eine elementare Voraussetzung für die Erfolgsaussichten möglichst werbefreier und lobbyresistenter Bildungseinrichtungen, diese so auszustatten, dass sie ihren Auftrag erfüllen und ihre alltäglichen Bedarfe finanzieren können, ohne auf Spenden oder Sponsorengelder angewiesen zu sein.
3. Eine vertiefte Medienbildung ist eine obligatorische Querschnittsaufgabe für alle Schulformen, Schulfächer und Jahrgänge.
4. Die kritische Auseinandersetzung mit Medien und Lobbyismus muss ein Gegenstand in allen Fächern der Lehrerbildung sein.
5. Filtersoftware gegen die Werbeangriffe bei der Verwendung von Onlinezugängen für Unterrichtszwecke muss entwickelt und verbindlich eingesetzt werden.
6. Eine unabhängige Monitoringstelle, die nicht durch die Kultusministerien zugelassene Unterrichtsmaterialien, Wettbewerbe, Bewerbungsportale und ähnliche Angebote prüft und Empfehlungen über die Verwendung herausgibt, ist einzurichten.
7. Die Verantwortung darf nicht allein bei den Lehrkräften liegen, sondern muss in Form von eindeutigen Formulierungen in die Schulgesetze aufgenommen werden. Auf eine sensible und konsequente Einhaltung muss geachtet werden.
8. Die GEW organisiert auf allen Ebenen die Zusammenarbeit mit Initiativen, NGOs wie z. B. „Lobby Control“, dem DGB und den Einzelgewerkschaften, aber auch Politikern, die unseren Positionen nahestehen, um den Wirtschaftslobbyisten entgegenzutreten mit dem Ziel, eine Gegenmacht für eine werbe- und lobbyistenfreie Schule aufzubauen.

3.26 Bildung in der digitalen Welt

1. Präambel: Gesellschaft in der digitalen Welt

Die sogenannte 4. Industrielle Revolution lässt deutliche Umwälzungen in der Gesellschaft im Allgemeinen und der Arbeitswelt im Besonderen erwarten. Die GEW stellt sich den Risiken und Chancen einer durch Automatisierung, Algorithmen und künstlicher Intelligenz beeinflussten Gesellschaft. Sie stellt Bedingungen für ein zukunftsfähiges Bildungswesen und die Sicherung von Freiheit und Demokratie auf. Sie arbeitet auch über den Gewerkschaftstag 2017 hinaus dauerhaft an der Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Zeichen der Digitalisierung. Zentrale Prinzipien dieser Arbeit sind Inklusion, Chancengleichheit und Gerechtigkeit, gute Lern- und Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Beteiligung, Qualität der Bildung, Erhalt der öffentlichen Bildung sowie die Sicherheit und das Wohlbefinden von Lernenden und Lehrenden.

Die GEW beteiligt sich an dem gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs über die Chancen und Risiken der zunehmenden Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt mit dem Ziel der Gestaltung der neu entstehenden Strukturen im Sinne verbesserter Arbeits- und Lebensbedingungen für alle. Hierbei arbeitet sie mit den anderen DGB-Gewerkschaften zusammen. Die GEW setzt sich mit den Entwicklungen der digitalen Technologie und ihren möglichen Konsequenzen für alle Bereiche des Bildungswesens auseinander, betrachtet sie als interessen geleiteten Prozess, der gewerkschaftlich gestaltet werden muss, sensibilisiert und mobilisiert ihre Mitglieder für die Nutzung von Gestaltungsmöglichkeiten und qualifiziert sie für die inhaltliche Auseinandersetzung mit den entsprechenden Problemfeldern. Dazu gehört auch ein selbstbestimmter Umgang mit informationstechnischen Verfahren. Die GEW wird dieses Thema dauerhaft begleiten und Arbeits- und Diskussionsprozesse innerhalb der Organisation dazu initiieren.

Durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt werden nicht nur Industriezweige und Produktionsweisen verändert, sondern auch Tätigkeiten in der Verwaltung, der Pflege und der Dienstleistung. In diesen Branchen sind in hohem Maße Frauen tätig. Es besteht die Gefahr, dass die Tätigkeiten innerhalb von Dienstleistung und Daseinsvorsorge im Zuge der Digitalisierung weiter abgewertet werden und sich die Lohnbenachteiligung aufgrund des Geschlechts verschärft. Zudem sind Flexibilität, Arbeitszeitausweitung, Arbeitsverdichtung, Entgrenzung und Multitasking Probleme, die im Erziehungs- und Bildungsbereich überdurchschnittlich häufig auftreten und

durch den Einsatz digitaler Technologien verstärkt werden können. Diesen Entwicklungen wird die GEW entschieden entgegenzutreten.

2. Bildungspolitische Konsequenzen und Rahmenbedingungen

Digitale Medien sind aus dem Alltag der Menschen in unserer Gesellschaft nicht mehr wegzudenken. Sie spielen eine bedeutende Rolle in ihrer Entwicklung, ihrer Kommunikation sowie ihrer Kultur und sind so zu einem wichtigen Sozialisationsfaktor geworden. Die Kehrseite der hohen Bedeutung neuer Technologien sind zunehmende Risiken, wie etwa Cyber-Kriminalität und -Mobbing, jugendgefährdende Inhalte, Überwachung, Datenraub und nicht zuletzt die Gefährdung von Arbeitsplätzen. Insofern müssen die Bildungseinrichtungen mit digitalen Medien verantwortungsvoll umgehen. Um als mündige Bürger*innen in einer zunehmend digitalisierten Welt selbstbestimmt mit digitalen Medien umgehen zu können, brauchen Kinder und Jugendliche eine entsprechende Medienbildung.

Deshalb fordert die GEW einen differenzierten Diskurs über die Ausgestaltung der Bildung in der digitalen Welt unter systematischer und kontinuierlicher Einbeziehung der Pädagogischen Fachkräfte und ihrer Gewerkschaften und Verbände. In Bildungseinrichtungen hat der Einsatz digitaler Medien und Technologien weitreichende Folgen sowohl für die Didaktik, die Lernarrangements, die Bildungspläne als auch für die Lern- und Arbeitsbedingungen.

Die GEW sieht den Erwerb von Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien im Kontext umfassender Medienbildung. Digitale Medien müssen sinnvoll in den Gesamtkontext des Bildungsprogramms und der Unterrichtskonzepte eingebunden werden, wenn sie eine positive Wirkung entfalten sollen. Zu einer umfassenden Medienbildung gehören alte wie neue Medien gleichermaßen. Digitale Medien entfalten nur dann eine positive Wirkung auf die Bildungsbiographie, wenn bei den Lernenden gute analoge Fähigkeiten vorhanden sind.

Die GEW fordert:

- Das Primat der Pädagogik vor der Technologie. Digitale Medien sind ein Mittel zum Zweck und kein Selbstzweck.
- Der Einsatz digitaler Medien muss die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen im Blick behalten. Vor allem junge Kinder sind auf Bewegung und das taktile Begrei-

fen der Dinge angewiesen. Der Umgang mit digitalen Medien kann spielerisch und erkundend erfolgen. Er sollte aber stets kindgemäß sein und die Bewegungsbedürfnisse der jungen Kinder berücksichtigen.

- Eine kompetente Nutzung digitaler Medien fußt auf einer erfolgreichen Vermittlung und Beherrschung grundlegender Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen) und sozialer Kompetenzen (Kommunikation, Zusammenarbeit). Die Vermittlung dieser Kenntnisse und Kompetenzen hat daher Vorrang. Die Kombination von digitalen und traditionellen Medien sowie Realerfahrungen kann allerdings vielfältige und neue Möglichkeiten für die Etablierung neuer Lernkulturen bieten. Der jeweilige Einsatz orientiert sich dabei an den Prinzipien Selbstständigkeit, Kommunikation und Kooperation.
- Bildungspläne sind so zu gestalten, dass sie der Bildung mündiger und verantwortungsbewusster Bürger*innen dienen. Dazu gehört ein kritisch konstruktiver Umgang mit digitalen Medien und Tools und nicht bloß der Erwerb technischer, informatischer und wirtschaftlich verwertbarer Fertigkeiten.
- Die Wirkung digitaler Medien auf junge Menschen mit sozial-emotionalen Problemen und Lernbeeinträchtigungen sind besonders zu bedenken. Hier brauchen die Schulen zum einen Fortbildungen, Unterstützung durch die Jugendhilfe sowie entsprechende Handreichungen. Zum anderen sind Strategien und Konzepte zu entwickeln, wie Zugangsbarrieren (sozialer, sprachlicher, pädagogischer u. a. Art) abgebaut sowie Zugangs- und Beteiligungsmöglichkeiten ausgebaut werden können.
- Den Risiken von Computersucht und kommunikativer Verarmung durch exzessiven Gebrauch digitaler Medien ist sowohl durch systematisierte und intensivierete Forschung als auch durch Unterstützungsangebote für Schulen (z. B. durch Fortbildung und pädagogische Konzepte) Rechnung zu tragen.
- Die Pädagog*innen müssen darin unterstützt werden, digitale Medien sinnvoll für die Informationsbeschaffung, die Produktion von Medien, die Differenzierung und methodische Anreicherung des Unterrichts zu nutzen. Hierzu bedarf es einer medienpädagogischen Grundqualifizierung in der Ausbildung sowie intensiver Fortbildung und der entsprechenden Freiräume für die Erprobung und Implementierung neuer Unterrichtsformen.

- Der verantwortungsvolle Umgang mit den sozialen Netzwerken sollte auch in der Schule vermittelt werden. Deshalb ist ein striktes Verbot der Nutzung nicht angebracht. Vielmehr brauchen die Schulen hier sowohl Rechtssicherheit als auch Konzepte zur Nutzung der sozialen Netzwerke sowie zum Schutz vor Gefährdungen wie politische Radikalisierung, Datenmissbrauch, Überwachung, Cybermobbing etc.
- Für alle Bildungseinrichtungen sind auf gesetzlicher Ebene praxismgerechte und aufgabenangemessene Regelungen hinsichtlich des Urheberrechtes zu schaffen.
- Die Bildungseinrichtungen und die dort Beschäftigten brauchen Rechtssicherheit und Kompetenz im Umgang mit dem Urheberrecht und dem Datenschutz.
- Eine informatische Bildung, die Aspekte wie Daten und Codierung, Algorithmen, Rechner und Netze sowie Informationsgesellschaft und Datensicherheit umfasst, ist notwendig.

Bedingungen in der Beruflichen Bildung

Wegen ihrer Nähe zum Beschäftigungssystem und als Partner in der dualen Berufsausbildung sind die berufsbildenden Schulen vom technologischen und wirtschaftlichen Wandel durch die Digitalisierung besonders und in unmittelbarer Art und Weise berührt. Bei der Vorbereitung auf die Anforderungen der Arbeitswelt von heute und morgen sind die damit verbundenen Entwicklungen, wie Internet der Dinge, Industrie 4.0, Wissensmanagement, smartes Handwerk, digitales Bauen, eCommerce, smarte Landwirtschaft oder eHealth zu berücksichtigen und die berufsbildenden Schulen technisch und professionell hierzu in die Lage zu versetzen.

Forderungen:

- Die Berufsbildenden Schulen sind in die Lage zu versetzen, Konzepte der Lernortkooperationen mit den Betrieben anzupassen und fortzuschreiben.
- Entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote sind bereitzuhalten.
- Speziell in der Beruflichen Bildung ist zudem die Förderung einer berufsbezogenen Medienkompetenz als Teil der beruflichen Handlungskompetenz von besonderer Bedeutung.

- Hinsichtlich Bildung und Qualifizierung für die digitalisierte Arbeits- und Berufswelt ist zu beachten, dass Berufsschullehrer*innen und Auszubildende zusätzliche Qualifikationen und Fertigkeiten erwerben müssen. Dazu muss sorgfältig geprüft werden, wie ein Ausgleich z. B. durch Wegfall oder Verringerung beim Erwerb von anderen Qualifikationen und Fertigkeiten entstehen kann!

Bedingungen im Bereich Hochschule und Forschung

Die Digitalisierung des Studiums eröffnet Potenziale zur Teilhabe, schafft aber auch neue Risiken der Ausgrenzung. Eine Flexibilisierung des Studiums kann Menschen, die aus verschiedenen Gründen bspw. ein Teilzeitstudium bevorzugen, entgegenkommen. Aus der Perspektive einer inklusiven Hochschule gedacht schafft die Digitalisierung z. B. durch Online-Kurse mit fremdsprachigen Untertiteln oder Vergrößerungsmöglichkeiten von Texten Beteiligungsmöglichkeiten, die vorher nicht existierten.

Die GEW sieht die Potenziale der Digitalisierung für eine Weiterentwicklung der Hochschullehre. Hier dürfen jedoch nicht aus Kostengründen Online-Module jetzige Lehrveranstaltungsformate ersetzen. Grundsätzlich unterstreichen wir die Bedeutung des direkten Kontaktes von Lehrenden und Studierenden sowie Studierenden untereinander. Denn nur in verschiedenen Kursformaten kann ein diskursiver Austausch entstehen, der essentiell für qualifizierte Hochschulbildung ist.

Im Kontext der Digitalisierung entstehen auch neue Fragestellungen zum Urheberrecht, da eine viel schnellere und breitere Vervielfältigung der Forschungsergebnisse möglich ist. Die GEW begrüßt eine breite Zugangsmöglichkeit für Forschungsergebnisse – v. a., wenn diese öffentlich finanziert sind –, jedoch muss auch den Forschenden und ihrer Leistung Rechnung getragen werden, gerade deswegen, weil viele der Forschenden in atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen angestellt sind.

Studierende sind an vielen Hochschulorten immer noch nicht ausreichend an der Gestaltung und Zukunft ihres Lernortes beteiligt. Hier bietet die Digitalisierung durch Foren oder Blogs viel Potenzial, wie diesem Defizit entgegengewirkt werden kann.

Forderungen:

- Digitalisierung muss ausgehend von Lernenden, Lehrenden und Beschäftigten gedacht werden, um die Potenziale, die sich für eine inklusive Hochschule und eine hochwertige Lehre ergeben, zu nutzen. Der Barrierefreiheit des digitalen Medieneinsatzes muss daher höchste Priorität eingeräumt werden.
- Online-Veranstaltungen dürfen nicht andere Lehrveranstaltungen ersetzen, sondern müssen grundsätzlich als deren Ergänzung konzipiert bzw. in diese integriert sein, reflektiert werden und Möglichkeiten zur Diskussion und für Nachfragen bieten (Blended Learning).
- Neben der Anwendung von Informationstechnologien muss ein Studium auch die kritische Auseinandersetzung mit Digitalisierungsprozessen in Beruf und Gesellschaft umfassen und Studierende dafür qualifizieren, diese Prozesse zu gestalten.
- Die Hochschulen müssen die Teilhabe aller Studierenden an digitalen Angeboten sicherstellen – unabhängig von deren privater IT-Ausstattung –, indem sie entsprechende Lernräume zur Verfügung stellen.
- Hochschullehrende brauchen dringend Aus- und Fortbildungen im Bereich der Digitalisierung (auf didaktischer, methodischer und technischer Ebene), leistungsfähige lokale Support-Strukturen sowie umfassende Beratung in Datenschutz- und Urheberrechtsfragen. Für die Qualifizierung sowie für die Entwicklung digitaler Lehrangebote muss ausreichend Arbeitszeit vorgesehen werden. Digitale Lehrangebote müssen ebenso wie andere Lehrveranstaltungen auf das Lehrdeputat angerechnet werden.

Bedingungen in der Weiterbildung

Weiterbildung als lebensbegleitendes Lernen ist vom Wandel durch Digitalisierung besonders betroffen; sie vermittelt die benötigten Fähigkeiten und Fertigkeiten und bereitet u. a. auf die anstehenden bzw. schon begonnenen Umwälzungen vor.

Forderungen:

- Die Einrichtungen der Weiterbildung sind in die Lage zu versetzen, Konzepte für ein selbstbestimmtes Dasein und Handeln in einer von digitalen Medien geprägten Arbeits-, Berufs- und Lebenswelt zu entwickeln und umzusetzen.
- Entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote sind zu entwickeln und bereitzuhalten. Sie müssen über die unmittelbar die Arbeit bzw. den Beruf betreffenden Qualifizierungen hinausgehen und die Reflexion der sich verändernden digitalisierten Gesellschaft einbeziehen.
- Speziell in der Weiterbildung ist zudem die Förderung einer erwachsenenzentrierten Medienkompetenz als Teil der Handlungskompetenz von besonderer Bedeutung.

- Konzepte zur Förderung Geringqualifizierter sind zu entwickeln und umzusetzen, um gesellschaftliche Teilhabe zu vermitteln.

3. Arbeit und Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich

Die rasante Entwicklung der digitalen Medien und ihres Einsatzes in der Arbeitswelt bietet Chancen und auch Risiken. Sie können einerseits Arbeitsabläufe vereinfachen, die Kommunikationsmöglichkeiten erweitern und von monotonen Routinen und körperlich belastenden Tätigkeiten entlasten. Andererseits bergen sie die Gefahr der extremen Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit, der Schwächung kollektiver Strukturen sowie der Vernichtung von Arbeitsplätzen in sich.

Forderungen:

- Die sozialen Auswirkungen der Entwicklung sind im Blick zu behalten und durch sozialpolitische Maßnahmen abzufedern. Es darf im Zuge der digitalen Entwicklung nicht zur Verschärfung sozialer Spaltungen kommen.
- Es werden Studien initiiert, die die Auswirkungen der digitalen Entwicklung auf die Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt sowie auf die Arbeitsbedingungen speziell im Bildungsbereich erforschen. Die Entstehung neuer Ungleichheiten ist besonders zu beachten.
- Es sind Strategien zu entwickeln, die einer Arbeitsverdichtung und einer Entgrenzung der Arbeit entgegenwirken.
- Um die Nutzbarkeit und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, muss der Einsatz neuer Technologien barrierefrei gestaltet werden. Die Digitalisierung kann dadurch gerade für diese Nutzer*innen neue Möglichkeiten der Teilhabe bieten.
- Die GEW fordert die Einhaltung sämtlicher Arbeitsschutzgesetze. Sie fordert insbesondere verbindliche Regelungen, die die Kolleg*innen vor einer dienstlichen Inanspruchnahme während ihrer Freizeit bzw. Ruhezeiten schützen.
- Auswirkungen auf die Gesundheit (z. B. psychische Belastungen) werden regelmäßig untersucht. Aus den Ergebnissen werden zum Schutz der Beschäftigten Konsequenzen bei der Arbeitsgestaltung abgeleitet.

Die GEW stellt sich Tendenzen, das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen, entgegen. Sie informiert ihre Mitglieder über die gesundheitlichen Risiken von ständiger Erreichbarkeit und der intensiven Nutzung von Smartphones sowie über die Gefahren digitaler Kommunikation ohne Trennung zwischen der privaten und dienstlichen Sphäre. Zudem unterstützt Sie Personal- und Betriebsräte beim Abschluss von regionalen Vereinbarungen sowie von Dienst- und Betriebsvereinbarungen, die beschäftigtenfreundliche Nutzungsmodalitäten, einschließlich einer möglichst häufigen Freiwilligkeit der Nutzung, der Einschränkung der Erreichbarkeitszeiten sowie einem angemessenen Korridor für Antworten, d. h. einem Korridor für Antworten, der einerseits die persönliche Zeitsouveränität schützt und andererseits die Zusammenarbeit fördert, und Schutzbestimmungen für die Beschäftigten beinhaltet. Die GEW klärt ihre Mitglieder auch über den vielfältigen rechtlichen Rahmen und die persönlichen Haftungsrisiken der digitalen Kommunikation und Datenweitergabe auf, insbesondere bei der nicht erkennbaren Datenweitergabe. Sie macht ihren Mitgliedern schließlich auch deutlich, welche Auswirkungen eine dienstliche Nutzung privater Geräte hat, indem der Datenschutz Einschränkungen der persönlichen Nutzung und Nutzungsmöglichkeiten erfordert.

Die Digitalisierung der Verwaltung bedeutet unter Umständen die Verlagerung sensibler Daten auf externe Server sowie Mehrarbeit durch die Anlage digitaler Datensätze. Die GEW wendet sich entschieden gegen die Nutzung zentral gesammelter persönlicher Daten zur Verhaltenskontrolle, in der sie einen Verstoß gegen die Menschenrechte und eine Verletzung demokratischer Prinzipien erkennt. Um Missbrauch und einem möglichen technizistischen, utilitaristischen und rein effizienzorientierten Zugang zu Bildung und Beschäftigung vorzubeugen, fordert die GEW, dass technische Innovationen Werte und Grundrechte widerspiegeln und sowohl den Individuen Mitentscheidungsmöglichkeiten als auch den Personalvertretungen Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden.

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist zudem teilweise mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien (z. B. Tablets, Kommunikations- und Lernplattformen, Social Media, Whiteboards), das Erschließen von digitalen Bildungsmedien (z. B. Digitale Schulbücher, „Open Educational Resources“) oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen (z. B. Leistungsbewertung, Tests, Vergleichsarbeiten).

Die GEW fordert in diesem Zusammenhang

- die verlässliche Ausstattung der Bildungseinrichtungen mit einer digitalen Infrastruktur, die den Anforderungen ausreichender Datensicherheit genügt.
- Keine Verlagerung sensibler Daten von Lernenden und Lehrenden auf externe Server (elektronische Klassenbücher u. ä.). Dies betrifft insbesondere Fehlzeiten und Krankmeldungen sowie Leistungsbeurteilungen.
- Einen strengen Datenschutz in allen Bereichen der Bildung. Die Bildungseinrichtungen brauchen Rechtsicherheit im Umgang mit sensiblen Daten.
- Die personelle und zeitliche Aufstockung der Verwaltung. Eine weitere Belastung von Lehrkräften und allen anderen pädagogischen Fachkräften durch zusätzliche Verwaltungsaufgaben, wie sie durch die geforderte Anlage elektronischer Akten entsteht, ist nicht hinnehmbar.
- Eine umfassende Mitbestimmung im Hinblick auf gespeicherte Daten und die Beachtung der Privatsphäre wie auch im Hinblick auf die Einführung digitaler Arbeits- und Unterrichtstechnologien sowie staatlich betriebener Lernportale.
- Möglichkeiten der Mitbestimmung der Beschäftigten bei Auswahl, Gestaltung und Einsatz technischer Verfahren einschließlich von Lernportalen und (Schul-) Verwaltungssoftware.
- Bedarfsgerechte Fortbildungsangebote und -zeiten (außerhalb der Ferien/der Freizeit), fest eingeplante „Systemzeiten“, damit die Beschäftigten sich mit neuen Technologien vertraut machen können sowie Entlastung für Mehrarbeiten im Zusammenhang mit der digitalen Dokumentation von Leistungen.
- Bedarfsgerechte und ergonomisch gestaltete Computerarbeitsplätze für Lehrende und Lernende an Bildungseinrichtungen.
- Die Umsetzung des Prinzips „dienstliche Tätigkeit – dienstliche Arbeitsmittel“ im Tarifvertrag der Länder, weiteren Tarifverträgen sowie im Beamtenrecht entsprechend der Manteltarifverträge der Metall- und Elektroindustrie.
- Die GEW fordert die Sicherstellung der Wartung und Administration der digitalen Infrastruktur durch die Träger sowie darüber hinaus ausreichende personelle Ressourcen – in Form von zusätzlichem Personal sowie

von bedarfsgerechten Deputatsstunden und Unterstützungssystemen – für die Wartung und Administration der digitalen Infrastruktur in den Schulen.

4. Aus-, Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten im Bildungsbereich

Um Kinder, Jugendliche und Erwachsene auf das Leben und Arbeiten in einer digitalisierten Welt vorzubereiten und ihnen Möglichkeiten der selbstbestimmten und urteilssicheren Nutzung wie auch der kritischen Reflexion der Chancen und Risiken digitaler Medien zu ermöglichen, müssen die Pädagoginnen und Pädagogen umfassend aus- und fortgebildet werden. Medienpädagogik muss daher curricular und als Querschnittsthema nicht nur an Schulen selbst, sondern auch in allen Phasen der Lehrer*innenbildung verbindlich verankert werden.

Forderungen:

- Medienbildung einschließlich der Vermittlung von Kenntnissen und Kompetenzen im Hinblick auf digitale Medien ist eine Querschnittsaufgabe in allen Phasen der Lehrer*innenbildung. Sie ist in die Fachdidaktiken als Möglichkeiten der Methodenvielfalt und der Differenzierung von Unterrichtsinhalten zu implementieren. Sie ist in Zusammenhang mit entwicklungs- und lernpsychologischen wie auch sozialwissenschaftlichen (z. B. politischen, ökonomischen, rechtlichen, ethischen) Grundlagen, und nicht zuletzt im Kontext medien-erzieherischer Erkenntnisse zu vermitteln.
- Die Ausbildung von Lehrkräften und aller pädagogischen Fachkräfte muss die Vermittlung informatische Grundkenntnisse ebenso enthalten wie eine medienpädagogische Grundqualifikation im Sinne einer umfassenden Medienbildung.
- Die digitale Entwicklung muss auch Gegenstand der Bildungswissenschaften sein, denn die Bildungswissenschaften stellen Reflexionshintergründe und kritische Diskurse über gesellschaftliche Entwicklungen bereit.
- Die Lehrenden sind in die Lage zu versetzen, digitale Medien in ihrem jeweiligen Fachunterricht professionell und didaktisch sinnvoll zu nutzen sowie gemäß dem Bildungs- und Erziehungsauftrag inhaltlich reflektieren zu können.
- Aufgrund der fortlaufenden Weiterentwicklung der digitalen Technologie und ihrer Anwendung benötigen pädagogische Fachkräfte verlässliche Angebote der Fort- und Weiterbildung.

- Die Aus- und Fortbildungsangebote sollen insbesondere vermitteln, wie ein inklusiver, binnendifferenzierender und individualisierender Unterricht gestaltet werden kann. Die Möglichkeiten digitaler Technologien zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sind Ausbildungsgegenstand in den sonderpädagogischen Studien und Fortbildungsangeboten.
- Digitale Angebote in der Aus-, Fort- und Weiterbildung (z. B. MOOC, Moodle etc.) sollen Präsenzveranstaltung unterstützen und dürfen diese nicht generell ersetzen.

5. Kommerzialisierung und Ökonomisierung

Eine zunehmende Kommerzialisierung und Ökonomisierung der Bildung durch die Digitalindustrie wie auch durch private Anbieter digitaler Bildungsmedien ist abzuwenden:

Die GEW fordert

- die öffentliche Finanzierung der digitalen Ausstattung in Bezug auf Hard- und Software von Bildungseinrichtungen.
- Die Umsetzung des Prinzips der Lehr- und Lernmittelfreiheit.
- Richtlinien für Public Private Partnerships und Lernpartnerschaften, die die Bildungseinrichtungen vor Einflussnahme durch Großkonzerne schützen und sowohl die pädagogische Autonomie von Bildungseinrichtungen und Lehrenden, den Bildungsauftrag wie auch das Neutralitätsgebot von Schulen schützen („Apple-Lehrer*innen“, Abhängigkeit von Geräten und Programmen bestimmter Anbieter, Einsatz lobbyistischer Unterrichtsmaterialien, Schulen als Werbeträger ...).

- Bezogen auf „Open Educational Resources“ (OER) und (digitale) Unterrichtsmaterialien privater Anbieter fordert die GEW ein Mindestmaß an Verantwortung für Qualität und Transparenz. Schulische Bildungsinhalte unterliegen der öffentlichen Verantwortung. Für die Qualität der bereitgestellten Inhalte sind Prüfkriterien sowie Orientierungshilfen für Schulen und Lehrkräfte zu entwickeln.
- Die GEW kritisiert das Prinzip „bring your own device“.
- Öffentlich finanzierte digitale Inhalte sollen unter freien Lizenzen (z. B. creative common) in offenen Formaten zugänglich sein.

Dies bedeutet: Die GEW tritt für eine öffentlich finanzierte digitale Infrastruktur ein. Hier stehen die Träger der Bildungseinrichtungen in der Verantwortung, eine angemessene Ausstattung einschließlich der räumlichen Voraussetzungen vorzuhalten. Die zu beschaffende Technik sollte aus fairer Produktion und fairem Handel stammen.

Länder und Kommunen müssen sich ihrer Verantwortung für eine adäquate Ausstattung der Schulen u. a. auch für IT-Unterstützungspersonal stellen und dürfen nicht wegen der aus der Weimarer Reichsverfassung stammenden nach wie vor geltenden Trennung in „äußere“ (Kommunen) und „innere“ (Länder) Schulangelegenheiten ihre jeweiligen Zuständigkeiten zurückweisen.

Der Einfluss von Digitalindustrie, Privatwirtschaft und Lobbyisten auf Bildungspläne und den Fächerkanon ist einzudämmen.

Bildungspläne und Fächerangebote sind demokratisch zu beschließen und im Rahmen der üblichen Beteiligungsverfahren mit allen Akteuren abzustimmen.

Der Hauptvorstand prüft die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Digitalisierung im Bildungsbereich.

3.29 Die Alternative – Strukturelle Erfolgsbedingungen für Schulen, die das gegliederte Schulsystem ersetzen

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW bekräftigt ihr langfristiges Ziel eines inklusiven, integrativen und demokratischen Schulwesens. Um diesem Ziel näherzukommen, muss sie allerdings auch kurz- und mittelfristige Überlegungen anstellen, wie die nächsten Schritte dahin aussehen könnten:

Auch unter den Bedingungen eines sozial selektierenden Schulwesens existieren allgemeinbildende Schulen in der Bundesrepublik Deutschland, die alle Bildungsgänge integrativ anbieten. Damit diese Schulen eine attraktive Alternative zum Gymnasium darstellen können, brauchen sie folgende Gelingensbedingungen:

- Alle Kinder und Jugendlichen sind in ihnen willkommen.

- Sie bieten in der Sekundarstufe I alle drei Bildungsgänge integriert an, d. h. sie ermöglicht allen Schüler*innen auch das schulische Angebot auf gymnasialem Niveau.
- In ihnen werden heterogene Lerngruppen gebildet. Sie spiegeln im Idealfall die Vielfalt der vor Ort existierenden Schülerschaft wider, und zwar bezogen auf die soziale Schichtung, die ethnische Herkunft, den beson-

deren Unterstützungsbedarf und unterschiedliche Fähigkeiten und Neigungen.

Die GEW fordert von den jeweiligen Landesregierungen und Kommunen die entsprechenden Rahmenbedingungen ein, die die erfolgreiche Entwicklung dieser Schulen gewährleisten. Dazu gehören unter anderem ausreichende Personalressourcen, attraktive Schulgebäude und eine moderne Sachausstattung.

3.31 Forderungen zur Gymnasialen Oberstufe

Die GEW setzt sich für die Weiterentwicklung der Gymnasialen Oberstufe ein. Das Ziel dabei ist, den Schüler*innen eigene Schwerpunktsetzungen zu ermöglichen und individuelle Bedürfnisse in ihrer schulischen Bildung stärker zu berücksichtigen. **Hierbei müssen umgehend Schulversuche ermöglicht werden, die flexible Formen in der Praxis erproben.**

Die Sekundarstufe I soll in allen Schulformen mit der Jahrgangsstufe 10 enden. Die Sekundarstufe II beginnt mit Jahrgangsstufe 11. Die Gleichwertigkeit der Fächer soll wieder hergestellt werden:

- Generelle Pflichtbelegungen werden für alle Fächer nur auf grundlegendem Niveau vorgeschrieben.
- Pflichtbelegungen für die Abiturprüfung sollen sich nur auf Aufgabenfelder oder umfassendere Teile von Aufgabenfeldern beziehen, nicht auf einzelne Fächer.
- Eine Verpflichtung, bestimmte Fächer in einer vorgegebenen Kombination zu belegen (sogenannte Profile), besteht nicht.
- Die Gymnasiale Oberstufe dauert je nach individueller Umsetzung 2–4 Jahre.

Damit diese Schulversuche ermöglicht werden, sollten folgende Forderungen erfüllt werden:

1. Der Unterricht sollte grundsätzlich in Semester-Modulen erteilt werden, die entweder aufeinander aufbauen oder deren Reihenfolge frei wählbar ist. Jede Schülerin und jeder Schüler erhält die Möglichkeit, Einführungsmodule zur Vorbereitung von Semester-Modulen der Qualifikationsphase und auch weitere Fördermodule zu belegen

2. Jedes Modul hat einen Wochenstundenumfang von fünf Unterrichtsstunden.
3. Jede*r Schüler*in belegt in mindestens zwei Fächern das erhöhte Anforderungsniveau (zwei Leistungskurse). Dieses wird mit jeweils vier Semester-Modulen, das grundlegende Anforderungsniveau (Grundkurs) mit jeweils zwei Semester-Modulen belegt. Sport sollte mit zweistündigen Ergänzungsmodulen durchgehend belegt werden, falls das Fach nicht schon durch Semester-Module abgedeckt wird.
4. Die Abiturprüfung kann zeitlich entkoppelt werden. Sie findet in den beiden Fächern auf erhöhtem Anforderungsniveau (Leistungskurs) am Ende des vierten Semestermoduls statt, bei Fächern auf grundlegendem Niveau (Grundkurs) findet sie im jeweiligen Fach nach dem Ende des zweiten Semester-Moduls statt. Die Prüfung ist in drei von vier Abiturfächern schriftlich, in einem der Fächer auf grundlegendem Niveau mündlich durchzuführen. Das Fach der mündlichen Prüfung legt der/die Schüler*in fest.
5. Die Leistungsbewertungen der einzelnen Semester-Module können aus schriftlichen oder mündlichen Leistungen, Portfolios, Projekt- oder Hausarbeiten, Dokumentationen, Vorführungen, fachpraktischen Arbeiten oder aus Ergebnissen aus Wettbewerben bestehen. Prüfungsformate sollten generell vielfältiger sein, aber vor allem stärker mit der Methodik und Didaktik des Unterrichts übereinstimmen. Die Leistungsbewertungen finden jeweils gegen Ende des Semestermoduls statt. Einzelne Module, deren Lernziele nicht erreicht wurden, können von den Schüler*innen nachgeholt werden.

3.33 Nein zum bundeseinheitlichen Zentralabitur

Die GEW wendet sich gegen die Pläne zur Einführung eines bundeseinheitlichen Zentralabiturs. Alternativ zu einem solchen bundesweiten Zentralabitur fordert die GEW die Umsetzung folgender Eckpunkte bei der Abiturprüfung:

- Das Abitur muss so gestaltet sein, dass damit fachlich und methodisch die allgemeine Hochschulreife ohne weitere Hochschuleingangsprüfungen erreicht wird.
- Die Vergleichbarkeit soll durch die KMK-Anforderungsebenen, Kompetenzen und dazugehörigen Operatoren hergestellt werden.
- Die Abiturprüfung soll einen Unterricht abbilden, der vertiefte Allgemeinbildung, Wissenschaftspropädeutik und Studierfähigkeit vermittelt.
- Prüfungen müssen Wahlmöglichkeiten und Schwerpunktsetzungen beinhalten.
- Das Korrekturverfahren soll in der Regel vollständig in der Schule bleiben.
- Die mit den Prüfungen verbundenen Arbeits- und Zeitbelastungen bei den Lehrkräften müssen bei weiteren Veränderungen in den Blick genommen werden. Auch bisherige Verfahren in einzelnen Ländern, die unnötig aufwändig sind, gehören dabei auf den Prüfstand. Korrekturzeiten müssen mindestens vier Wochen betragen, Mehrbelastung muss ausgeglichen werden.

3.34 Friedensbildung

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

1. Friedenspolitik

Die GEW bekräftigt die bestehenden Beschlüsse des Gewerkschaftstages 2013 zur Friedenspolitik („Friedenspolitik“ und „Lernen für den Frieden“). Die darin enthaltenen Forderungen zu Frieden und Krieg, Rüstungspolitik und -export, Zivilklauseln an Universitäten und Kooperationsvereinbarungen für Schulen mit der Bundeswehr sowie der Vorwurf der Verharmlosung von Krieg sind heute so aktuell wie 2013.

2. Frieden will gelernt sein!

Friedensbildung als Teil der politischen Bildung, der Demokratie- und der Toleranzerziehung hat die Menschenrechte als Ausgangspunkt ihrer Überzeugungen und schließt die Bearbeitung von gesellschaftlicher Ausgrenzung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ebenso ein wie die klassischen Themen der Friedensbewegung: die Auseinandersetzung mit Militär, Rüstungsgeschäften und Krieg und Gewalt und deren ökologischen, ökonomischen, sozialen und politischen Ursachen und Folgen.

Friedensbildung zielt darauf ab, am Leitprinzip Frieden orientierte Lernprozesse zu initiieren und zu strukturieren.

Durch die Auseinandersetzung mit Konflikt- und Gewaltpotenzialen und mit Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung und der Überwindung von Gewalt soll ein Beitrag zur Friedensorientierung von Menschen, Gruppen, Gesellschaften, politischen und ökonomischen Systemen geleistet werden. Ihr Ziel ist, Friedenskompetenz, Friedensfähigkeit und Friedenshandeln zu vermitteln und zugleich die politisch-gesellschaftlich-sozialen Ursachen von Konflikten erkennen.

3. Servicestellen Friedensbildung

Um die Friedensbildung an allen Bildungseinrichtungen zu stärken, fordert die GEW von den Landesregierungen,

- Servicestellen Friedensbildung einzurichten. Die Servicestellen sollen den zuständigen Ministerien zugeordnet sein, in ihrer inhaltlichen Ausrichtung aber von einem Kuratorium bestimmt werden, dem neben Schulverwaltung, den Landeszentralen für politische Bildung auch die GEW und Vertreter der Friedensbewegung angehören. Die Servicestellen sollen Friedensbildung fächerübergreifend stärken. Sie sind Beratungs-, Vernetzungs- und Kontaktstellen für Schulen sowie für alle Akteur*innen aus dem Bereich der Friedensbildung. Ihre Aufgabe ist es, bereits existierende Angebote von Akteur*innen aus der Friedensbewegung und Friedenspädagogik sichtbarer und zugänglicher zu machen. Insbesondere für Lehrer*innen soll damit der Zugriff auf

thematische Materialien und Ressourcen vereinfacht sowie Beratung und Unterstützung für den Unterricht geboten werden. Sie haben die Aufgabe, Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Pädagog*innen anzubieten, Unterrichtsmaterial und Lernmodelle zu erarbeiten und zu publizieren, Multiplikator*innen auszubilden und für Beratungen zur Verfügung zu stehen. Die Servicestellen selbst entwickeln neue Angebote, schaffen Räume und Möglichkeiten zum Austausch und sorgen dafür, dass Friedensbildung weitergedacht und in konkrete Unterrichtskonzeptionen umgesetzt wird.

- Friedensbildung in den Orientierungs-, Studien und Bildungsplänen bzw. entsprechenden Verordnungen zu verankern.
- Friedensbildung in der Ausbildung von Pädagog*innen zu verankern.
- Durch Zivilklauseln gesetzlich sicherzustellen, dass Forschung, Lehre und Ausbildung an Bildungseinrichtungen ausschließlich im Sinne des Friedens, der Verantwortlichkeit für das eigene Handeln und im Kontext einer globalen sozialen Verantwortung erfolgen.

3.35 Umfangreichere politische Bildung für alle Schularten

Die GEW setzt sich dafür ein, dass politische Bildung in allen Bundesländern einen fächerübergreifenden Schwer-

punkt in den Lehrplänen für alle Schularten darstellen muss.

3.37 Position zum Islamischen Religionsunterricht

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW setzt sich für die Gleichbehandlung der Angehörigen aller Glaubensbekenntnisse bzw. Religionen sowie für deren positive und negative Religionsfreiheit ein. Dies gilt uneingeschränkt auch für Muslim*innen, also die Angehörigen der verschiedenen Glaubensrichtungen des Islam.

In den Bundesländern, in denen christlicher und/oder jüdischer Religionsunterricht als ordentliches Lehrfach im Sinne von Art. 7 GG Abs. 3 eingerichtet ist, unterstützt die GEW das Verlangen von Muslim*innen auf Erteilung eines bekenntnisgebundenen Religionsunterrichts ihrer Glaubensrichtung.

Die GEW fordert für einen solchen – wie für jeden bekenntnisorientierten – Unterricht:

- Unterricht in staatlicher Verantwortung von Lehrkräften, deren Qualifikation und Ausbildung von staatlichen Stellen festgelegt und überprüft wird;

- Für Schüler*innen muss der Besuch freiwillig sein; solange in einzelnen Bundesländern für bekenntnisangehörige Schüler*innen Teilnahmepflicht besteht, muss es für diese eine diskriminierungsfreie Abmeldemöglichkeit geben.

Vor Einführung eines Islamischen Religionsunterrichts in einem Bundesland sind auch folgende Fragen zu beantworten:

- Wie wird den unterschiedlichen Bekenntnissen (sunnitisch, schiitisch, alevitisch, ...) schulisch Rechnung getragen und die Diskriminierung einzelner Glaubensrichtungen verhindert/vermieden?
- Welche islamischen Vereinigungen bzw. Einrichtungen können als Religionsgemeinschaften im Sinne des Grundgesetzes anerkannt werden?

Schüler*innen wie Lehrkräfte sind gegen Diskriminierung vonseiten der Mitschüler*innen, Eltern oder Kolleg*innen wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft zu schützen.

3.38 Arbeitsweltorientierte Allgemeinbildung/Berufs- und Lebensweltorientierung

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW fordert im Rahmen der weiteren Entwicklung der Arbeitsweltorientierten Allgemeinbildung/Berufs- und Lebensweltorientierung:

- Die KMK wird aufgefordert, gemeinsam mit den Gewerkschaften Empfehlungen für die Berufs- und Lebensweltorientierung zu entwickeln.
- Arbeitsweltorientierte Allgemeinbildung/Berufs- und Lebensweltorientierung in allen Schulstufen und Schulformen.
Die arbeitsweltorientierte Allgemeinbildung setzt nicht (wie bisher überwiegend) erst in der Sekundarstufe I ein, sondern bereits in der Grundschule, weil Schüler*innen auch hier schon arbeitsweltliche und gesellschaftliche Probleme (z. B. Arbeitslosigkeit) wahrnehmen und sich ihnen die Arbeitswelt zunehmend weniger über die Eltern erschließt. Die Berufs-/Studienorientierung muss innerhalb der gymnasialen Ausbildung sowohl in Sekundarstufe I als auch in der gymnasialen Oberstufe weiter ausgebaut und intensiviert werden, da am Gymnasium ein breites Bildungsangebot zur Berufsorientierung bisher noch die Ausnahme darstellt.
Berufs- und Arbeitsweltorientierung sind Teil der Lebensplanung. In der Schule muss Berufsorientierung deshalb als Entwicklungsaufgabe gestaltet werden, die einen biografischen und differenzierten Zugang ermöglicht. Zu dieser Entwicklungsaufgabe gehören Lernaufgaben wie die Herausbildung eigener beruflicher Vorstellungen, Einschätzung eigener personaler, sozialer, fachlicher und methodischer berufsrelevanter Kompetenzen und eine Orientierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Berufsorientierung beinhaltet immer auch eine Lebensweltorientierung.

- Konzept der ganzen Schule.
Arbeitsweltorientierte Allgemeinbildung/Berufs- und Lebensweltorientierung ist als umfassendes Konzept der ganzen Schule zu begreifen, um eine multiperspektivische und fächerübergreifende Auseinandersetzung mit dem breiten Spektrum an arbeitsweltbezogenen Themen zu ermöglichen. Die Schüler*innen benötigen im Rahmen einer umfassenden Allgemeinbildung Zugänge zu ökonomischen, sozialen, gewerkschaftlichen und politischen Dimensionen der Arbeitswelt.
- Erweiterter Begriff von Arbeit.
Der Begriff von Arbeit muss sich auf einen erweiterten Begriff von Arbeit beziehen, der Erwerbsarbeit genauso wie Hausarbeit, Erziehung, Pflege und ehrenamtliche Arbeit umfasst. Die Bedeutung des Unternehmertums/der Selbstständigkeit und die kritische Auseinandersetzung damit muss stärker in den Fokus genommen werden.
- Anpassung der Lehrer*innenausbildung aller allgemeinbildenden Schulen.
In der Lehrer*innenausbildung ist neben der Ausbildung spezieller Fachlehrer*innen für alle Studierenden eine verbindliche Grundqualifizierung im Bereich der Berufsorientierung einzuführen.
In der ersten und zweiten Phase der Ausbildung muss deutlich werden, welchen Beitrag die einzelnen Fächer für die arbeitsweltorientierte Allgemeinbildung leisten können.
- Die GEW fordert die strukturelle Verankerung von Arbeitsweltorientierung sowie die Bereitstellung entsprechender Ressourcen.
- Die GEW fordert, in den Bundesländern, in denen das Fach Arbeitslehre noch besteht, soll es erhalten und gestärkt werden.

3.39 Teilzeitstudium für alle ermöglichen

Aus Sicht der GEW sollen alle Studierenden die Möglichkeit haben, ein Teilzeitstudium zu absolvieren. Vor diesem Hintergrund fordert die GEW

- das Festschreiben einer gesetzlichen Regelung in den Landeshochschulgesetzen, dass Hochschulen Teilzeitstudiengänge einrichten sollen.
- Bestehende rechtliche Regelungen zum Teilzeitstudium sind auszuschöpfen und dürfen nicht auf Freiwilligkeit der Hochschulen beruhen.
- Die Möglichkeit zum Teilzeitstudium darf nicht an bestimmte Bedingungen wie Betreuung eines Kindes oder von Angehörigen, ehrenamtliches Engagement

oder Berufstätigkeit geknüpft werden, sondern muss allen Studierenden zur Verfügung stehen, ohne begründet zu werden.

- Alle Studienanfänger/innen müssen die Möglichkeit haben, das gewählte Studium auch in Teilzeit zu studieren.
- Alle Studierenden müssen die Möglichkeit haben, in ein Teilzeitstudium ihres gewählten Studiengangs zu wechseln.
- Ein Wechsel zwischen Voll- und Teilzeioption muss jederzeit möglich sein.
- Hochschulordnungen müssen diesen Wechsel und die Höhe der Teilzeitstudienanteile regeln. Die Regelstudienzeit verlängert sich dementsprechend.
- Das Lehrangebot muss entsprechend regelmäßig und dauerhaft zur Verfügung stehen und entsprechend ausfinanziert werden.
- Für Studierende in Teilzeitstudiengängen müssen adäquate Möglichkeiten der Förderung und Unterstützung im Sozialrecht geschaffen werden.

3.40 Duales Studium

vom Gewerkschaftstag an den Hauptvorstand überwiesen und dort am 24. Juni 2017 beschlossen

Die GEW setzt sich für die Durchlässigkeit und Qualitätssicherung im Bildungssystem ein und betont die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.

Das Ziel der beruflichen Bildung ist neben dem Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit bzw. Handlungskompetenz auch die Persönlichkeitsentwicklung im Kontext des Berufs. Berufliche Bildung befähigt zum selbstständigen und eigenverantwortlichen Lösen komplexer Probleme der beruflichen Praxis, deren Lernort konstitutiv für die berufliche Bildung ist.

Die hochschulische Bildung beruht darauf, überprüfbares Wissen auf der Basis wissenschaftlicher Methoden zu schaffen und zu verwenden und befähigt dazu, gesellschaftlich, wissenschaftlich und auf die Arbeitswelt bezogen zu handeln. Der Lernort Praxis wird dabei in unterschiedlicher Weise integriert bzw. wird auf ihn Bezug genommen.

Die GEW definiert duale Studiengänge wie folgt:

- Unter einem ausbildungsintegrierenden Studium ist die strukturell-institutionelle Verzahnung von Studium und Ausbildung zu verstehen, die zu einem Berufs- und einem Studienabschluss führen. Ausbildungsanteile sollen auf das Studium angerechnet werden. Die ausbildungsintegrierenden Studiengänge erfordern die systematische Abstimmung zwischen drei Lernorten: Hochschule, Berufsschule und Betrieb.

- Bei einem praxisintegrierenden Studium sind Praxisanteile systematisch und in größerem Umfang als in regulären Studiengängen mit obligatorischen Praktika im Studium angelegt und strukturell-institutionell (Lernorte Hochschule und Praxispartner) miteinander verzahnt. Auch hier sollen Praxisanteile auf das Studium angerechnet werden.

- Berufs- oder ausbildungsbegleitende Studienmodelle versteht die GEW nicht als duale Studienformate, da es keine systematische Verzahnung zwischen Theorie und Praxis gibt.

Die GEW lehnt alle ausbildungsbegleitenden Studienformate ab, da hier keine Anrechnung von Teilen der Ausbildung als Studienleistung erfolgt. Der Grundsatz der Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit wird damit ad absurdum geführt und eine Arbeitsverdichtung und Doppelbelastung für die Studierenden entsteht.

Ebenso lehnt die GEW solche Modelle ab, bei denen die Standards des Berufsbildungsgesetzes im ausbildungsintegrierten Studium dadurch umgangen werden, dass die Studierenden nur einen Praktikums- oder Volontariatsvertrag für den praktischen Teil bekommen und den öffentlich-rechtlichen Ausbildungsabschluss mittels der Externenprüfung erwerben sollen. Die Länder werden aufgefordert, diese Praxis im Rahmen des Staatsvertrags bzw. der Länderrechtsverordnungen für Akkreditierungsverfahren durch klare Regeln und Kriterien zu unterbinden.

Daraus ergeben sich für die GEW folgende Forderungen:

Im Bereich der Qualitätssicherung und -verbesserung

- Duale Studiengänge werden von staatlichen Hochschulen angeboten. Andere Anbieter*innen sind mittelfristig in diese zu überführen. Das Nähere regeln die Gesetze der Länder.
- Die Abstimmung zwischen den Lernorten ist systematisch zu regeln.
- Unter Bezug auf die Gleichwertigkeit von hochschulischer und beruflicher Bildung ist grundsätzlich eine gegenseitige Anrechnung von Ausbildungs- und Studienleistungen vorzusehen.
- Die Systeme der beruflichen und akademischen Bildung müssen durch die Kombination des Erwerbs handlungs- und reflexionsorientierter Kompetenzen sinnvoll verknüpft werden.
- Die Verzahnung zwischen Hochschule und Praxispartner*innen darf nicht in das Belieben der einzelnen Vertragspartner*innen gestellt werden, stattdessen muss durch verbindliche gesetzliche Regelungen eine strukturell-institutionelle Verzahnung zwischen Studiengang und Berufsbildung erreicht werden. So soll ein unverbundenes Nebeneinander von theoretischen Studienanteilen und praktischen Erfahrungen in den betrieblichen Lernphasen verhindert werden.
- Die Studienformate müssen studierbar sein und dürfen die in einem nicht-dualen Vollzeitstudium übliche Arbeitsbelastung nicht übersteigen. Sie sollen von ihrer Gestaltung nicht zu einer Mehrbelastung der Studierenden im Vergleich zu Studierenden in nicht-dualen Studiengängen führen. Darüber hinaus muss gewährleistet werden, dass die Studierenden ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch auch tatsächlich wahrnehmen können und nicht für Vor- oder Nachbereitungen im Studium oder für Prüfungsleistungen verwenden müssen. Für solche Studienmodelle sind ggf. längere Regelstudienzeiten vorzusehen.
- Bei der Akkreditierung ist Studierbarkeit nicht nur für die Studienphasen, sondern auch für die Praxisphasen zu überprüfen. Ein Nichtbestehen von Prüfungen allein aus Gründen des Zeitablaufs oder der Regelstudienzeitüberschreitung ist abzulehnen.
- Für die Klärung von Problemen/Konflikten bei der Abstimmung der Lernorte untereinander, aber auch für auftretende Probleme bei den dual Studierenden bei der Vereinbarkeit der Lernorte sind Ombudsstellen einzurichten, die mit Vertreter*innen Lehrender und Studierender besetzt sind. Diese sind an den Hochschulen anzusiedeln.
- Die Wissenschaftsorientierung im Studium muss gewährleistet sein.
- Der Lernort Berufspraxis ist im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes zu regeln. Es ist sicherzustellen, dass das Studium mit Zustimmung der Studierenden bei einem/einer anderen Praxispartner*in fortgesetzt werden kann, wenn eine Fortsetzung des Studiums bei diesem/dieser aus wichtigem Grund nicht mehr zuzumuten ist, die Praxispartner*innen diese Eigenschaft verlieren oder als Unternehmen erlöschen.
- Studien- und Prüfungsordnungen sind nicht nur mit den Praxispartner*innen abzustimmen, sondern auch unter stimmberechtigter Einbeziehung der Studierendenvertretungen. Es findet ein strukturierter und definierter Qualitätssicherungs- und -verbesserungsprozess statt, an dem Studierende, Lehrende und Praxispartner*innen beteiligt werden.

Im Bereich Zugang und Finanzierung

- Für duale Studiengänge gelten grundsätzlich die gleichen formalen Zugangsvoraussetzungen wie für alle anderen Studiengänge. Die Auswahl der Bewerber*innen erfolgt gemeinsam von allen an dem dualen Studium beteiligten Partner*innen (keine einseitige Bewerberauswahl durch Praxispartner*innen).
- Der Zugang zu dualen Studiengängen muss auch für beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung geöffnet werden, um soziale Ausgrenzungsmechanismen bei der Studienbewerber*innenauswahl auszuschalten.
- Die hohen finanziellen Belastungen der Studierenden (z. B. Studiengebühren, Unterhaltskosten, Fahrtkosten durch verschiedene Lernorte, Lernmaterialien etc.) müssen durch die kooperierenden Unternehmen ausgeglichen werden. Die GEW bekräftigt, dass Studiengebühren für alle Studienformen abgeschafft werden müssen.
- Die Vergütung der Studierenden in den Praxiseinrichtungen muss tariflich geregelt werden. Die Höhe der Vergütung muss mindestens dem BAföG-Höchstsatz entsprechen.

- Auf Bindungs- und Rückzahlungsklauseln in den Verträgen dual Studierender mit den Unternehmen soll verzichtet werden, sie sind als nach dem Berufsbildungsgesetz nichtige Vereinbarungen anzusehen.

Im Bereich Durchlässigkeit

- Gesetzliche und faktische Hürden beim Wechsel von der Berufsakademie/Dualen Hochschule zu Fachhochschule oder Universität bzw. vom dualen Bachelorstudium zu einem Masterstudium müssen vollständig abgebaut werden. Das gilt sowohl für den Wechsel von einem dualen in einen nicht-dualen Studiengang, als auch zwischen erstem und zweitem Studienabschnitt und für den Zugang zur Promotion. Die Lissabon-Konvention zur Anerkennung von Studienleistungen muss gerade auch für den Wechsel zwischen allen Studien- und Hochschultypen Anwendung finden.

Im Bereich Personal und Mitbestimmung

- Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung des Ausbildungspersonals muss nachgewiesen werden. Nur so kann die angemessene Betreuung und Beratung der Studierenden in Unternehmen und Hochschule gewährleistet werden.
- Die grundständige Lehre wird von hauptberuflich Lehrenden erteilt. Lehraufträge an Vertreter*innen der Praxispartner*innen können nur zur Herstellung eines besonderen Praxisbezuges vergeben werden.

- Die Studierenden in den Praxiseinrichtungen erhalten einen Arbeitsvertrag und fallen somit unter das Betriebsverfassungsgesetz, sie werden durch die Jugend-Auszubildenden-Vertretung und den Betriebsrat vertreten. Zugleich sind sie, nicht nur während der Studienphasen, an Hochschulen immatrikulierte Studierende mit allen aus dem Mitgliedschaftsverhältnis zur Hochschule und zur jeweiligen Studierendenschaft folgenden Rechten.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist das wachsende Bildungsinteresse zwar grundsätzlich positiv zu bewerten, denn gute Bildung entscheidet maßgeblich über die Berufs- und Entwicklungsperspektiven eines Menschen. Künftig muss jedoch genau beobachtet werden, ob es im Zuge des Zuwachses an dualen Studienangeboten zu einem Rückgang an Ausbildungsplätzen bei den betreffenden betrieblichen Praxispartner*innen und zu einem Verlust an Aufstiegsperspektiven für Absolventinnen und Absolventen von Berufsausbildungen und daran anknüpfenden Fortbildungen kommt.

Die GEW lehnt einen solchen Verdrängungswettbewerb ab. Um in diesem Zusammenhang den bildungs- und gesellschaftspolitischen Herausforderungen sinnvoll begegnen zu können, fordern wir das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf, eine Studie zu beauftragen, die entsprechende Daten als Grundlage ihres künftigen politischen Handelns liefert.

5. Organisation

5.1 Grundsätze der Haushaltspolitik/Änderung der Beitragsordnung

0. Änderung der Beitragsordnung

1. Ziffer 1.1. der Beitragsordnung lautet:
„Bei Beamtinnen und Beamten beträgt der Beitrag in den Jahren 2018 und 2019 0,81 Prozent und ab den Jahren 2020 und 2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und Stufe, nach der das Mitglied besoldet wird.“

2. Ziffer 1.2. der Beitragsordnung lautet:
„Bei Angestellten beträgt der Beitrag in den Jahren 2018 und 2019 0,75 Prozent und ab den Jahren 2020 und 2021 0,76 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der das Mitglied vergütet wird. Grundlage für die Berechnung ist der jeweils geltende Tarifvertrag.“

I. Beitragsaufteilung

1. Die aus den Beitragserhöhungen erzielten zusätzlichen Beitragsanteile aus dem Gewerkschaftstagsbeschluss 2013 und die zusätzlichen Beitragsanteile nach Ziffer 0.1 und 0.2 werden, nach Berücksichtigung des DGB-Anteils von **12** Prozent, unmittelbar und in voller Höhe an den Kampffonds abgeführt.

2. Das im Weiteren zu verteilende Beitragsaufkommen nach dem Abzug gemäß Ziffer 1 wird rechnerisch mit 100 Prozent festgelegt.

3. Von dem Beitragsaufkommen nach Ziffer 2 erhalten:

3.1. der DGB 12 Prozent (ohne arbeitslose Mitglieder);

3.2. der Kampf- und Unterstützungsfonds 1 Prozent;

3.3. der Rechtsschutz 5 Prozent;

3.4. die Gemeinschaftsaufgaben 4,3 Prozent; davon für die

3.4.1. Unterstützung von Landesverbänden (Länderfinanzausgleich) 3,1 Prozent

3.4.2. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit 1,2 Prozent

Voraussetzung für den Erhalt dieser Zahlungen ist die Erfüllung der Verpflichtung zur Transparenz gemäß Punkt 7.

3.5. der Hauptvorstand 18 Prozent (ohne bundesunmittelbare Mitglieder);

4. Der Hauptvorstand erhält die nach Abzug der Ziffern 3.1.–3.4. verbleibenden Beitragsanteile der bundesunmittelbaren Mitglieder.

5. Die übrigen Beitragsanteile verbleiben bei den Landesverbänden.

6. An die Max-Traeger-Stiftung werden monatlich pro Mitglied (ohne arbeitslose/studentische Mitglieder) 0,06 Euro abgeführt.

7. Der Hauptvorstand und die Landesverbände sind verpflichtet, ihre finanziellen Planungen und Entscheidungen transparent zu machen. Gegenseitig veröffentlichen sie ihre Haushaltspläne, ihre Stellenpläne sowie ihre Jahresabschlüsse.

II. Gemeinschaftsaufgaben und Organisationsentwicklung

1. Gemeinschaftsaufgaben

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 1,5 Millionen Euro. Dazu gehören im Einzelnen:

- Bremen
- Mecklenburg-Vorpommern
- Saarland
- Thüringen

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

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

1.2. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

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

Die entsprechend Punkt **1.3.4.2.** zur Verfügung stehenden Mittel werden wie folgt eingesetzt:

- 25 Prozent für die Koordination und für zentrale Aufgaben beim Hauptvorstand (Personal und Sachmittel)
- 75 Prozent 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 Prozent des Beitragsaufkommens zur Verfügung gestellt.

Diese Mittel werden zu gleichen Teilen in den Haushalten des Hauptvorstands 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 Hauptvorstands 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 **3,00 Prozent** des Beitragsaufkommens als Zuschuss (vergleiche **1.3.3.**).

Dieser Gesamtbetrag entspricht **85** Anteilen, wovon acht Landesverbände und der Hauptvorstand je vier Anteile, die Landesverbände **Baden-Württemberg**, NRW und Niedersachsen je **neun** Anteile, die Landesverbände Berlin und Hessen je **sieben Anteile**, der Landesverband Saarland **zwei** Anteile, und die Landesverbände Bremen und Mecklenburg-Vorpommern je drei Anteile 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. 2,0 Prozent des Beitragsaufkommens (nach **1.3.3**)

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.–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 der Ziffern I.1. und I.3.2. 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.
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 Prozent der anteiligen Beitragseinnahmen betragen.

VI. Der Stellenplan ist Anlage zum Haushalt.

VII. Soweit nichts anderes angegeben ist, treten diese Grundsätze zum 1.1.2018 in Kraft.

5.3 Mitgliedschaft für geflüchtete Menschen

Die GEW bekräftigt, dass geflüchtete Menschen in Deutschland, die dem Organisationsbereich der GEW angehören, Mitglied der GEW werden können. Die

Bundesstelle für Rechtsschutz erstellt eine Handreichung über Art und Umfang möglicher Rechtsschutzleistungen für Geflüchtete.

5.5 Die GEW stärken – den Organisationsentwicklungsprozess fortsetzen

Der Gewerkschaftstag 2013 hat mit dem Beschluss 5.4. einen Organisationsentwicklungsprozess (OE-Prozess) eingeleitet, der im Zeitraum 2013 bis 2017 in vielen Projekten erfolgreich verlaufen ist. Folgende Aspekte machen es erforderlich, den begonnenen OE-Prozess fortzusetzen:

- die Mitgliederentwicklung und die Mitgliederstruktur, insbesondere mit Blick auf Zuwachs/Eintritte/Austritte/ Altersstruktur/Beschäftigtenstatus/Verteilung auf die Organisationsbereiche,
- die anstehenden Generationenwechsel in den Gremien auf allen Ebenen, die diversitätsbewusst gestaltet werden sollen,
- die Evaluationsergebnisse der auf der Ebene der GEW-Landesverbände und der GEW Bund durchgeführten Projekte und
- die Ergebnisse diverser Workshops, Veranstaltungen und Seminare, die im aktuell laufenden OE-Prozess durchgeführt worden sind.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer „Zeitenwende“, die mit durchgängiger ökonomischer Wachstumsschwäche, zugespitzten ökologischen Risiken und verschärfter sozialer Ungleichheit einhergeht, geht es darum, Bewusstsein für den Wert der eigenen Arbeit, Engagement für emanzipatorische Bildung und solidarische Aktion gegen Zukunftsangst und antidemokratischen Populismus zu setzen.

Auf dieser Grundlage setzt die GEW den im Jahr 2013 begonnenen Organisationsentwicklungsprozess fort und entwickelt ihn im Zeitraum 2017 bis 2021 weiter.

1. Ziele des OE-Prozesses

Eine ständige Organisationsentwicklung ist nötig, um die (politische) Durchsetzungsfähigkeit der GEW zu steigern und um die dazu erforderliche Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Bereitschaft zur Veränderung zu erhalten. Sie kann dadurch eine bessere Identifikation der Mitglieder

mit der GEW (Mitgliederbindung und -aktivierung) und eine deutliche Verbesserung von Arbeitsabläufen und der Schnittstellenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen sowie zwischen den einzelnen Gliederungen erreichen. Insgesamt kann die GEW damit als Gewerkschaft (Mitgliedergewinnung) und politische Akteurin eine Attraktivitätssteigerung erzielen.

Für die GEW heißt das im Einzelnen:

Beteiligung aller

Die GEW erkennt an, dass Organisationsentwicklung ein Thema ist, das für ihre Zukunft von entscheidender Bedeutung ist. Deshalb beteiligen sich GEW Bund (GV, ggf. Bundesausschüsse) und alle GEW-Landesverbände am OE-Prozess und gestalten ihre Maßnahmen beteiligungsorientiert.

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Die GEW wird als Organisation in einem kontinuierlichen Prozess weiterentwickelt. Der diversitätsbewusste Generationenwechsel, die Öffnung für Frauen in verantwortlichen Positionen, die Beteiligung der GEW-Mitglieder, die Gewerkschaftskultur (Partizipation, Gestaltung von Sitzungen usw.) werden auf allen Ebenen gestärkt.

Systematisches Vorgehen

Die OE-Projekte werden auf allen Ebenen systematischer durchgeführt. Stichworte sind: Projektplanung, Projektformulierung, Projektabschluss, Erfolgs- bzw. Misserfolgsdefinition für ein Projekt, Sicherstellung von Verantwortlichkeit und Verbindlichkeit, Ziehen von Schlussfolgerungen usw.

Öffentlichkeitsarbeit immer mitdenken

Die Öffentlichkeitsarbeit spielt eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der internen und externen Kommunikation in der Organisation. Sie leistet einen großen Beitrag zur Mitgliedergewinnung, -aktivierung und -bindung. Der OE-Prozess wird daher in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für die Öffentlichkeitsarbeit des GEW-Hauptvorstandes und der GEW-Landesverbände gestaltet.

Ausrichtung an den Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitglieder

Im OE-Prozess werden Wege zu einer Lebensphasenorientierung gesucht, indem z. B. gefragt wird, welche Mitgliedergruppe in welcher Lebensphase welche Beteiligungsangebote (z. B. geteilte Verantwortung in Führungspositionen oder familienbewusste Sitzungszeiten) und Unterstützung (z. B. Kinderbetreuung) braucht.

Gleichstellung der Geschlechter und Diversität als Handlungsgrundlage

Um der Vielfalt in der Mitgliederstruktur gerecht zu werden und für möglichst viele Menschen attraktiv zu werden, werden im Rahmen des OE-Prozesses soziostrukturelle Merkmale wie Geschlecht und Alter berücksichtigt. Darüber hinaus werden weitere Diversitätsmerkmale beachtet.

Verbesserte Mitgliedergewinnung und -aktivierung

Der OE-Prozess leistet einen Beitrag dazu, dass die GEW bei der Mitgliedergewinnung, -bindung und -aktivierung noch erfolgreicher wird und neue Formen der Beteiligung entwickelt werden.

Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der GEW

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist u. a. ein strategisches Instrument zur personellen und politischen Entwicklung auf allen Ebenen der GEW.

Eindeutige Erfolgskriterien definieren

Vor Beginn der nächsten Phase des OE-Prozesses wird in der GEW definiert, wann OE erfolgreich ist. Dabei sind qualitative und quantitative Kriterien vorzusehen, die an den Zielen des OE-Prozesses ansetzen. Die „Prüfsteine für eine GEW-Gewerkschaft, die bewegt“, die die Junge GEW dem Gewerkschaftstag 2013 vorgelegt hat, sind dabei heranzuziehen.

2. Umsetzung

Der OE-Prozess wird bewusster und systematischer durchgeführt. Im Rahmen des OE-Prozesses sollen zum Beispiel folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Verankerung des OE-Prozesses auf allen Ebenen der GEW, z. B. durch
 - Benennung von OE-Verantwortlichen,
 - regelmäßige Thematisierung auf Sitzungen,
 - Einrichtung von OE-AGs,
 - Absicherung in den Haushalten,
 - Wahl oder Benennung von Zuständigen, die als Ansprechpartner*innen insbesondere für die neuen und interessierten Mitglieder fungieren und verantwortlich sind für die Abstimmung und Entwicklung besonderer Angebote für weniger repräsentierte Mitgliedergruppen.
- systematische Analyse der Mitgliederstruktur auch in den GEW-Landesverbänden sowie Datenpflege als Grundlage für OE-Projekte,

- Erstellung eines Fortbildungs- und Qualifizierungsangebotes für die Mitarbeit in Gremien und Strukturen der GEW und zur Beteiligungsorientierung (für Mitglieder in Landes- und Kreisvorständen, Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Leitungspersonen und Multiplikator*innen in allen Organisationsbereichen, explizit aber auch für Neumitglieder und Neufunktionär*innen), dabei Nutzung bereits vorhandener Konzepte von Landesverbänden,
- Organisation von Vertrauensleute-Wahlen, dazu: Entwicklung von spezifischen Qualifizierungs- und Schulungskonzepten,
- Durchführung von Projekten zur Organisationsentwicklung, Mitgliederwerbung und -bindung sowie zum geschlechterbewussten Generationenwechsel,
- Systematisierung, abschließende Bewertung der Projekte, Implementierung und Kommunikation der gewonnenen Erkenntnisse unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Aspekte, z. B. durch die Anwendung von Gender Mainstreaming,
- Weiterentwicklung der Arbeitskultur der Gremien und der Veranstaltungsformate sowie der Angebote zur temporären Mitarbeit in der GEW,
- Systematisierung der Suche von Kolleg*innen, die für die ehrenamtliche Mitarbeit gewonnen werden können (Listen für Betriebsrats- und Personalratswahlen, Gleichstellungsbeauftragte, „besonders Interessierte“ bei Veranstaltungen und Schulungen usw.),
- Entwicklung von Maßnahmen zur persönlichen Ansprache und zur Partizipation von Kolleg*innen (persönliche Ansprache, Telefonate, „Kümmerer“, Online-Mitgliederbefragungen, Rückmeldebogen zu Veranstaltungen usw.),
- Orientierung der Projekte der GEW Bund und der GEW-Landesverbände an den festgelegten Zielen des OE-Prozesses,
- Beitrag zur Bewältigung des Zeitproblems von Kolleg*innen, die sich auf dem Gebiet der OE engagieren, durch Unterstützungsangebote der GEW Bund. Neben der Entlastung/Arbeiterleichterung gibt es auch einen praktischen Mehrwert: u. a. fachlicher Austausch, Vernetzung, professionelle Beratung, Professionalisierung der eigenen Arbeit, Kompetenzzugewinn (bessere Außenwirkung), Wertschätzung.

3. Unterstützungssysteme

GEW-Bundesebene

- Die GEW Bund koordiniert den OE-Prozess.
- Die GEW Bund bietet an:
 - D'ORG-Schulungen zur Analyse von Mitgliederdaten,
 - professionelle Unterstützung, z. B. durch prozess- und projektbezogene Beratung sowie durch Fortbildung und Schulung auf den Gebieten Projekt-, Freiwilligen- und Zeitmanagement sowie zum Gender- und Diversitätsbewusstsein,
 - Möglichkeiten des systematischen Austausches (themenbezogene Workshops, Veranstaltungen, Konferenzen usw.) für die politisch für OE in den Landesverbänden verantwortlichen Kolleg*innen und für Projektverantwortliche auf regionaler und nationaler Ebene,
 - Durchführung von Veranstaltungen für die speziellen Mitgliedergruppen „junge Mitglieder“, „Senior*innen“, „Frauen“ (z. B. ähnlich der Bundeskonferenz junger Gewerkschafter*innen 2012 und der GEWolution 2016, dem Bundesseniortag und der Konferenz „FrauenStärken“) mindestens alle vier Jahre,
 - Durchführung von Multiplikator*innen-Schulungen für die Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeit in Gremien und Strukturen der GEW und zur Beteiligungsorientierung,
 - Aufbau und Unterstützung eines Netzwerks für die Durchführung von OE-Maßnahmen „vor Ort“, z. B. durch Telefonkonferenzen, Beratungsbesuche usw.,
 - Weiterentwicklung des Extranets (nur für Mitglieder zugängliche Datenbank), um Hilfestellungen für die tagtägliche Arbeit zur Verfügung zu stellen,
 - Unterstützung von Mentoringprogrammen durch Ermöglichung der Teilnahme von zusätzlichen Kolleg*innen an Sitzungen der Bundesausschüsse, wobei insbesondere jüngere und weibliche Mitglieder zu berücksichtigen sind,
 - Unterstützung der Gremien auf Bundesebene und der Landesverbände bei der Umsetzung von OE-Maßnahmen, orientiert an den „Prüfsteinen für eine GEWerschaft, die bewegt“ und an den Ergebnissen aus dem „Evaluationsbericht zur Organisationsentwicklung – GEW. Weiter denken!“,
 - Entwicklung von Maßnahmen zum Ausbau der Kommunikation zwischen den Gremien auf Bundesebene untereinander und zu den Landesverbänden,
 - Weiterentwicklung digitaler „Arbeitswerkzeuge“ zur internen Kommunikation und zum Austausch von Konzepten und Materialien.

GEW-Landesverbandsebene

Die GEW-Landesverbände sollen

- einen regionalen Austausch entwickeln, um voneinander zu lernen und um den Blickwinkel zu erweitern,
- zur Verstärkung der Partizipation und zur Wertschätzung Veranstaltungen für aktive und für interessierte Kolleg*innen durchführen, wie z. B. „GEW aktiv“, die Aktivenkonferenz, die GEWolution und die FrauenZukunftskonferenz durchführen.
- zur Verbesserung der Mitarbeit und der Beteiligungsorientierung in Gremien und Strukturen der GEW Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (für Mitglieder in Landes- und Kreisvorständen, Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Leitungspersonen und Multiplikator*innen in allen Organisationsbereichen, explizit aber auch für Neumitglieder und Neufunktionär*innen) anbieten.

Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der GEW unterstützt den Organisationsentwicklungsprozess u. a. durch Angebote und Aktivitäten

- zur Weiterentwicklung der Gremien-, Veranstaltungs-, Kommunikations- und Beteiligungskultur,
- zur Qualifizierung von Ehrenamtler*innen,
- zur Mitgliederwerbung und -bindung,
- zum diversitätsbewussten Generationenwechsel,
- zur interkulturellen Öffnung und
- zur Förderung des Verständigungsprozesses von Ost- und Westdeutschland unter Berücksichtigung der unterschiedlichen biografischen Erfahrungen.

Die Koordination der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf Bundesebene fördert den Austausch der Landesverbände über ihre entsprechenden Bildungsangebote, unterstützt sie bei der Entwicklung neuer Angebote und entwickelt diese bei Bedarf auch selbst.

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Landesverbände entwickelt entsprechende Bildungsangebote und setzt sie um.

4. Weitere Verfahrensfragen

Die Zuständigkeit für die Umsetzung und Steuerung des OE-Prozesses wird grundsätzlich wie in der Periode 2013 bis 2017 organisiert. Dabei ist weiterhin von folgenden Verfahrensgrundsätzen auszugehen:

- Der Geschäftsführende Vorstand sollte in allen Arbeits- und Organisationsbereichen mindestens je zwei Projekte durchführen.
- Bundesausschüsse können in Absprache mit den zuständigen GV-Mitgliedern eigene OE-Projekte durchführen.
- Die GEW-Landesverbände sollten mindestens je drei OE-Projekte durchführen.
- Der Koordinierungsvorstand (KOVO) organisiert den Austausch zwischen den Landesverbänden und den Arbeits- und Organisationsbereichen sowie den Fach- und Personengruppen und mit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und richtet eine dementsprechende Arbeits- und Koordinierungsgruppe ein. Dabei wird beachtet, dass möglichst alle Arbeits- und Organisationsbereiche sowie die Junge GEW und der BASS repräsentiert sind. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass die GEW-Bundes- und die GEW-Landesebene vertreten sind. Ziel ist, die OE in allen Bereichen der GEW zu verankern.
- Die AG hat den Auftrag, dem Hauptvorstand (HV) im November 2017 auf Basis der Ergebnisse der Evaluation für den Zeitraum 2013 bis 2017 einen Vorschlag zum weiteren Verfahren vorzulegen, mit dem die GEW als Gesamtorganisation in einem partizipativen Prozess beteiligt werden kann.
- Im HV erfolgen ein jährlicher Bericht und der grundsätzliche Austausch über den Stand des Weiterentwicklungsprozesses anhand der Vorstellung von erfolgreichen OE-Projekten von der Bundes- und der Landesebene.
- Zwischen GEW-Landesverbänden und der GEW Bund bzw. zwischen Landesverbänden können gemeinsame Projekte durchgeführt werden.
- Der KOVO wird über alle Projekte informiert. Er wirkt an der Gestaltung des OE-Prozesses verantwortlich, aktiv und verbindlich mit.
- Im Rahmen des OE-Prozesses werden auf der Bundes- und der Landesverbandsebene nach Möglichkeit OE-Konferenzen und Zukunftswerkstätten durchgeführt. Damit kann die Beteiligungsorientierung betont werden.

- Vor Einleitung, während und beim Abschluss von Projekten bedarf es einer genauen Analyse des Mitgliederbestandes und seiner Entwicklung. Diese Analyse ist wesentlicher Bestandteil der Projektbeschreibung und der Evaluation.
- Bei der Planung, Durchführung und Evaluation von OE-Projekten kann zur Entlastung professionelle Beratung angefordert werden.
- Der Gewerkschaftstag 2021 bewertet den OE-Prozess anhand einer Evaluation des OE-Prozesses 2017 bis 2021.

5. Finanzen

Für die Umsetzung, Begleitung und Durchführung des OE-Prozesses werden jährlich 0,5 Prozent des Gesamtbeitragsaufkommens eingesetzt. Diese Mittel werden zu gleichen Teilen in den Haushalten des HV und der Landesverbände (also je 0,25 Prozent) eingestellt und entsprechend der inhaltlichen Beschlüsse eingesetzt. Diese Mittel des Hauptvorstandes werden nicht für die unter 3. beschlossenen Veranstaltungen für spezielle Mitgliedergruppen sowie für die ebenfalls unter 3. beschlossene Unterstützung des Mentoring-Programms eingesetzt. Über die Finanzierung dieser Veranstaltungen ist jährlich im Haushalt des Hauptvorstand zu entscheiden.

5.8 Verankerung von Gender-Mainstreaming und Anti-Sexismus als Teil von Diversity-Politik in der GEW

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, im Rahmen der Fortsetzung des OE-Prozesses der GEW Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um Gender Mainstreaming, Anti-Sexismus und Diversitypolitik nachhaltig in der GEW zu verankern.

Die GEW fordert eine kritische Reflexion von Sexismus, der sowohl in der Gesellschaft als auch in Bildungseinrichtungen und eben auch in der GEW wirkt. Die Strategieentwicklung beinhaltet die Evaluation der Satzung hinsichtlich der Beteiligungsmöglichkeiten insbesondere mit Blick auf die Diversitätsmerkmale Geschlecht und Alter. Strukturell bedingte Hindernisse an der Beteiligung werden identifiziert und gezielt abgebaut. Ziel können Vorschläge

für Satzungsänderungen für den Gewerkschaftstag 2021 sein.

Im Rahmen der Strategieentwicklung wird auch untersucht, inwiefern institutionelle und kulturelle Praktiken in der GEW wirken, die entweder eine negative Bewertung einer Person aufgrund ihres Geschlechts widerspiegeln oder den ungleichen Status zwischen Frauen und Männern in der Gesellschaft aufrechterhalten. Der Genderreport der GEW wird einbezogen.

Der Hauptvorstand prüft die Einrichtung einer Arbeitsgruppe für die Strategieentwicklung, deren Zusammensetzung bereits die Vielfalt in der GEW widerspiegelt.

5.10 Jugendquote in Gremien

Der Gewerkschaftstag fordert die Landesverbände auf, einen Diskussionsprozess zur Einführung einer geschlechterbewussten Jugendquote in den Organen und Gremien der GEW zu führen. Der Hauptvorstand wird vom Gewerkschaftstag dazu aufgefordert, gemeinsam mit der Jungen GEW, dem Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten (BASS), der Arbeitsgruppe Organisationsentwick-

lung und den Landesverbänden entsprechende Maßnahmen und Projekte im Rahmen der Organisationsentwicklung zu erarbeiten, welche den Anteil junger, insbesondere junger weiblicher Mitglieder in den Organen und Gremien der GEW auf Landes- und Bundesebene nachhaltig erhöhen.

5.12 Für eine aktive gewerkschaftliche internationale Zusammenarbeit

Der Hauptvorstand wird beauftragt, ein Konzept für eine aktive gewerkschaftliche internationale

Zusammenarbeit zu entwickeln.

5.16 AfD und GEW stehen sich diametral entgegen

Die GEW tritt für Demokratie, Sozial- und Rechtsstaatlichkeit sowie unveräußerliche Menschenrechte ein (§ 6.4 GEW-Satzung).

Die GEW steht für Gleichberechtigung aller Geschlechter, Inklusion, ein friedliches Miteinander der Religionen, soziale Rechte und Gerechtigkeit, Umweltschutz, Nachhaltigkeit, ein demokratisches und soziales Europa, Frieden sowie eine solidarische Gesellschaft.

Das Bekenntnis zur UN-Menschenrechtskonvention und zu den Grundrechten des Grundgesetzes (GG) der Bundesrepublik Deutschland und zu den verfassungsrechtlichen Grundprinzipien des Artikels 20 GG ist hierbei unerlässliche Voraussetzung (§ 6.4 GEW-Satzung).

Zweck und Aufgabe der GEW ist die Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder, die Förderung von Erziehung und Wissenschaft, der Ausbau und die interkulturelle Öffnung der in den Diensten von Erziehung und Wissenschaft stehenden Einrichtungen, der Ausbau der Geschlechterdemokratie, die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung (§ 3 GEW-Satzung). Dies ist nicht nur als Proklamation zu verstehen, sondern mit einem politischen Auftrag verbunden. Wir zeigen Haltung für Demokratie, Vielfalt sowie die unantastbare Würde aller Menschen. Wir ermutigen unsere Mitglieder, sich als wichtiger Teil der Zivilgesellschaft aktiv und offen gegen Demokratiefeindlichkeit, Antifeminismus und Rassismus zu positionieren, sich mit ihrer Stimme an Kundgebungen

und Demonstrationen zu beteiligen und dort Gesicht für eine vielfältige, solidarische und offene Gesellschaft zu zeigen.

Diesen Positionen und Zielen der GEW steht die AfD genau wie diverse andere rechtspopulistische und Parteien und Gruppierungen der extremen Rechten unvereinbar gegenüber.

Dies tut sie, indem sie eine politische Programmatik verfolgt, die unter anderem diskriminierende, xenophobe, rassistische, sexistische, frauen*-, homo-, bi-, trans*-, inter*feindliche Einstellungen und Handlungen befördert und in der gesellschaftlichen Mitte zu verankern sucht. Diese Hetzpropaganda akzeptieren wir nicht als politische Meinungsäußerung: sie ist eine Form der Gewalt.

Aus diesen Gründen kann und wird die AfD nie politischer Partner der GEW werden. Ein öffentliches Eintreten für die AfD und ihre Programmatik ist ein Verhalten, das der GEW-Satzung entgegensteht und die Gewerkschaft schädigt. Dies schließt jede Form der öffentlichen Äußerung in Wort (z. B. auf Demonstrationen oder Kundgebungen) und Schrift (z. B. in Zeitungen und im Internet) sowie Kandidaturen in der und für die Partei ein. Mitglieder, die derart für die AfD und ihre Programmatik eintreten, handeln gegen die Ziele der GEW. Die Landesverbände werden aufgerufen, diese zum Austritt aufzufordern und im Einzelfall zu prüfen, ob entsprechende oben genannte Ausschlussstatbestände vorliegen. Wer hetzt, flieht.

5.17 Nachhaltige Gewerkschaftsarbeit in der GEW

Der Gewerkschaftstag fordert alle Gliederungen der GEW auf, in den Bereichen ihrer gewerkschaftlichen Arbeit den Erfordernissen nachhaltiger Entwicklung in Bezug auf Ökologie und Arbeitsbedingungen von Dienstleister*innen für die GEW Rechnung zu tragen.

Zur Unterstützung der Gliederungen und Untergliederungen der GEW entwickelt der Hauptvorstand Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Gewerkschaftsarbeit.

Dringlichkeitsanträge

DS 221 Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) weiterentwickeln

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen der Tarif-

runde 2017, spätestens Ende 2017, die Weichen für die Weiterentwicklung des TV-EntgO-L zu stellen.

DS 241 Prozessvereinbarung über Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung der Länder

1. Der Vorstandsbereich Tarif- und Beamtenpolitik des Hauptvorstands der GEW wird aufgefordert, sich aktiv in den Diskussionsprozess zur Weiterentwicklung der Entgeltordnung der Länder einzubringen und darauf Einfluss zu nehmen.
2. Die GEW verfolgt dabei das Ziel einer wert- und inhaltsgleichen Übernahme des Ergebnisses der SuE-Runde des TVöD auf den TV-L.
3. Der Vorstandsbereich Tarif- und Beamtenpolitik wird aufgefordert, umgehend eine Arbeitsgruppe einzurichten, die den Verhandlungsprozess begleitet.

DS 246 Strukturqualität in Kitas verbindlich regeln

Der Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft fordert die Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) auf, auf ihrer nächsten Sitzung ein Konzept zur verbindlichen Umsetzung der Ziele des Bundesländer-Zwischenberichtes „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ zu verabschieden.

Die GEW erwartet von der JFMK, dass sie sich auf ihrer Sitzung im Mai d. J. zustimmend zum Zwischenbericht positioniert und Verfahrensschritte zur Umsetzung der Eckpunkte des Zwischenberichts erarbeitet. Die Eckpunkte müssen ein Finanzierungskonzept zwischen Bund und Ländern enthalten sowie einen verbindlichen Zeitrahmen der Umsetzung. Kernpunkte sind die Fachkraft-Kind-

Relation, die mittelbare pädagogische Arbeitszeit, die Freistellung der Leitungskräfte vom Gruppendienst, der Aufbau eines verbindlichen Fachberatersystems sowie ein Konzept der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Diese Kernpunkte bilden das Fundament für die weitere Umsetzung des Zwischenberichts, in dem die Elemente der Strukturqualität wissenschaftlich aufgearbeitet wurden.

Die JFMK wird den Prozess der verbindlichen Umsetzung in einem Monitoring-Prozess mit dem Bund begleiten und parallel in den Ländern mit den Trägern, den Gewerkschaften und den Elternvertretungen einen offenen Dialog über die Umsetzung der Qualitätsentwicklung führen.

DS 251 Für eine inklusive SGB VIII-Reform – Gegen ein SGB VIII-Reförmchen

Der Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft fordert die Abgeordneten des Deutschen Bundestages auf, den vom Bundeskabinett verabschiedeten Gesetzentwurf „Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Kinder- und Jugendstärkungsgesetz – KJSG)“ nicht zu verabschieden.

Der Gewerkschaftstag appelliert an die Bundesregierung, den eingebrachten Gesetzentwurf zurückzuziehen.

Die GEW fordert, den begonnenen Dialogprozess unter Federführung des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nicht durch die Verabschiedung des vorgelegten Gesetzentwurfs zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen zu desavouieren und unglaublich zu machen.

Die Einheit der Kinder- und Jugendhilfe wird leichtfertig auf's Spiel gesetzt - nur aus finanziellen Gesichtspunkten einiger Bundesländer. Bei der Reform des SGB VIII muss

aber die Lebenslage aller Kinder und Jugendlichen im Mittelpunkt stehen.

Die GEW setzt sich für die Ausweitung individueller Rechtsansprüche (z. B. Ganztagsplatz in Kita und Hort); eine Verankerung der schulbezogenen Kinder- und Jugendhilfe in das SGB VIII; die Beibehaltung der individuellen Rechtsansprüche auf Hilfen zur Erziehung; Stärkung und Konkretisierung der Familienleistungen im SGB VIII; weiterhin Unterstützung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge im System der Kinder- und Jugendhilfe auch

über das 18. Lebensjahr hinaus; Aufnahme einer Regelung zum bundeseinheitlichen Stand der Kita-Strukturqualität nach §§ 22–24 und eine tariftreue Regelung bei der Vergabe von Leistungen an Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe ein.

Der vorgelegte Gesetzentwurf wird der in der Fachöffentlichkeit geführten Diskussion in keiner Weise gerecht.

Die GEW wird sich weiterhin aktiv in die Diskussion um ein inklusives Kinder- und Jugendhilferecht einbringen.

DS 273 Solidarität mit entlassenen Wissenschaftler*innen in der Türkei

Die GEW bekundet ihre Solidarität mit allen Beschäftigten in türkischen Bildungseinrichtungen, die sich für

- Frieden und Verständigung,
- für eine laizistische, wissenschaftliche und demokratische Bildung,
- gegen die Bildungspolitik der AKP-Partei

einsetzen und deswegen kriminalisiert werden. Unsere Solidarität gilt auch den Schüler*innen und Studierenden.

Die GEW steht solidarisch an der Seite der Wissenschaftler*innen und Pädagog*innen in der Türkei, die wegen ihres Eintretens für ein Ende der Gewalt gegen das kurdische Volk (Manifest „Akademiker*innen für den Frieden“) oder durch Dekrete und Verordnungen mit Gesetzeskraft durch die Leitungen der Universitäten aus den Universitäten entlassen worden sind.

Gegen über 3.550 Personen (von denen 1.550 Gewerkschaftsmitglieder sind) wurde ein Strafverfahren wegen „Terrorpropaganda“ eingeleitet, ihnen drohen hohe Gefängnisstrafen. Diese Lehrkräfte und Akademiker*innen werden von staatlichen, aber auch von privaten Unternehmen nicht mehr eingestellt.

Viele sind gezwungen, das Land zu verlassen. Über 100 Wissenschaftler*innen aus der Türkei sind zurzeit mit befristeten Verträgen bzw. Stipendien an deutschen wissenschaftlichen Institutionen tätig.

Deswegen fordert der Gewerkschaftstag

1. den Hauptvorstand auf, die Unterstützung der Wissenschaftler*innen als Aufgabe zu koordinieren und Maßnahmen und Netzwerke zu entwickeln, dass diese Kolleg*innen die Solidarität und Unterstützung der GEW erfahren. Diese Aktionen sollen fortgesetzt werden, bis strafrechtliche Verfahren eingestellt und sie rehabilitiert werden.
2. das Auswärtige Amt und die Landesinnenminister auf, bei der Erteilung der Einreisevisa und der Erteilung und Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung die rechtlichen Möglichkeiten im Sinne dieser Kolleg*innen auszuschöpfen.
3. wissenschaftliche Institutionen auf, Wissenschaftler*innen aus der Türkei einzuladen und nach Beschäftigungsmöglichkeiten für die Kolleg*innen aus der Türkei zu suchen.
4. alle Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen in Deutschland mit Kooperationsbeziehungen zur Türkei auf, gegenüber ihren Partnern die Gewährleistung der akademischen Freiheit einzufordern und Repressionen und Entlassungen scharf zu kritisieren.

Pädagog*innen, die unfreiwillig ihr Land verlassen mussten, sind in der GEW willkommen und erfahren unsere Solidarität.

DS 274 Keine Studiengebühren – für niemand! Gegen die Studiengebühren in Baden-Württemberg

Die GEW verurteilt die am 3. Mai 2017 beschlossene Einführung von Studiengebühren für Studierende aus Nicht-EU-Ländern sowie für ein Zweitstudium in Baden-Württemberg.

Der aktuelle Beschluss, der Studiengebühren im vierstelligen Eurobereich pro Semester vorsieht, ist in diesem Zusammenhang eine besondere Form der institutionellen Diskriminierung: Er trifft eine Gruppe junger Menschen, die ohnehin bereits sehr hohe Kosten für ihr Studium zu schultern haben. So haben internationale Studienbewerberinnen und -bewerber unzählige zusätzliche Hürden zu überwinden, wenn sie ein Studium aufnehmen und finanzieren wollen: Sie müssen ihre Zeugnisse überprüfen lassen, häufig Einkommen nachweisen, Sprachkurse und -tests absolvieren, haben in der Regel keinen Anspruch auf Ausbildungsförderung nach dem BAföG und bekommen auch häufig keine Arbeitserlaubnis für Jobs. Studiengebühren für internationale Studierende verhindern daher Chancengleichheit und sind konsequent abzulehnen. Studiengebühren für ein Zweitstudium stehen dem Ziel des lebenslangen Lernens diametral entgegen und sind ebenso zu verurteilen.

Ob gegen Inländer*innen oder internationale Studierende, offene oder versteckte – die GEW lehnt Studiengebühren jeder Form konsequent ab!

Im Krefelder Aufruf des Aktionsbündnisses gegen Studiengebühren heißt es „Studiengebühren sind aus gesellschafts-, sozial- und bildungspolitischen Gründen abzulehnen. Sie lösen kein einziges Problem, sondern verschärfen die Krise des Bildungssystems“. Aus guten Gründen werden Studiengebühren in jeder Form daher von der GEW konsequent abgelehnt. Mit dem auf dem Nürnberger Gewerkschaftstag beschlossenen Wissenschaftspolitischen Programm der GEW gilt: „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“. Der aktuelle Beschluss des baden-württembergischen Landtages, der auf Initiative des grünen Wissenschaftsministeriums hin erfolgt ist, steht diesem gewerkschaftspolitischen Anspruch nicht nur diametral gegenüber. Er gibt darüber hinaus aktuell in mehrfacher Hinsicht Grund zur Besorgnis.

Baden-Württembergs Studiengebühren leisten institutioneller Diskriminierung Vorschub – die GEW setzt dem ein gesellschaftliches Inklusionsversprechen entgegen!

Den Studiengebühren, für die es derzeit keine politische Mehrheit in der Gesellschaft gibt, soll seitens der Landesregierung diese Zustimmung offenbar wieder verschafft werden – und zwar indem sie verschärft gegen internationale Studierende angewandt werden. Sie bringen damit ein Modell auf den Weg, das zu Recht von verschiedenen Verbänden harsch kritisiert worden ist. Der freie Zusammenschluss von student*innenschaften (fzs) etwa wandte sich entschieden gegen die „rassistischen Studiengebühren“ und auch der Deutsche Bundesjugendring fasste auf seiner Vollversammlung einen einschlägigen Beschluss. Auch die GEW Baden-Württemberg attestierte dem grünen Wissenschaftsministerium, aus dem der Vorschlag kam, umgehend ein politisches „Armutzeugnis“. Die Einführung von Gebühren gegen internationale Studierende aus Nicht-EU-Ländern und für das Zweitstudium hat ohne Zweifel massive hochschulpolitische Folgen. So ist im Angesicht der drohenden Gebühren die Zahl der internationalen Einschreibungen in Baden-Württemberg bereits im Sommersemester um die Hälfte eingebrochen und bedroht damit die Internationalisierung der Wissenschaft. Aber ein Beschluss wie dieser reicht auch über die Hochschulpolitik hinaus.

Mehr als nur ein hochschulpolitischer Dambruch – die Verankerung rechter Argumentationsweisen in der bürgerlichen Mitte muss verhindert werden!

Hochschulpolitisch wird so ein gefährlicher Dambruch für die Rehabilitierung von Studiengebühren möglich. Gesellschaftspolitisch werden hier subtil Ressentiments bedient. Das Gesetz für Studiengebühren gegen internationale Studierende leistet hierbei keine bloß rhetorischen Zugeständnisse – sondern politisch folgenreiche. Es setzt aktiv Forderungen aus dem rechten politischen Spektrum um, für die es aus den Reihen der AfD Applaus gibt, während der grüne Landesverband aus der eigenen Partei kritisiert wird. Die Regelung trägt dazu bei, rechte Argumentationsweisen salonfähig zu machen.

Den Eid auf die Schuldenbremse als Voraussetzung aller Politik lehnt die GEW ab – und macht steuerpolitische Alternativvorschläge!

Längst nicht alle grünen Abgeordneten des Landtags scheinen von den Gebühren so überzeugt zu sein, wie die Wissenschaftsministerin, die in der Vergangenheit bereits

als Gebührenbefürworterin auftrat. Ein Teil der Landtagsabgeordneten scheint sehr wohl an der Sinnhaftigkeit von Studiengebühren zu zweifeln, verweist mit der Logik des Sachzwangs aber darauf, dass sich ihre Einführung notwendig aus der Schuldenbremse ergäbe. Anstatt es als ihre Aufgabe zu begreifen, den Spielraum für politische Handlungsmöglichkeiten zu schaffen, wird die Schuldenbremse von Landtagsvertreter*innen als vorausgesetzte Bedingung aller anderen Entscheidungen präsentiert. Die Studiengebühren dienen also vorrangig der Haushaltskonsolidierung, ausgetragen auf den Rücken von internationalen und im Zweitstudium befindlichen Studierenden. Dies zeigt sich auch daran, dass lediglich ein Fünftel der eingenommenen Studiengebühren an die Hochschulen zurückfließen sollen.

Der Gewerkschaftstag der GEW fordert die Landesregierung und die Abgeordneten des Landtags Baden-Württemberg auf, den Beschluss für Studiengebühren umgehend rückgängig zu machen!

Gegen die gebetsmühlenartige Beschwörung einer Quasi-Naturgewalt „Schuldenbremse“ hält die GEW mit ihren steuerpolitischen Positionierungen „Richtig gerechnet!“ Alternativvorschläge bereit. „Bildung. Weiter denken!“ heißt im Jahr 2017, den politischen Eid auf die Schuldenbremse zu verweigern und für einen Handlungsspielraum einzutreten, der Möglichkeitsfenster für ein solidarisches gesellschaftliches Projekt öffnet.

DS 281 Keine Verknüpfung des Länderfinanzausgleichs mit ÖPP-Modellen!

Der Gewerkschaftstag bekräftigt die Stellungnahme der GEW zur öffentlichen Anhörung zum Thema „Bessere Förderung von Investitionen, kommunale Bildungsinfrastruktur“ GG-Änderung 104b, 104c; Begleitgesetz-Artikel 6, 7 im federführenden Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestags am 06. März 2017 in Berlin.

Die GEW fordert Bundesregierung und die Parteien im Bundestag auf: Eine Verknüpfung des Länderfinanzaus-

gleichs mit anderen Vorhaben wie der rechtlichen Absicherung von ÖPP-Modellen bei Bundesfernstraßen und Schulsanierungen muss beendet werden.

Mit einer derartigen Änderung des Länderfinanzausgleichs würden ansonsten gleichzeitig neue ÖPP-Finanzprodukte im großen Stil vorbereitet und grundgesetzlich abgesichert – und damit eine funktionelle Privatisierung vorbereitet.

DS 288 Lehrkräftemangel bekämpfen – Schulqualität sichern – Schulreformen offen halten

Der sich verschärfende Lehrkräftemangel stellt die Qualität schulischer Bildung in Frage und verschlechtert die Arbeitsbedingungen weiter. Er verstärkt soziale Ungerechtigkeit.

Der Gewerkschaftstag fordert die KMK und die Landesregierungen auf, die Verantwortung für die Sicherung des Lehrkräftebedarfs konsequent wahrzunehmen. Dazu gehört, eine Vorausberechnung des Lehrkräftebedarfs auf der Grundlage aktueller Schülerzahlprognosen umgehend zu erstellen, kontinuierlich fortzuschreiben und entsprechende Maßnahmen zur Deckung des Lehrkräftebedarfs frühzeitig zu ergreifen. Der Gewerkschaftstag fordert die KMK und die Landesregierungen zu Verhandlungen mit den Verantwortlichen der GEW auf.

In die Planungen müssen Bedarfe für pädagogische Weiterentwicklungen einbezogen werden. Dazu gehören u. a.:

Ganztag, Inklusion, Vertretungsbedarf, Bildung von Geflüchteten und Zugewanderten, Kompensation von Bildungsbenachteiligung, Lernen für die digitale Welt.

Bedarfe für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen müssen ebenso eingerechnet werden, um die Belastungen zu senken, Lehrkräfte gesund zu halten und gleichzeitig die Attraktivität des Berufs zu steigern. Dazu gehören u. a.: eine auskömmliche Vertretungsreserve, Absenkung der Unterrichtsverpflichtung, eine Bezahlung aller Lehrämter mit mindestens A13/E13. Die Attraktivität der Arbeit an Schulen mit besonderen Anforderungen muss durch erhöhte Ressourcenzuweisung hergestellt werden.

Die GEW fordert die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten vor allem für das Lehramt an Grundschulen/Primarstufen – und berufsbildende Schulen sowie für Sonderpädagogik.

Bund und Länder werden aufgefordert, ein Programm zur Finanzierung der grundständigen Ausbildung von Lehrkräften sowie für Fort- und Weiterbildung aufzulegen.

Von der KMK erwartet die GEW länderübergreifende Vereinbarungen, um die Konkurrenz zwischen den Ländern um Lehrkräfte zu unterbinden und die Vergleichbarkeit der Arbeits- und Vergütungsbedingungen herzustellen.

Der Regelweg der Lehrer/innenbildung für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen ist die Grundlage für die Einstellung von Lehrkräften.

Die GEW erkennt an, dass in einer akuten Mangelsituation die Einstellung von Quer- und Seiteneinsteigern notwendig sein kann. Eine staatlich finanzierte berufsbegleitende Qualifizierung gehört zwingend dazu. Den befristet Beschäftigten müssen Möglichkeiten zur unbefristeten Beschäftigung eröffnet werden.

Vorhandene Stellen müssen erhalten und bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Die GEW fordert die politisch Verantwortlichen auf, ausreichend Ressourcen bereit zu stellen und die Verteilung so zu steuern, dass in allen Regionen sowohl gleichwertige Bildungschancen als auch gleichwertige Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Länder und Kommunen müssen attraktive Angebote für Lehrkräfte in strukturschwachen Regionen bzw. solchen mit akutem Lehrkräftemangel entwickeln.

Der Gewerkschaftstag beauftragt den Hauptvorstand, den Lehrkräftebedarf zu einem Schwerpunktthema zu machen und Strategien zur Umsetzung der Forderungen zu entwickeln.

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis _____

befristet bis _____

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges _____

Honorarkraft

in Elternzeit bis _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW



Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehustandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstr. 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de



